

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**AS MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO EM TEMPO
DE PANDEMIA E A EXPANSÃO DA EMPREGABILIDADE COMO GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA**

THAIS FERNANDA DOS SANTOS

MARINGÁ – PR

2022

Thais Fernanda Do Santos

**AS MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO EM TEMPO
DE PANDEMIA E A EXPANSÃO DA EMPREGABILIDADE COMO GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação do Prof. Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2022

FOLHA DE APROVAÇÃO
THAIS FERNANDA DOS SANTOS

**AS MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO EM TEMPO
DE PANDEMIA E A EXPANSÃO DA EMPREGABILIDADE COMO GARANTIA DA
DIGNIDADE HUMANA.**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro
Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em
Direito, sob a orientação do Prof. Tatiana Richetti.

Aprovado em: ____ de _____ de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

MARINGÁ – PR

2022

AGRADECIMENTO

A Deus e Nossa Senhora, pelo amor e pela misericórdia derramada sobre minha vida, bem como por iluminar a minha mente nos momentos difíceis, dando-me força e coragem para seguir em frente e não desistir dos meus sonhos.

Agradeço aos meus pais, Paulo Marcolino dos Santos e Susana Martins dos Santos, que, com humildade e honestidade, fizeram-me melhor, palavras não podem expressar a quão grata sou a vocês, suas orações me deram forças para continuar, juntos enfrentaram tantas dificuldades para que eu pudesse estudar, pela preocupação para que estivesse sempre andando pelo caminho correto. Obrigada por estarem ao meu lado sempre! Porque vocês sempre me apoiaram para que não desistisse de caminhar nunca, ainda que em passos lentos, e preciso caminhar para chegar a algum lugar, amo vocês.

A minha irmã Thaynara Fernanda dos Santos, pelo incentivo, obrigada pelas suas orações e pela palavra de ânimo, na nossa convivência de diária, sempre ao meu lado, lutando junto comigo para o que fosse preciso, muito obrigada por todo o amor e carinho, eu amo você.

A minhas Avó Aparecida Belém, quem sempre está ao meu lado me dando força para continuar, aos meus avôs Hilda Sanches, Pedro Marcolino e Dinoel Martins, que mesmo não estando entre nós me ensinaram os valores que jamais esquecerei, amo todos vocês. Aos meus primos e tios, que tanto torceram por mim, amo vocês.

A minha amiga Silvia Rinaldi e sua Família, por todo o amor, carinho e paciência que tem me dedicado, sempre me apoiaram nessa jornada, não me deixando desistir em nem um momento, sempre orando por mim, apesar da distância, seu apoio foi muito importante para a conclusão dessa etapa.

Aos meus colegas de classe, em especial a Aline, Rafaela, Pamela e Ketelen, pois pude encontrar em vocês umas verdadeiras irmãs e ter cada vez mais convicção da bondade de Deus, pois ter vocês nessa caminhada foram incríveis! Obrigada por todo carinho, paciência e pelos momentos que tanto aprendemos juntas. Vocês são um presente de Deus!

A minha orientadora Dra. Tatiana Richetti, seu apoio, orientação e ideias fizeram desta uma experiência inspiradora para mim, sou muito grata pela confiança depositada em mim, dedicando inúmeras horas para sanar as minhas questões e me colocar na direção correta, seus conhecimentos fizeram grande diferença no resultado final deste trabalho.

Por fim, a todos os mestres que contribuíram com a minha formação acadêmica e profissional durante a minha vida.

DEDICATÓRIA

Quero dedicar este Trabalho de Conclusão de Curso a Deus, em primeiro lugar, sem ele nada seria possível.

E dedico a mim mesma que como já dizia Marcelo Camelo: “É preciso força para sonhar e perceber que a estrada vai além do que se vê”. Hoje, vivo uma realidade que parece um sonho, mas foi preciso muito esforço, determinação, paciência e perseverança para chegar ate aqui, mesmo sabendo que ainda não cheguei ao fim da estrada, mas há ainda uma longa jornada pela frente. Eu jamais chegaria ate aqui sozinha. Minha eterna gratidão a todos aqueles que colaboram para que este sonho pudesse ser concretizado.

E por fim, dedico ao meus pais, este TCC que é a prova de que todo seu investimento e dedicação valeram a pena.

AS MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA E A EXPANSÃO DA EMPREGABILIDADE COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA

Thais Fernanda dos Santos

RESUMO

O presente trabalho visa apresentar as mudanças e consequências do teletrabalho em tempo de pandemia e a expansão da empregabilidade como garantia da dignidade humana. Muitas empresas precisaram fechar as portas, pois com a quarentena, ficou proibido o seu funcionamento, funcionários perderam seu emprego e isto prejudicou a economia dos países e colocou em vulnerabilidade a renda familiar e sua dignidade humana. O teletrabalho precisou ocorrer mudanças significativas, com a chegada da pandemia foi necessário analisar as consequências do teletrabalho em período de pandemia e como estamos vivendo hoje, o uso do teletrabalho cresceu nas empresas e suas perspectivas são muito prováveis, mesmo em tempos de distanciamento social. Foram necessários buscar alternativas globais e adotar o regime de teletrabalho, sendo assim, as empresas podem manter sua economia funcionando e evitar a falência, e no cenário em que vivenciamos, ficar em casa era o mais aconselhado para evitar contaminação da covid. A vantagem para as empresas é que, não ficavam presas a contratar profissionais de uma certa área e sim do mundo todo já que, o teletrabalho permite trabalhar em casa. Após o fim da Covid – 19 e o retorno à vida social e econômica normal, o teletrabalho continua sendo promovido como regime de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direito do Teletrabalho. Pandemia.

THE CHANGES AND CONSEQUENCES OF TELEWORK IN A TIME OF PANDEMIC AND THE EXPANSION OF EMPLOYABILITY AS A GUARANTEE OF HUMAN DIGNITY.

ABSTRACT

The present work aims to present the changes and consequences of teleworking in a time of pandemic and the expansion of employability as a guarantee of human dignity. Many companies had to close their doors, because with the quarantine, their operation was prohibited, employees lost their jobs and this harmed the economy of the countries and put the family income and their human dignity in vulnerability. Telework had to undergo significant changes, with the arrival of the pandemic it was necessary to analyze the consequences of telework in a pandemic period and as we are living today, the use of telework has grown in companies and its prospects are very likely, even in times of social distance. It was necessary to seek global alternatives and adopt the telework regime, so companies can keep their economy running. So companies can keep their economy running and avoid bankruptcy, and in the scenario we are experiencing, staying at home was the most advisable to avoid contamination of covid. The advantage for companies is that they were not stuck hiring professionals from a certain area, but from all over the world, since telecommuting allows them to work from home. After the end of Covi-19 and the return to normal social and economic life, teleworking continues to be

promoted as a work regime.

Keywords: Labor Reform. Telework Law. Pandemic.

1 INTRODUÇÃO

Os primeiros casos de Covid-19 ocorreu no final de 2019, foi diagnosticado em Wuhan na China, devido ao seu alto nível de contágio, rapidamente se espalhou entre os continentes, fazendo com que a OMS (Organização Mundial Da Saúde) no início de 2020, a decretar estado de pandemia em relação ao coronavírus. As medidas tomadas, com o intuito de minimizar a propagação do vírus, foi adotado o isolamento social como forma de contenção, o qual colocou em lados opostos a recessão financeira global, e do outro lado, a mitigação do COVID-19.

A modalidade do teletrabalho, apresentou-se como a solução para se enfrentar as questões da urgência sanitária e vem se demonstrando como grande tendência diante os avanços tecnológicos e os da comunicação, que encurta o distanciamento de modo virtual entre patrão e funcionário, proporcionando uma maior flexibilização dos horários e atividades desempenhadas.

Portanto, será tratada as disposições constantes sobre esta modalidade na CLT, anterior e após a Reforma Trabalhista, observando aspectos práticos da sua execução, considerando a pandemia do COVID-19, passou por diversas mudanças como a implantação de um sistema de deliberação remota, ocorreu crítica acerca da supressão de direitos dos teletrabalhadores pela Reforma Trabalhista.

O presente artigo o método hipotético-dedutivo, com base em artigos científicos que disserta sobre o tema e pesquisa teórica documental jurídica por meio de doutrinas e jurisprudências, bem como analisando e interpretando os artigos da Lei nº 13.647/17 (Reforma Trabalhista) que discorre sobre a modalidade de teletrabalho.

Busca com o presente portfólio, contribuir com esclarecimentos acerca da especificidade do tema. Isto posto, em razão da ascensão desta modalidade e das futuras discussões que emergirão, pretende-se com o presente trabalho, contribuir com esclarecimentos acerca da especificidade do tema. Iremos abordar o tema do teletrabalho no contexto da pandemia do novo Coronavírus, bem como as formas de labor de boa parte dos funcionários ao trabalho em casa e de igual modo demonstra a importância dos direitos de desconexão de trabalhadores afetados por regime de trabalho remoto (híbrido) trazendo uma reflexão sobre a necessidade de proteger a jornada de trabalho a se distanciar da realidade de trabalho e a realidade privada.

2 TELETRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A regra do teletrabalho no sistema nacional, tinha uma regulamentação tímida antes da reforma Trabalhista, não abordava a especificamente, usava a analogia para sua efetividade, como no art. 8º da lei Consolidada da jurisprudência do Trabalho –CLT.

A CLT continha poucos dispositivos que pudessem trazer segurança jurídica à essa relação por exemplo a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, deu ao artigo 6º da Consolidação das leis do trabalho a seguinte redação:

Não distingue entre o labor executado no ambiente do empregador, em realizado no domicílio a distância do empregado desde que, descrito nos pressupostos ao executado na sede da empresa.

Enfim o empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador e deve submeter a relação empregatícia, independentemente de o empregado prestar serviços em seu domicílio ou à distância. Podemos perceber no parágrafo único que o legislador se preocupou em inserir um conceito de teletrabalho, como prestação de serviços fora da sede da empresa, sendo necessário a utilização de meios telemáticos em sua execução.

Desponta a relação de emprego como a espécie com maior potencial de conferir direitos e garantias trabalhistas, entretanto, a aplicação deste artigo se tornou insuficiente nos litígios envolvendo trabalho a distância, o qual é gênero que comporta três espécies, o trabalho em domicílio, o teletrabalho, que pode ser desempenhado tanto na residência do empregado, quanto em telecentros ou qualquer outro lugar que forneça as condições necessárias para o trabalho e o trabalho externo.

Diante da uma lacuna legal, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) elaborou a Resolução nº 227, que define o teletrabalho remoto como uma forma de trabalho realizado remotamente com recursos tecnológicos. Em janeiro de 2017, o Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho (CNMP), apoiou o conceito de trabalho remoto na Resolução nº 157. E então, em julho de 2017, houve a tão esperada Reforma Trabalhista, que veio para tentar cobrir esta lacuna existente na legislação trabalhista.

3 DIREITO AO TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Sabemos que, a prestação de continuada em regime do trabalho remoto no país passou a ser regulamentada com mais de força por meio da Lei nº 13.467/2017, a conhecida como Reforma Trabalhista.

De acordo com a Lei nº 13.467/2017, o conceito jurídico de teletrabalho disciplinado no art. 75-B, que define modalidade como “a prestação de serviços prioritariamente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologia da informação e comunicação que, por sua natureza não constitua como trabalho externo”.

Propõe um parágrafo único, do mesmo artigo acima referido, mencionando que “a deslocação às instalações do empregador para determinadas atividades não retira os conceitos do regime de teletrabalho”.

Assim, segundo a doutrina de Miessa e Correia:

Será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras. (MIESSA; CORREIA, 2018, p.236).

O contexto, permanece a subordinação jurídica, ou seja, não pode haver distinção do trabalho realizado fora ou dentro das dependências do ambiente de trabalho.

3.1 DO REGIME DE JORNADA

Outra peculiaridade existente é a questão do Regime de jornada, como o artigo 62, III, da CLT não dá direitos a hora extra, algumas decisões no TST vêm sendo a favor deste ressarcimento ante a existência de uma forma de controle de jornada (BRASIL, online).

Existindo ainda o problema da produtividade e acompanhamento de percurso no trabalho remoto, vez que, a norma não exige espécie de controle de trajetória e assim deixando ao acordo entre funcionário e patrão como será sua caminhada de Teletrabalho.

Afonso (2017) se refere a horas de labor remoto como uma escravidão digital, em razão de facilitar a superjornada de trabalho ou uma quantidade extrema de obrigações importas ao trabalhador, o qual passará a ficar sempre em alerta neste regime de trabalho.

Em mesmo sentido, Scalzill (2021) informa que a falta de controle de jornada é um sério problema, podendo levar o empregado a um trabalho noturno sem o devido direito de adicional e bem como causando uma intermitência diária de trabalho, levando até um descontrole mesmo biológico.

Martinez (2020) compreende que embora exista a flexibilidade extrema do Teletrabalho, o empregador ainda é responsável pela sanidade ocupacional do empregado, assim, qualquer pressão que venha causar dano existencial ou atos do empregador que violem

direitos trabalhistas devem ser cobradas e podem acarretar em diversas consequências jurídicas de caráter indenizatório.

Desse modo, existem precedentes firmados por Tribunais Regionais do Trabalho e pela jurisprudência Superior do Trabalho, existindo a possibilidade de controle patronal da jornada, é possível reconhecer horas extras, intervalos e adicional noturno, vejamos:

Controle de jornada. Possibilidade. Horas extras devidas. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Portanto, este fato evidencia o grau de insegurança jurídica, devido à insuficiência normativa acerca da jornada de trabalho voltada especificamente para o teletrabalhador.

No dia 2 de setembro de 2022, foi publicada a Lei Nº 14.442/2022, entrando em vigor na data de sua publicação, a qual permite a regulamentação do teletrabalho, de forma a atualizar as já existentes na CLT, bem como complementando às questões ainda não observadas em decorrência do grande aumento de teletrabalho devido a pandemia da Covid-19.

A Medida Provisória dispõe as modalidades da prestação do teletrabalho, agora podendo ser por jornada, por produção ou por tarefa. Nos casos em que o contrato prever trabalho por produção ou tarefa, não serão aplicadas as regras de duração de trabalho.

A MP deu nova redação ao art. 75-B da CLT, dispondo o teletrabalho ou trabalho remoto como sendo: “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.”

Permitindo ainda a realização do teletrabalho para estagiários e aprendizes, observando-se que, a prioridade para o teletrabalho deverá ser dos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade. Outro fator importante permitido pela MP, foi a possibilidade de aplicação da legislação brasileira a empregados admitidos no Brasil, que realizam teletrabalho

fora do território nacional.

A respectiva MP determina que o auxílio alimentação, deverá ser utilizado exclusivamente para o pagamento de refeição em restaurantes ou de gêneros alimentícios comprados no comércio.

Proibindo ainda as empresas de receber descontos nas contratações de fornecedores de tickets de alimentação, assim possibilitando descontos para alguns empregados no processo de contratação.

3.2 TRANSFORMAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

Com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/2017) acrescentou-se o Capítulo II-A, intitulado “Do Teletrabalho”, que contém os artigos 75-A a 75-E. No artigo 75-B, como já mencionado no início deste capítulo, define-se conforme disposto no artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, é imprescindível que seja de forma expressa, através de um contrato individual de trabalho, o qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. O meio de trabalho será “a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Portanto, em seu Parágrafo Único, expressa que mesmo que o trabalhador excute atividades específicas nas dependências do empregador, em que há exigência pela sua presença, ainda assim não é motivo para descaracterizar o regime de teletrabalho.

Sendo assim, importantes pontos constantes no referido Capítulo II-A, que trata sobre o teletrabalho, estão dispostos nos artigos abaixo, todos incluídos pela Lei nº13.467/2017:

Art. 75- C. prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Desse modo, não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, a exigência é que as partes devem estar de comum acordo, e deve ser realizado aditivo contratual, de forma escrita, para constar a nova condição de teletrabalhador e o detalhamento das atividades a serem desempenhadas.

Da mesma forma, o inverso também é possível, entretanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial somente poderá ser efetivada se determinada pelo empregador e respeitado o prazo mínimo de 15 dias de transição, com o devido aditivo contratual.

3.3 DA OBTENÇÃO DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA PARA O LABOR

O caput do artigo 75-D da CLT, dispõe sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho:

75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Porém, não é claro a redação do artigo quanto a obrigação do empregador em arcar com essa despesa, nem mesmo de reaver os valores desembolsados pelo trabalhador.

Desse modo, a redação do artigo permite a interpretação que o empregado assumirá responsabilidades e encargos próprios do empregador. Contudo, a interpretação do dispositivo deverá ser harmônica com o artigo 2º da CLT, que conforme o princípio da alteridade, os riscos pela execução da atividade empresarial pertencem ao empregador. Neste sentido, compreende Delgado:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescidos). Nesse quadro,

a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. (DELGADO,2017, p. 139).

Esta situação é reforçada se analisarmos o artigo 166 desta Consolidação, que determina o fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), o qual deve ser feito pelo empregador, gratuitamente ou seja sem onerar o empregado. Portanto, é incompatível com a normatização do direito trabalhista a interpretação de que o empregado arque com as despesas para a execução do labor.

3.4 MEIO AMBIENTE LABORAL

Para Melo (2013) o meio ambiente laboral, “não se restringe somente ao local do trabalho do trabalhador, abrange também, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho.”

Portanto, o teletrabalho considera a forma de trabalho no domicílio do sujeito, ou qualquer outro lugar diferente da empresa em que oferta os serviços. Priorizando a garantia da saúde e a segurança do teletrabalhador, com o conceito jurídico trabalhista inseriu o artigo 75-E, que deixa clara o comprometimento do empregador de instruir os trabalhadores de forma escrita, por meio de um termo de comprometimento assinado pelo empregado responsabilizando a cumprir as instruções indicadas.

Desse modo, facilita o entendimento de ser responsabilidade do empregado seguir as regras indicadas por seu patrão, haja vista que, é responsabilidade do empregador a fiscalização do ambiente laboral do colaborador, confirmar previamente se o local oferece as condições mínimas para a execução das atribuições de trabalho, portanto, os riscos precisa ser assumido pelo empregador, uma vez que, o funcionário se acidentar ou ficar doente em decorrência do trabalho, tem a garantia dos direitos fundamentais do indivíduo, tutelados pela Constituição Federal no inciso XXII do artigo 7º, com o objetivo de garantir o bem-estar e segurança do empregado.

3.5 A EXPANSÃO DA EMPREGABILIDADE COMO GARANTIA DA DIGNIDADE HUMANA

A diferentes categorias e expansão da empregabilidade de teletrabalho foram

conceituadas, estas têm em comum, como explicam Rocha e Amador (2018, p. 155), ambos propõem possibilidade de flexibilizar horários e horários de trabalho, além de inibir o trabalhador precisa ir à sua sede profissional. O mesmo autor também observou que, atualmente, é difícil medir o número de trabalhadores remotos o mundo existe, mas pesquisas mundiais concordam que há uma tendência, nos tempos modernos, aceitando essa forma de trabalhar, é possível observar seu crescimento acelerado (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 155), o que levou ao padronize esta prática trabalhista.

Em outras palavras, quanto mais a tecnologia permite que as pessoas se conectem em todo o mundo, mais necessário é que as pessoas se adaptem à nova realidade ditada pela informatização. Quando se trata de trabalho, não é exceção.

Ainda sobre o conceito de home office, os mesmos autores dizem que ao usar locais também residenciais, use a nomenclatura exclusivamente do trabalhador, ainda que compartilhado com outras pessoas que convivem com ele; neste caso, Nesse caso, as atividades de trabalho têm um cronograma pré-estabelecido, mesmo que Flexível, podendo ou não estar associado à sociedade ou exercer de forma autónoma.

Enfim, o trabalho home-office possui como característica principal o desempenho da profissão prática no mesmo local em que se habita como ânimo de residencia (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p.433).

Pontos positivos da classe trabalhadora também foram comentados, como os relacionados ao deslocamento, horários maiores e alimentação melhor. Para Antunes (2020), no entanto, estabelece-se uma relação desigual entre trabalho e capital, pois os trabalhadores ganham menos do que perdem. De referir ainda que muitos trabalhadores estão impossibilitados de desempenhar as suas funções desta forma, e o trabalho remoto foi limitado a alguns durante a pandemia. (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

4 O TELETRABALHO E A PANDEMIA DO COVID-19

Sobre deformidade por volta de 2020 fomos todos surpreendidos por um oponente invisível a olho nu, tornando necessário a publicação do Decreto Legislativo nº 6, foi reconhecido e decretado estado de calamidade pública em todo o território nacional, decorrente do Corona vírus (COVID-19).

Oriundo supostamente em território Chinês no final de 2019, o vírus espalhou muito rápido por todos os continentes, levando a OMS (Organização Mundial da Saúde) tomar atitudes de prevenções e reconhecer que se tratava de uma pandemia.

Houve um aumento significativo em pouco tempo, dos casos de covid-19 no Brasil, inúmeros decretos foram emitidos pelo governo federal, estadual e municipal para estabelecer a suspensão temporária de atividades não essenciais, porém, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seu art. 486 tem a seguinte disposição legal:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (BRASIL, 1943).

Diante de medidas severas de isolamento social, em que levou a impossibilidade de convivência social, em decorrência das medidas de contenção adotadas pelos estados e municípios, amparados pela Lei 13.979/20, diante das circunstâncias de emergência de saúde pública de importância internacional, de modo a promover o isolamento social e quarentena, no claro intuito de proteger a saúde de toda a coletividade.

Neste contexto confuso, determinados tipos de trabalho que antes ocupavam um lugar secundário na sociedade, surgiram, portanto, como solução para diversos problemas. É o que se nota ao observar o teletrabalho, o home office e a prestação de serviços através de plataformas digitais (CAVALCANTE *et al.*, 2020).

Tais medidas causaram grandes impactos nas relações de trabalho, principalmente subordinado, com o fechamento temporário de inúmeras atividades, para mitigar os riscos de contaminação, as empresas que possuíam meios alternativos de forma de trabalho, optaram pelo tão conhecido teletrabalho/home office.

No que diz respeito ao teletrabalho utilizando plataformas digitais, segundo Antunes (2020), este, e o home office são um modelo que terá um crescimento significativo na fase pós-pandemia, com muitas vantagens do ponto de vista empresarial, mas consequências negativas para os trabalhadores tendo mais impactos, como destaque: trabalho mais individualizado; maior distanciamento social; menos solidariedade e relações coletivas no local de trabalho (a conscientização das condições reais de trabalho floresce); distanciamento dos sindicatos; pejetizados e outras formas semelhantes que já conhecemos, como pequenas empresas; acabar com a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de vida (pois as metas prejudiciais são predeterminadas ou internalizadas na subjetividade do trabalho); e também a importante do fato é que teremos mais duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e reprodutivo, a aparente incidência de intensificação do trabalho entre as mulheres, o que pode agravar ainda mais as divisões desiguais de gênero e raça do trabalho (ANTUNES, 2020, s.p.).

Pontos positivos da classe trabalhadora também foram comentados, como os relacionados ao deslocamento, horários maiores e alimentação melhor. Para Antunes (2020), no entanto, estabelece-se uma relação desigual entre trabalho e capital, pois os trabalhadores ganham menos do que perdem. De referir ainda que muitos trabalhadores estão impossibilitados de desempenhar as suas funções desta forma, e o trabalho remoto foi limitado a alguns durante a pandemia.

Com a expansão do tempo e do espaço, o teletrabalhador tem a liberdade de trabalhar no horário que for mais conveniente e em qualquer lugar que dê acesso à internet, conseqüentemente os empregadores começaram a exigir mais dos seus empregados, que passaram a trabalhar mais, utilizando até mesmo do seu tempo livre para dar conta das tarefas exigidas.

5 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é um direito fundamental, que garante ao empregado de forma literal desconectar do trabalho, ou seja, consiste no direito de o empregado de não trabalhar fora do seu horário de expediente do trabalho, e usufruir o seu tempo livre para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse e que não estejam relacionadas ao trabalho.

Nesse sentido, o Juiz Almiro Eduardo De Almeida, afirma em sua obra literária “Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho”, que:

O direito à desconexão do trabalho consubstancia-se no direito de trabalhar e de, também, desconectar-se do trabalho ao encerrar sua jornada, fruindo verdadeiramente suas horas de lazer. Abarca o direito à limitação da jornada e ao efetivo gozo dos períodos de descanso, que lhe permitem, justamente, a vida fora do ambiente laboral. (ALMEIDA, 2016, p.10.)

A Constituição Federal em seus artigos 6º e 7º, também reforça esse direito, em garantir uma rotina adequada ao trabalhador, que não exceda aos limites do corpo humano, buscando evitar a exaustão física quanto psicológica, e conseqüentes problemas de saúde. Com os avanços tecnológicos na execução do trabalho, está cada vez mais difícil a desconexão dos teletrabalhadores, pois, mesmo após o encerramento do expediente laboral, ele permanece conectado ao trabalho através de instrumentos tecnológicos. Neste sentido, conforme trata Sako:

O impacto desse avanço tecnológico exige uma revisitação dos conceitos clássicos de direito laboral, que devem ser interpretados à luz dos direitos fundamentais e direitos humanos. Dessa forma, o ordenamento jurídico como um todo precisa incorporar as novas tecnologias para manter-se vivo e atual, cabendo em um primeiro momento a seus intérpretes redefinirem suas estruturas, atualizando e remodelando as normas para dar respostas as situações concretas. (SAKO,2014, p. 15).

Sendo assim, é necessário que haja uma atualização normativa no sentido de excluir o teletrabalhador do rol de empregados não abrangidos pelo regime de jornada, disposto no artigo 62 da CLT.

6 A SUPRESSÃO DOS DIREITOS DO TELETRABALHADOR

Pautado na Constituição Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana garante os direitos fundamentais, sociais e básicos dos indivíduos. Neste sentido, Sarlet (2011)

entende que onde não houver respeito às condições mínimas do ser humano, observados os princípios sociais e fundamentais, previstos na Constituição da República, não haverá como sustentar a dignidade da pessoa humana e está (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e injustiça.

Desse modo, no âmbito do direito trabalhista, o empregador que não respeita a integridade física, saúde e segurança do trabalhador, que não proporciona um meio ambiente laboral equilibrado e adequado com base nas determinações legais, dessa forma desrespeita a dignidade do seu trabalhador, ao negar as condições mínimas para realização do trabalho.

Portanto, ao observamos a normatização que regulamenta a modalidade de teletrabalho inserido pela Reforma Trabalhista, não há como negar que suprimiu direitos do teletrabalhador, ferindo o princípio da dignidade da pessoa, e também da igualdade, ao não perceber os mesmo direitos do trabalhador comum ao teletrabalhador, tendo em vista que os teletrabalhadores não fazem jus as horas extras e também não são tutelados quanto as normas reguladoras do meio ambiente laboral, sob a justificativa de impossibilidade de controle de jornada.

Ademais, não restam dúvidas que existem diversos instrumentos para regular a jornada de trabalho, os quais já são utilizados por inúmeras empresas, até mesmo por entes públicos, não justificando a supressão de direitos destes trabalhadores.

Este desamparo com os teletrabalhadores ficou ainda mais gritante com a pandemia do Covid-19, pois houve um grande volume de alteração do regime de trabalho presencial para o tele presencial, para preservar o emprego, diante das determinações da OMS (Organização

Mundial Da Saúde) em manter o isolamento social, a fim de evitar a propagação do vírus.

Dessa forma, estes trabalhadores vêm sofrendo com a supressão do direito à desconexão, devido a demanda dos empregadores, ao tratar de questões pertinentes ao trabalho em qualquer horário do dia, muitas vezes em finais de semanas e feriados, exigindo disponibilidade total do empregado, evitando com que consiga se desconectar e ter seu descanso remunerado, o que tem levado os operários cada vez mais à exaustão física e psicológica.

CONCLUSÃO

A globalização e as novas estruturas sociais do mundo contemporâneo são ao mesmo tempo resultado e consequência de diversos avanços tecnológicos, a forma como os homens interagem com seus pares é afetada, tanto pessoal quanto profissionalmente (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p. 432). Em outras palavras, quanto mais a tecnologia permite que as pessoas se conectem em todo o mundo, mais necessário é que as pessoas se adaptem à nova realidade ditada pela informatização. Quando se trata de trabalho, não é exceção.

Embora esses avanços não parem, nem as inovações sociais projetadas para acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos globais. Nesse sentido, surge hoje a imagem do teletrabalho – como sinônimo de home office ou trabalho remoto, mas com diferenças conceituais mais com uma compreensão mais profunda.

Rafalski e Andrade (2015, p. 433), sobre o conceito de home office, explique que esta se caracteriza pelo uso e inserção de espaços, não definidos porte e propriedades, cuja finalidade é o exercício de atividades profissionais, é o espaço localizado na residência do trabalhador onde ele exercerá as atividades a tecnologia da informacionais, pode ou não ser usada.

Ainda sobre o conceito de home office, oss mesmos autores dizem que ao usar locais também residenciais, use a nomenclatura exclusivamente do trabalhador, ainda que compartilhado com outras pessoas que convivem com ele; neste caso, Nesse caso, as atividades de trabalho têm um cronograma pré-estabelecido, mesmo que Flexível, podendo ou não estar associado à sociedade ou exercer de forma autónoma. Enfim, o trabalho home-office possui como característica principal o desempenho da profissão pratica no mesmo local em que se habita como ânimo de residencia (RAFALSKI; ANDRADE, 2015, p.433).

A diferentes das categorias de teletrabalho conceituadas, estas têm em comum, como explicam Rocha e Amador (2018, p. 155), ambos propõem possibilidade de flexibilizar

horários e horários de trabalho, além de inibir o trabalhador precisa ir à sua sede profissional. O mesmo autor também observou que, atualmente, é difícil medir o número de trabalhadores remotos o mundo existe, mas pesquisas mundiais concordam que há uma tendência, nos tempos modernos, aceitando essa forma de trabalhar.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, Kleber Henrique Saconato. Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. **Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito**, v. 1, n. 1, p. 716-736, 2017. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/download/1189/547/0>. Acesso em 08 Out. 2022.
- AMADOR, Fernanda Spanier; ROCHA, Cháris Telles Martins da. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE.BR - FGV*, v. 16, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2018, p. 152-162.
- ALMEIDA, A. E.; SEVERO, V.S. **Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2016.
- ANTUNES, Evelise Dias. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/RhJmLZY58ZMMxT5DHKhKb6P/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 24 Set. 2022.
- ANDRADE, Alexsandro Luiz de; RAFALSKI, Julia Carolina. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Revista Trends in Psychology/Temas em Psicologia**. Vol. 23, nº 2, 2015, 431-441.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 7 de outubro de 2022.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- 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: 07 de set.de 2022
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 De julho de 2017**. Altera a Consolidação Das Leis Do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF. Capítulo II-A do Teletrabalho.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revistarr1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: 18 set. 2022.
- CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F.F.; WENZEL, L. C. M. **CORONAVÍRUS: uma pandemia decretada e seus reflexos no contrato de trabalho**. São Paulo, 2020. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2020/03/13/coronavirus-contrato-de-trabalho/#_ftn2. Acesso em 7 de outubro de 2022.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Método, 2014.

CORREIA, H.; MIESSA, E. **Manual da Reforma Trabalhista: LEI 13.467; 2017- O que mudou?** 2ª ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.

DELGADO, M. G.; NEVES, G. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro PNAD - COVID-19 de 2020**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 05 out. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho** / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, R. S. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 5ª ed. São Paulo: LTR, 2013.

ROCHA, Andressa Buss *et al.* Teletrabalho, produção e gasto público: o que aprendemos com a covid-19?. **Revista do Serviço Público - RSP**, v. 72 n. 2, 299- 329 2021. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6654>. Acesso em 16 Out. 2022.

SCALZILL, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, v. 47, n. 215, p.221-236, jan./fev. 2021. Disponível em: <https://dspace.mj.gov.br/handle/1/2902>. 20 Acesso em 08 out. 2022.

SAKO, E. S. A. **Trabalho e novas tecnologias: Direitos On-Line Ou Direitos De 4ª Geração**. São Paulo, LTR, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.