

Artigo

OS IMPACTOS SOCIAIS E JURÍDICOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA DO COVID-19

RESUMO

Com a globalização e o forte investimento em tecnologia nas últimas décadas, verifica-se uma mudança na forma como convivemos e tal fato adentrou intensamente o modo como trabalhamos. Com isso verifica-se uma intensa adoção do teletrabalho a nível mundial. O presente artigo tem por objetivo analisar os aspectos sociais e jurídicos do teletrabalho durante a pandemia da covid-19, considerando a problemática da segurança jurídica dessa modalidade, por meio de análise de obras doutrinárias, artigos científicos e jurisprudências. Para tanto, utilizou-se uma revisão bibliográfica, aplicando assim uma metodologia dedutiva e qualitativa a partir da coleta de dados e resultados. Em conclusão, após as medidas de calamidade pública o teletrabalho tem ganhado mais empresas adeptas dessa modalidade e tem grande perspectiva de elevação mesmo com o fim do isolamento social e o controle do COVID-19, mas tem causado prejuízos pelo abuso do empregador e doenças psicológicas e físicas devido ao retrocesso na vida social e familiar, principalmente pelo tempo de disposição e sobreaviso no período em que a comunicação estivesse fora da jornada do empregado. Assim, o empregador, deve respeitar os momentos de descanso do teletrabalhador, uma vez que o teletrabalho tem sido uma modalidade laboral de grande aceitação que culmina em um incremento na qualidade de vida do trabalho

ABSTRACT

With the globalization and the strong investment in technology in the last decades, there is a change in the way we live together and this fact has intensely entered the way we work. As a result, there is an intense adoption of teleworking worldwide. This article aims to analyze the social and legal aspects of teleworking during the covid-19 pandemic, considering the problem of legal security in this modality, through the analysis of doctrinal works, scientific articles and jurisprudence. To this end, a bibliographic review was used, thus applying a deductive and qualitative methodology based on the collection of data and results. In conclusion, after the measures of public calamity, teleworking has gained more companies adept at this modality and has a great prospect of elevation even with the end of social isolation and the control of COVID-19, but it has caused losses due to the abuse of the employer and psychological diseases. Moreover, physical due to the setback in social and

family life, mainly due to the time of availability and alertness in the period when the communication was outside the employee's journey. Thus, the employer must respect the teleworker's rest moments, since telework has been a highly accepted type of work that culminates in an increase in the quality of work life.

Keywords: Teleworking. Covid-19 Pandemic. Home Office. Social and legal impacts.

1. INTRODUÇÃO

Com a globalização e o forte investimento em tecnologia nas últimas décadas, verifica-se uma mudança na forma como convivemos e tal fato adentrou intensamente o modo como trabalhamos. Com isso verifica-se uma intensa adoção do teletrabalho a nível mundial. Recentemente, inclusive em função da pandemia, as empresas que antes adotavam essa modalidade como meio opcional de labor, foram obrigadas a adotar tal modalidade para a manutenção da continuidade da empresa.

Verifica-se que antes da vigência da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017 o teletrabalho não era regulado expressamente pela legislação trabalhista, inclusive adotava-se o conceito de teletrabalho como sinônimo de trabalho em domicílio, amoldando o tratamento da matéria, o que é um equívoco, frisa-se. Assim, diante das mudanças ocorridas nas áreas econômica e social ante o avanço tecnológico tem ajudado na criação da modalidade do teletrabalho que é uma espécie de trabalho a distância e utilizando os recursos eletrônicos além da tecnologia da informação.

Deste feita de forma muito salutar a inserção da regularização expressa do teletrabalho pós Lei 13.467/2017, resultou na inserção do Capítulo II-A ao Título II “Das normas gerais de tutela do trabalho”. Sendo assim, atualmente a matéria se encontra compreendida entre os art. 75 – A a 75-E. O teletrabalho ainda é conhecido como trabalho remoto, trabalho a distância e home office, porém, não existe conceituação única, fazendo do uso dos termos sempre precisos e corretos. No teletrabalho todos tem a característica de uso de tecnologia da informação e comunicação, sendo diferenciado apenas nas formas.

Atualmente o mundo tem sofrido com a pandemia do coronavírus (COVID-19) com forte influência nas relações sociais, econômicas e trabalhista e não foi diferente no Brasil. Entre as medidas para conter a propagação do vírus foi adotado a quarentena e o isolamento social sendo necessário fechamento do comércio, indústria e serviços considerados essenciais. Dessa forma, várias foram as mudanças e adequações socioeconômicas e principalmente no contexto laboral e a adoção em larga escala do regime de teletrabalho, garantindo ao funcionário a possibilidade de continuar cumprindo suas funções e sem necessidade de sair de sua casa.

O presente artigo tem por objetivo analisar os aspectos sociais e jurídicos do teletrabalho durante a pandemia da covid-19, considerando a problemática da segurança jurídica dessa modalidade, por meio de análise de obras doutrinárias, artigos científicos e jurisprudências.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teletrabalho

Com o passar dos anos, devido ao desenvolvimento e modernização da empresa, as condições do ambiente de trabalho são cada vez mais atuais e necessárias e as relações de trabalho foram mudando. O avanço da tecnologia gerou o primeiro trabalho de longa distância, neste caso a empresa ajusta sua estrutura para se adequar às novas tecnologias do mercado, de forma que os empregadores possam manter os serviços de longa distância e se preocupar apenas com a tecnologia necessária para a prestação dos serviços equipamento (CAMPOS, 2017).

Dessa forma, o teletrabalho pode dar conta do tipo de trabalho em que os funcionários usam a tecnologia da informação e comunicação para prestar serviços fora da empresa. Teletrabalhadores são funcionários que prestam serviços em um ambiente diferente do espaço físico da empresa, mas em um ambiente virtual e geralmente em casa. Em um mundo globalizado, essa flexibilidade e descentralização do trabalho tornou-se necessária, e o teletrabalho é fruto do progresso socioeconômico nas relações de trabalho (STRUMER, 2020).

O doutrinador Estrada, define o teletrabalho como à distância, quer seja em domicílio, deslocamento ou simplesmente deslocalizado do ambiente físico da empresa, e que utilize de tecnologias de informação e comunicação. Sendo assim, compreende várias categorias, formas e modalidades contratuais, mas tendo como ponto em comum a ponte como a flexibilidade (ESTRADA, 2014). Tendo feito tais considerações doutrinárias, devemos nos debruçar acerca da natureza jurídica desse instituto para verificarmos onde podemos localizá-lo no mundo jurídico.

Cumprido salientar que há uma corrente que defende ser o teletrabalho uma atividade autônoma, de outra banda, há quem entenda que é uma relação jurídica em que há vínculo empregatício. Caso haja o poder diretivo realizado pelo empregador é evidente que estremos diante do o trabalho subordinado; por outro lado, se há autonomia laborativa está caracterizada pelo trabalho é ausência de controle do empregador, então o trabalho é autônomo (BARBOSA, 2006).

Cabe ainda, trazermos à baila os ensinamentos de Uchôa (2009) acerca desta modalidade de trabalho e suas características:

O teletrabalho pode ser realizado de forma individual ou coletiva e está invariavelmente associado a algumas características: a) realização da atividade fora e não dentro, da sede da empresa[...]; b) existência de uma relação de

coordenação, e não necessariamente de mando intermitente, entre empresa e trabalhador; e c) o emprego de tecnologia da informação, isto é, de novas tecnologias.

Tendo realizadas as devidas considerações cumpre-nos analisarmos as modificações que a Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro o teletrabalho, uma vez que ainda não era regulamentado mesmo a realidade desta prática sendo algo recorrente nos ambientes organizacionais. Apesar da legislação existente, muitas situações práticas acabam sendo contempladas em via negocial, através dos contratos de trabalho. Frisa-se que as especificidades da modalidade em teletrabalho devem estar de maneira, clara e expressa neste instrumento para que não parem dúvidas acerca das obrigações para ambas as partes (CAMPOS, 2017).

O teletrabalho é tido como uma tendência mundial, ainda mais frente ao momento de pandemia que estamos vivendo e o constante incremento de novas tecnologias e comunicação. Desta feita, só tende a aumentar a crescer nos próximos anos. Por tal, o direito do trabalho, vem buscando através de alterações normativas e também através das jurisprudências, se adequar à nova realidade que se impõe na contemporaneidade (STRUMER, 2020).

2.2 As condições do teletrabalho e o ambiente de trabalho

A tutela jurídica acerca de um meio ambiente de trabalho seguro, sadio e equilibrado se dá por meio de diversos dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro. Primeiramente, a Constituição Federal assegura a todos a garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado de uso comum, sendo este essencial para o gozo de uma saudável qualidade de vida. Assim, o ambiente de trabalho não é passível de ser dissociado da boa qualidade de vida e de trabalho, sendo ainda, o meio ambiente de trabalho não se restringe ao mero espaço físico que as atividades laborais são exercidas, mas abrangem todas as condições materiais, físicas, imateriais e ainda psíquicas que compõem o trabalho da pessoa.

Como direito fundamental previsto na art. 7º, incisos XXII, CF a disposição estabelece como direito do trabalhador urbano e rural a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio das normas de saúde, higiene e segurança isso porque o direito à qualidade de vida que apresenta o art. 225 da Constituição da República:

Art. 225: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (BRASIL, 1998).

Não se limita à saúde física segundo estabelece os indicadores de saúde da Organização Mundial de Saúde (OMS) essa é considerada “um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. A imposição de medidas com o intuito de preservar e

garantir a saúde dos trabalhadores, como por exemplo: a jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme previsão constitucional e previsão no artigo 7º, XII são essenciais nos trabalhos remotos e presenciais (BRASIL, 1998).

A previsão de redução dos riscos inerentes ao trabalho é feita por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevista no artigo 7º, XXII; “a obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado”. Inicialmente, existem alguns dispositivos da CLT, que distribuem tal responsabilidade entre as empresas, o poder público e o empregado, não sendo tal responsabilidade exclusiva do empregador. Contudo, este é o principal responsável por garantir que o trabalho se desenvolva em um ambiente em condições adequadas no que se refere às normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 157 da CLT. Assim, a reforma trabalhista trouxe considerável avanço ao normatizar a espécie, o que importará em economia e maior competitividade na esfera empresarial, dando maior disponibilidade para o lazer e menor tempo gasto com deslocamentos pelos empregados (BRASIL, 1998; BRASIL, 1943).

Há de se verificar, é que apesar de finalmente normatizada, a prestação de serviços à distância, mais precisamente a espécie teletrabalho, objeto do presente estudo, deve ser observada de perto para que no caso concreto não haja uma falta de observância aos direitos do trabalhador e seu bem-estar. Diante da regulamentação pós reforma trabalhista, a tendência do legislador é que todos os impasses sejam regidos à previsão contratual, o que, no direito do trabalho em sua forma e princípios basilares, sabe-se e entende-se que, apesar do contrato, a interpretação deve ser à favor do reconhecimento da hipossuficiência do trabalhador frente ao patrão, e a mera previsão não supre essa disparidade, principalmente em face de um cenário econômico afetado diante da alta do desemprego, o receio por este leva os cidadãos a aceitarem condições de trabalho simplesmente ditadas pelas empresas e que podem não estar de acordo com a intenção protetiva do direito do trabalho (DELGADO, 2017).

Assim, torna-se necessário observar se a modalidade de teletrabalho tem subsídios suficientes pela lei, bem como treinamentos eficientes pelos empregadores, para que seja uma modalidade que preserve a dignidade da pessoa humana e atribui valor social ao trabalho nos termos do art. 1º, incisos III e IV da CF/88 e não tutelar a inobservância do empregador do seu dever de zelo, controle e proteção da jornada.

2.3 O impacto da modalidade de teletrabalho no contrato e na rotina do empregado

Conforme mencionado anteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, foram incorporadas à legislação novas regulamentações relativas ao trabalhador que trabalha em casa ou a distância. Anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho tratava das atividades externas e da família

e suas consequências de acordo com o artigo 6º da Lei nº 12.551 / 01 (DELGADO, 2017).

Assim, a normatividade do artigo 6º da CLT, equipara-se os meios telemáticos e informatizados de comando, como forma de subordinação. É certo que esta reforma avançou consideravelmente na regulamentação dos regulamentos acima referidos. Por um lado, estes regulamentos representam a economia e, portanto, têm maior competitividade para a empresa. Por outro lado, representam mais tempo de lazer e menos desgastes com deslocamentos (BRASIL, 1943).

Portanto, nas condições anteriores à reforma trabalhista, se o serviço é prestado de fora e não é proporcional ao horário fixo de trabalho, então, para fins de subordinação legal, não há necessidade de falar em horas extras fixas, a menos que seja possível dirigir e controlar. E supervisionar pessoalmente e diretamente o trabalho dos outros. Com a reforma trabalhista, o Capítulo II-A "Trabalho Remoto" e os artigos 75-A a 75-E foram acrescentados à CLT. Com esta reforma, algumas empresas adotaram este método para consolidar legalmente o ambiente de trabalho, optando pelo abandono da tecnologia e redução de custos para manter os contratos de trabalho com os funcionários.

A legislação enfatiza a diferença entre trabalho externo e trabalho em apontar as características essenciais que configuram o teletrabalho. Isso porque, trata-se de situação em que apenas preponderantemente o trabalho é exercido fora das dependências, razão qual a necessidade eventual do trabalhador em comparecer ao local físico de trabalho não é apta a descaracterizar essa modalidade. Como propõe o Geraldo Magela Melo (2017, p.119):

O fato de eventualmente o empregado ir à empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais.

A reforma trabalhista também trouxe o efeito de não presumir que o teletrabalho deva ser explicitamente incluído no contrato de trabalho, devendo, portanto, incluir as regras claras previamente estabelecidas entre empregados e empregadores. No entanto, por mútuo acordo, é ainda possível que ambas as partes acordem na alteração dos seus métodos de trabalho entre presencial e interurbano, devendo, neste caso, ambas as partes disporem de 15 dias para a adaptação.

Assim, o teletrabalho é aquele labor exercido e viabilizado através de ferramentas tecnológicas que permitam a comunicação entre empregado e empregador. Sendo assim, a legislação trabalhista pátria, versa com muita propriedade a quem incumbe o ônus de fornecer tal aparato tecnológico para que o empregador possa iniciar o seu trabalho.

Conforme apregoa Ferreira (2017, p.143) a respeito do acordo entre empregado e empregador, a nível internacional tal mutabilidade já ocorre de forma habitual, em suas palavras:

Esta reversibilidade já é usada em alguns países como na Europa, com uma única diferença de que lá tal reversão pode ser feita por acordo individual ou coletivo, tal acordo estabelece que a “reversibilidade pode implicar no retorno ao trabalho nas instalações da empresa a requerimento do trabalhador ou do empregador”, quando o contrato inicial é presencial e há mudança para teletrabalho e, posteriormente, há intento de o trabalhador alterar novamente essa condição para trabalho presencial.

Ademais, tratando-se modalidade de trabalho que requer instrumentos tecnológicos para sua manutenção e existência, questiona-se acerca da responsabilidade de quem é a aquisição ou até mesmo a manutenção destes. Nesse sentido, a lei deixa claro que a responsabilidade será estabelecida em contrato. Importante ressaltar que a observância à proteção do trabalhador deve ser vista a todo tempo nessas disposições, uma vez que se situações em que do trabalhador exija-se demasiado esforço financeiro para a aquisição dos equipamentos devem ser apuradas em eventuais reclamações (MORGENSTERN; SANTOS, 2016).

Montegutti (2019) tece severas críticas ao artigo 75-D da CLT, pois de fato ele não traz com precisão a quem incumbe as despesas com o teletrabalho. Por uma postura conservadora, e em linha com a melhor doutrina trabalhista, entende-se que tal ônus deve ser do empregador, mas na prática temos dúvidas se de fato há essa mensuração de forma precisa, afinal este poderá utilizar recursos próprios como a luz, internet, telefone de sua casa por exemplo, logo é importante amarrar todas essas questões contratualmente. De acordo com as palavras do referido doutrinador:

Evidentemente que todas essas questões devem fazer parte do pacto principalmente considerando o seu aspecto solene, contudo, intencionalmente ou não, deixou o legislador de explicitar a quem cabe assumir tais despesas, indispensáveis à atuação do sujeito subordinado na relação sob modalidade à distância (MONTEGUTI, 2019, p.55-56).

Embora o trabalho seja exercido fora do espaço físico da empresa, a CLT esclareceu em seu artigo 75-E, a obrigação do empregador a instruir os empregados, de forma expressa quanto às precauções contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e, ainda que seja possível responsabilizar a empresa pelos danos comprovados aos teletrabalhadores, é difícil de comprovar o nexo causal quanto a culpa do empregador. Logo, o empregado precisará firmar um termo de responsabilidade e se comprometer a observar as orientações repassadas (BRASIL, 1943).

Sendo o salário a característica da onerosidade presente nas relações laborais cumpre salientar que os referidos instrumentos de trabalho, ora fornecidos pelo empregador para viabilizar seu trabalho, podem ser suprimidos, caso a modalidade de teletrabalho seja alterada, sem problema algum. A finalidade é de resguardar o empregador de eventuais reclamações judiciais que o empregado alegue o desconhecimento das normas de trabalho, assim, caberá ao empregado demonstrar que não recebeu o treinamento adequado para que o empregador seja responsabilizado (DELGADO, 2017).

De modo muito acertado, ainda que na modalidade de teletrabalho, caberá ao empregador orientar seu funcionário acerca de medidas de saúde ocupacional que nas grandes empresas já é uma realidade. Ainda, o empregado deverá se comprometer em seguir as regras e orientações de seu empregador na condução de seu labor. A esse respeito, como já elucidado, apesar de não ser o objeto do presente trabalho, cumpri-nos salientar a respeito da polêmica quando à vigilância das redes, sistemas e e-mails do teletrabalhador. De fato, o debate é vasto e adentra inclusive no campo da privacidade deste.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para tanto, utilizou-se uma revisão bibliográfica, considerando a sua importância na construção de uma pesquisa científica, uma vez que proporciona avanços no campo do conhecimento, analisando as fronteiras do tema. A partir da delimitação do tema, houve uma pesquisa bibliográfica investigatória, aplicando assim uma metodologia dedutiva e qualitativa a partir da coleta de dados e resultados, permitindo obter ideias sobre o tema, as lacunas e a contribuição da investigação para o desenvolvimento do conhecimento.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 As implicações do teletrabalho na pandemia do Covid-19

O teletrabalho é aquele que poderia ser desempenhado dentro das instalações do empregador, mas que será exercido preponderantemente na residência do empregado, ou onde melhor lhe convir desde que tenha acesso a internet, a uma rede interna de informações, equipamentos e ferramentas hábeis a realizar o trabalho da mesma forma e qualidade que o faria na sede da empresa. Todavia, o teletrabalho não é limitado apenas ao domicílio do empregado, detendo a possibilidade de ocorrer em qualquer lugar. Na prática, acontece em um ambiente virtual e, dessa forma, situa-se no espaço, não se modificando, por conseguinte, a descrição de localidade (MORGENSTERN; SANTOS, 2016).

Atualmente, considerando a pandemia do covid-19 que assola o país e o mundo, considerando ainda todas as questões que a envolve, é importante mencionar sobre o teletrabalho nestas condições. A pandemia do covid-19 é um assunto em pauta diariamente nas mídias brasileiras, uma evolução da síndrome respiratória aguda grave (SARS) no qual o mundo enfrentou em 2002 e 2003, que atualmente tem transformado a realidade de muitos países. A doença ressurgiu na China, em setembro de 2019, a princípio foi interpretada como um surto de pneumonia atípica, não lhe atribuindo tanta importância, até identificar mais casos que se desenvolveu e teve a morte como consequência (DANTAS, 2020).

Considerando que o corona vírus, vetor do covid-19, é uma doença contagiosa, e de fácil contágio, os países adotaram políticas de isolamento e distanciamento social, inclusive de atividades comerciais, econômicas, culturais, administrativas, entre outras, permanecendo apenas os serviços

essenciais, como mercados, farmácias, clínicas de saúde, e etc. Portanto, devido a isto, diversos trabalhadores passaram a utilizar o teletrabalho. Ainda que havendo medidas de retorno gradual de tais atividades conforme a redução da doença, muitas organizações optaram por dar continuidade ao teletrabalho, principalmente aos funcionários do grupo de risco da doença.

Para regular os contratos de trabalho, houveram a Medida Provisória 927 de março de 2020 e Medida Provisória 936 de abril de 2020, estabelecendo enfrentamentos para os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, entre eles, a possibilidade de alterar o regime de trabalho para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando também o registro prévio no contrato individual de trabalho.

Alguns desses funcionários, alcançados pela legislação e que não exerciam atividade essencial, necessária durante o isolamento social, passaram a trabalhar em suas casas pela primeira vez, o que significou descobrir como manter-se focado e produtivo em um novo ambiente que pode não auxiliar muito na manutenção à produtividade. Assim, o corona vírus foi um fator social para implementar o teletrabalho em todo o mundo. E ainda, não está claro, em relação à saúde da sociedade, quanto tempo as pessoas ficarão em casa, o que apresenta alguns problemas antes desconhecidos (DANTAS, 2020).

Uma pesquisa realizada pela da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP), em parceria com a Fundação Instituto de Administração (FIA) verificou que há essa modalidade laboral tem grande potencial de para os próximos anos, especificamente, no cenário pós pandemia. Ainda de acordo com a Associação Nacional para Economia Empresarial (NABE), destacou em seu relatório trimestral que: “Dois em cada três entrevistados concordam que a experiência de sua empresa com a pandemia de coronavírus levará a contratações e acordos de trabalho mais flexíveis em seus negócios” (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

Neste sentido, o teletrabalho se tornou uma das principais modalidades de trabalho no ano de 2020, frente ao momento de pandemia que estamos vivendo e o constante incremento de novas tecnologias e comunicação. Desta feita, só tende a aumentar a crescer nos próximos anos. Por tal, o direito do trabalho, vem buscando através de alterações normativas e também através das jurisprudências, se adequar à nova realidade que se impõe na contemporaneidade.

Por um lado, o teletrabalho pode representar algo ótimo, como, por exemplo, não perder mais tempo no deslocamento/trânsito, uma chance de trabalhar de forma ininterrupta em alguns projetos, além de uma mudança significativa de ambiente. Todavia, faz-se fundamental formar uma divisão entre a vida profissional e a pessoal a fim de manter um equilíbrio saudável. Ao trabalhar em casa, a linha entre as nossas vidas pessoais e profissionais pode ficar cada vez mais tênue, o que pode trazer algumas dificuldades para a concentração (SIMÕES, 2020).

Todavia, muitas mudanças passaram a ocorrer no ambiente de trabalho, entre elas, a adoção do teletrabalho. Todavia, conjuntamente, alguns problemas também surgiram, como sobrecarga, horas extraordinárias além do permitido legalmente, acidentes e doenças ocupacionais, desvios de função e acúmulo de função. Assim, muitos colaboradores têm tido sua carga de trabalho aumentada, e além disso também designados para exercer outras funções daquelas que fazem parte das atribuições do seu cargo contratado, totalmente incompatíveis com a sua condição pessoal.

Zeferino (2020) explica que devido à pandemia, a redução do quadro de funcionários, e o afastamento de outros por razões de saúde, as atividades daquele empregador é repassado para um outro, para que exerça aquelas funções. Atualmente, muitas clínicas e hospitais privados tem designado atividades administrativas e contábeis aos recepcionistas; imputado atividades de transporte, portaria, e serviço diversos à profissionais de administração; e técnicos de enfermagem, radiologista, entre outros que acabam realizando atividades de enfermeiros, analistas ou coordenadores; os enfermeiros por vezes também são designados para postos diversos como auxiliar administrativo do hospital ou para a função de atendente de farmácia hospitalar interna.

No caso da pandemia do covid-19 considerando que as crises sociais, políticas, econômicas e de saúde pública no país, Delgado (2020) explica o fenômeno de acatar com as determinações das atividades em acúmulo de funções é voluntária (mesmo quando haver voluntariedade ao menos de uma das partes), totalmente diferente das alterações contratuais, que altera o conteúdo da prestação de serviço do empregador.

Além disso, ressalta-se que o teletrabalho é caracterizado pelo tipo jurídico excetivo no art. 62 da CLT em que não fazem parte das regras gerais de jornada de trabalho, horas extras e computação das horas trabalhadas. Nestes casos, o empregador acaba por ter mais poder ainda de passar atividades ao emprego diferentes daquela que foi contratado para exercer.

Sendo assim, é fundamental estabelecer limites para as horas de trabalho, a fim de evitar a compulsão de trabalhar mais do que o estritamente necessário. Uma vez que, de acordo com Sturmer e Fincato (2020), muitos trabalhadores estão experimentando uma sobrecarga maior no teletrabalho durante a pandemia, é muito fácil acreditar que não existe problema em verificar e-mails em horários que não estejam no “expediente”. Portanto, trabalhar em horários estranhos e até fragmentadas representa algo problemático por inúmeras razões, inclusive fazer algum trabalho de forma estressante, o que pode contribuir para ressentimento e desgaste físico e emocional.

Tais análises ainda são parciais, uma vez que a pandemia ainda está em alta em todo mundo, mas principalmente no Brasil, todavia, as regras de teletrabalho trazido pela Reforma Trabalhista precisou ser adaptado às necessidades durante a pandemia do covid-19, ampliando a adoção deste regime de trabalho. Entretanto, é importante considerar os direitos do trabalhador, mantê-lo em saúde e segurança, orientando-o e amparando-o.

4.2 Direito à desconexão

O direito ao lazer, ao descanso, à desconexão são um conjunto de extrema importância, pois ambos caminham juntos. Desse modo, o trabalho em excesso (sem descanso ou desconexão) tem o mesmo impacto que o desemprego. Se sujeitar à carga exagerada de trabalho ininterruptamente, sem lazer, sem vida social e familiar causa dano à vida do empregado, e pode ser dificultado por normas de proteção ao trabalhador ou até mesmo por regulamentação das normas que disciplinam saúde, higiene e segurança nas relações de trabalho.

Este é um direito extremamente contemporâneo, e inclusive desejável para a qualidade de vida do trabalhador em teletrabalho. Cada vez mais a realidade fática nos impões estarmos conectados full time. A sociedade em rede que vivemos propaga a massificação do uso da internet que apesar dos seus benéficos, seu uso abusivo pode ser extremamente lesivo para a saúde dos indivíduos. Diante desse cenário, as relações laborais se fazem amplamente permeadas por essa intensificação e necessidade das pessoas estarem disponíveis *all the time e right on time* (LOURENÇO, 2018)

Muitas vezes o empregador tem em mente que o trabalhador deve estar a todo tempo à sua disposição, ou mesmo passível de comunicação, através de ligações telefônicas, mensagens por *Whatsapp*, inclusive de modo lamentável muitas reuniões são agendadas fora do horário de trabalho. A adoção robusta de plataformas de reuniões tais quais o *Zoom, Microsoft Teams, Jitsi*, de fato de facilitado muito a dinâmica das empresas e a troca de informações com seus colaboradores. No entanto a despeito dessas benesses não se faz desejável ou mesmo adequado o entendimento de que o trabalhador deve estar à disposição do empregado fora de seu horário de trabalho, ainda que para encontros e reuniões online (LOURENÇO, 2018).

A adoção do teletrabalho, que se repete é o aquele através de um computador conectado à internet. Pode ensejar no empregador um abuso no seu poder diretivo ao exigir que o empregado está sempre conectado, ainda que em seu momento de descanso que encontra ao abrigo Consolidação das Leis Trabalhistas. A este respeito de Simões (2020, p.112), salienta, elucidando o crescente fenômeno durante a pandemia:

Com o aumento dos meios de comunicação e a instalação do home office como um novo meio de trabalho, sendo este uma das medidas aplicadas de maneira massiva pelas empresas para evitar aglomeração e por consequência a disseminação do vírus COVID-19 entre os funcionários, é necessário estabelecer limites da relação empregatícia, especialmente pela dúvida acerca da necessidade e obrigatoriedade em atender ligações, responder e-mails, resolver problemas, fora nos horários de expediente.

Por todo o exposto é que o direito à desconexão toma intensos contornos na realidade laboral atual. Tornou-se uma verdadeira necessidade de o

trabalhador poder se afastar dos meios de comunicação possibilitados pela internet para seu descanso, lazer e convivência familiar. Deste modo, assevera Lourenço (2018, p.87) a respeito da desconexão:

(...) quando se fala em direito à se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia (...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo.

E ainda assevera que os dispositivos tecnológicos à disposição do empregador deveriam ser utilizados de forma pontual. Fato este, que não tem ocorrendo, pois, habitualmente, os empregadores contactam seus empregados, como se os estes estivessem à sua disposição a todo momento. Evidencia-se assim, flagrante descumprimento a jornada pactuada em contrato de trabalho (SOUTO MAIOR, 2003).

Desta feita, não é razoável determinar ao empregado a obrigação de permanecer plenamente disponível a qualquer momento do dia que não sejam as horas dedicadas ao trabalho, previamente estabelecidas entre as partes. E ainda sim, se o empregador o fizer diante de todas as repercussões sociais, familiares e psicológicas que tal ônus acarreta, o empregado deverá ser remunerado por esse tempo trabalhado a mais, a apropriação de sua intimidade, descanso e lazer.

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), reconheceu que o direito à desconexão é de suma importância, em seu acórdão o colegiado reconheceu no processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, que averiguou o caso que envolvia um analista que ficava conectado mentalmente ao trabalho durante plantões que ocorriam por 14 dias consecutivos, desempenhava devidamente a sua jornada, posteriormente permanecia à disposição da empresa, além disso, ele trabalhava até mesmo no período da madrugada por inúmeras vezes.

Segundo a decisão do relator do processo o Sr. Ministro Claudio Brandão, o regime de sobreaviso abaliza ou diminui a liberdade, uma vez que o empregado deve em tese estar em um local ao qual seu telefone tenha possa receber uma chamada de voz, uma mensagem via WhatsApp, um e-mail dentre outros, Brandão assevera que o excesso de jornada já está em diversos estudos como doenças ocupacionais relacionadas à depressão e a desordem de ansiedade.

Estão surgindo novas teorias jurídicas acerca da regulamentação do teletrabalho e decisões judiciais a favor da imposição de "limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador, foi proposto pelo senador Fabiano Contarato que seja transformado em lei o direito do empregado à desconexão do trabalho em seus dias de folga. No entanto cumpre-nos destacar que não há positivação expressa do instituto, ainda mais o direito brasileiro. Ele tem sido defendido por conta de uma interpretação dos

dispositivos existentes na CLT a luz dos princípios constitucionais, tal qual a dignidade da pessoa humana.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tantas mudanças que o mundo sofreu, em termos de avanços tecnológicos, o direito do trabalho, foi frontalmente influenciado por esta tendência merca lógica que se traduz em verdadeira alteração das relações trabalhistas. O forte investimento em tecnologia, a ampla difusão da internet, como meio de interação social e a premente necessidade mercadológica de inovação, são alguns dos muitos elementos que se destaca para a referida mudança na interação entre empregado e empregador.

O teletrabalho é conceituado pela doutrina nacional e internacional como sendo a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. Insta salientar que no Brasil, esta modalidade laboral só foi regularizada com a Lei nº 13.467/2017, dita Reforma Trabalhista. Tal previsão legal trouxe uma maior segurança para o trabalhador já a Consolidação das Leis Trabalhistas vem delinear os contornos do teletrabalho, além de positivar os deveres do empregador conferindo uma maior estabilidade para o hipossuficiente da relação laboral.

Em 2020 com a chegada do coronavirus (COVID-19) causando uma pandemia global e afetando a vida de milhões de pessoas. No Brasil não foi diferente e com a notificação do primeiro caso foram necessárias algumas medidas para enfrentar o iminente desafio. Assim foi publicada a Lei 13.970/2020 que definiu o isolamento social, a quarentena e restrições em rodovias e aeroportos. Posteriormente foi publicado o Decreto-Lei nº 6 estabelecendo a calamidade pública pela qual o Poder Executivo ultrapassar gastos previsto no orçamento. Após surgiu a primeira Medida Provisória nº 927/2020 que foi a autorização do empregador fazer a alteração do contrato tendo como única obrigação a notificação prévia de 48 horas e a mesma coisa foi feita para o presencial.

Após as medidas de calamidade pública o teletrabalho tem ganhado mais empresas adeptas dessa modalidade e tem grande perspectiva de elevação mesmo com o fim do isolamento social e o controle do COVID-19. Portanto não é possível ignorar os desafios causados pela mudança de modalidade de trabalho tendo em vista que trouxe benefícios sobre redução de contaminação pelo vírus e aumento da capacidade de produção, e de outro, os prejuízos causados pelo abuso do empregador e doenças psicológicas e físicas devido ao retrocesso na vida social e familiar.

Outro ponto negativo da presente medida foi o tempo de disposição e sobreaviso no período em que a comunicação estivesse fora da jornada do empregado. O Ministério Público do Trabalho em nota técnica abordou o desrespeito da Constituição Federal no que tange ao descanso do trabalhador.

Com os limites constitucionais ultrapassado pela Medida Provisória provocou retrocessos na vida social e danos à saúde do empregado, tendo em vista que trouxe risco de danos psicológicos devido o vício do trabalho e enfraqueceu a vida social e familiar gerando depressão, ansiedade, solidão devido ao isolamento e crise financeira.

Deve-se destacar ainda que o empregador, deve respeitar os momentos de descanso do teletrabalhador, não considerando que o fato dele estar em casa, por exemplo, signifique que ele está à disposição deste. Além do mais, exigir que realize atividades que não são do seu cargo, acumulando diversas funções, principalmente devido a necessidade de redução do quadro de empregados. Essa situação gerou a sobrecarga de funções em outros funcionários, causando um aumento significativo de colaboradores realizando mais de uma função sem receber o devido adicional por tanto.

A despeito dos grandes avanços trazidos pela Reforma trabalhista, essencialmente o teletrabalho, a realidade prática nos mostra que o tema ainda possui muitos contornos nebulosos que devem ser contemplados pela legislação brasileira, tal qual o direito à desconexão. O teletrabalho tem sido uma modalidade laboral de grande aceitação que culmina em um incremento na qualidade de vida do trabalho e, por isso deve ser fomentada, no entanto, os contornos desta relação laboral ainda devem ser melhor delineados nos anos vindouros.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Home office e teletrabalho devem crescer após pandemia, diz pesquisa.2020.** Disponível em: <<https://mundoempresa.com.br/home-office-e-teletrabalho-devem-crescer-apos-pandemia-diz-pesquisa/>>. Acesso em: 7 abr. 2021.

BARBOSA, Robison Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica.** *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v 3 n. 2, p. 607-628, set. 2006, p.618

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 7 abr. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 7 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.615 de 16 de dezembro de 1978.** Dispõe sobre a regulamentação da profissão de radialista e dá outras providências. Disponível

em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6615.htm> Acesso em: 7 abr. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 7 abr. 2021.

CAMPOS, A. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro.** São Paulo: Atlas, 2017.

CONTE, Guilherme Pereira; ZUCHETTO, Lisiane da Silva. **A APLICAÇÃO DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO NA MODALIDADE DO TELETRABALHO: uma análise do home office no âmbito brasileiro.** In: Anais da Semana Acadêmica, ed.13, 2016.

DANTAS, Carolina. **Coronavírus, Covid-19, Sars-Cov-2 e mais: veja a explicação para 16 termos usados na pandemia.** G1, 2020. Disponível em <<https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/24/coronavirus-covid-19-sars-cov-2-e-mais-veja-a-explicacao-para-16-terminos-usados-na-pandemia.ghtml>> Acesso em: 7 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: comentários à Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O Trabalho a Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014, p.42.

FERREIRA, Pamela Igesca. **O teletrabalho e a Reforma Trabalhista.** Monografia (Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho) - Escola Paulista de Direito (EPD), São Paulo, 2017, p.143.

GABARDO, **A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E O ACÚMULO DE FUNÇÕES: Possibilidades de respostas por parte do Direito.** Monografia (Ciências Jurídicas) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011, p.25.

JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01009799220185010031 RJ.** Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868173036/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1009799220185010031-rj?ref=serp>> Acesso em: 7 abr. 2021.

JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 01001080320195010201 RJ.** Disponível em <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868191601/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1001080320195010201-rj?ref=serp>> Acesso em: 7 abr. 2021.

LOURENÇO, L. B.; ARANALDE, L. C. R. **Teletrabalho: A (des)regulamentação dada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/17)**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 21, n. 30, p.335-376, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Texeira. **O exercício de mais de uma função por força do contrato de trabalho**. Consultor Jurídico, 2020. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2020-jun-26/reflexoes-trabalhistas-exercicio-funcao-forca-contrato-trabalho>> Acesso em 29 set. 2020.

MORGENSTERN, Elisa; SANTOS, Dori Luiz Tibre. **A IMPOSIÇÃO DO HOME OFFICE E SUAS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS**. Memorial TCC – Caderno da Graduação, FAE Centro Universitário, 2016, p.12.

MOTEGUTTI, Talita Batista. **POSSIBILIDADES LEGAIS DO TELETRABALHO FRENTE À REFORMA TRABALHISTA**. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Içara, 2019.

RIBAS, Douglas. **Acúmulo de funções e aumento da carga de trabalho na pandemia**. 2020. Disponível em <<https://douglasribas.com.br/noticias/acumulo-de-funcoes-e-aumento-da-carga-de-trabalho-na-pandemia-conheca-seus-direitos/>> Acesso em: 7 abr. 2021.

SIMÕES, Lidiane Sant'ana. **Covid-19 – Teletrabalho e suas implicações trabalhistas**. Migalhas, 2020. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/depeso/327034/covid-19-teletrabalho-e-suas-implicacoes-trabalhistas>> Acesso em: 7 abr. 2021.

STURMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **TELETRABALHO E COVID-19**. Artigo (Pós-Graduação em Direito do Trabalho) - Universidad Complutense de Madrid, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **O teletrabalho**. Jus.com.br, 2009. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/12530/o-teletrabalho>> Acesso em: 7 abr. 2021.

ZEFERINO, Marcel. **COVID-19: Consequências Trabalhistas Desvio e Acúmulo de Função**. 2020. Disponível em <<http://direitodasaudemedico.com.br/covid-19-consequencias-trabalhistas-desvio-e-acumulo-de-funcao/>> Acesso em: 7 abr. 2021.

NOTAS:

[1] Graduada em Direito pela Universidade Estácio de Sá, Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade UniAmérica, e Pós-Graduada em Direito do Consumidor pela Faculdade Legale. Advogada, inscrita na OAB-RJ nº 229.678 E-mail: mayarafandrade@outlook.com.br.

[2] Advogada, Pós-graduada em responsabilidade civil e direito do consumidor, Pós-graduada em direito empresarial e trabalhista, Pós-graduada em processo civil e civil, Pós-graduanda em Direito Tributário e processo, Pós-graduanda em Imersão Prática em processo civil, Pós-graduanda em Direito Público e Mentora no projeto Mentoria da OABRJ.

Palavras Chaves

Teletrabalho. Pandemia Covid-19. Home Office. Impactos sociais e jurídicos.