

AS MAZELAS DO TELETRABALHADOR BRASILEIRO PÓS-PANDEMIA DA COVID-19: UMA ANÁLISE PROPEDÊUTICA

THE WOES OF THE BRAZILIAN TELEWORKER POST-COVID-19 PANDEMIC: A PRELIMINARY ANALYSIS

OTÁVIO FERNANDO DE VASCONCELOS

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR), com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Pós-graduando em Direito Tributário pela Escola Brasileira de Direito – EBRADI, Pós-graduando em Direito Processual Civil pela Universidade de Marília (UNIMAR). Advogado e pesquisador. E-mail: otaviofv.adv@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2957-570X>.

JAQUELINE MARIA RYNDACK

Pós-doutoranda em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR) e pós-doutoranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Doutora em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Mestre em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA). Advogada, pesquisadora e parecerista. E-mail: ryndack.jaqueline@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0995-0868>.

CARLOS HENRIQUE BAPTISTA CARDOSO

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília com bolsa integral da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Membro da Junta de Recursos Fiscais da Prefeitura de Marília/SP. Advogado. E-mail: cardosoadv.marilia@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6904-451X>.

WALKIRIA MARTINEZ HEINRICH FERRER

Pós Doutora em Sociologia do Trabalho pela Universidade Estadual Paulista em Marília. Doutora e Mestre em Educação pela Universidade Estadual Paulista em Marília. Docente nos cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito e em Administração na Universidade de Marília. Coordena o Núcleo Integrado de Pesquisa e Extensão (NIPEX/UNIMAR), o Departamento de Relações Internacionais (DRI/UNIMAR) e o Programa Institucional de Iniciação Científica (PIIC/UNIMAR). E-mail: walkiriamf@terra.com.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2541-0252>.

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise do teletrabalho no Brasil no contexto da chamada “Sociedade da Informação”, sobretudo no durante e após a pandemia da COVID-19, que durou de 11 de março de 2020 até cinco de março de 2023. Tal objeto de estudo, dentro dos contextos supracitados, chama atenção pela forma como foi implementado no cenário nacional, e suas consequências, apesar de serem passíveis de descrição primária, ainda não se desenvolveram por completo, o



que implica dizer que elas irão se transformar e se propagar por anos, talvez décadas, após o termo final da pandemia. Primeiramente, há de ser feita uma análise propedêutica acerca da pandemia em si, levantando-se elementos imprescindíveis para o deslinde do teletrabalho no Brasil, afinal a sua implantação massiva ocorreu na medida em que as contaminações ao redor do globo aumentavam. Em um segundo plano, propalar-se-á o teletrabalho enquanto instituto típico da Sociedade da Informação, ou seja, da sociedade contemporânea à Quarta Revolução Industrial, que tem como marco inicial os anos 2010. Em seguida, desenvolver-se-á o conceito de “teletrabalhador” dentro da perspectiva jurídica, com auxílio de doutrina e legislação, fazendo-o de instrumento para auferir as consequências da implantação abrupta do teletrabalho no Brasil pandêmico. Após as análises preambulares, o estudo será voltado para o “teletrabalho” em si, diferenciando-o de categorias como “home office”, “trabalho remoto”, “trabalho externo” etc. Após esse posicionamento, far-se-á análise sobre o desenvolvimento jurídico deste objeto, atentando-se em como e quando foi legalizado no ordenamento pátrio. Então, o presente trabalho terá como escopo a junção dos elementos tratados dentro do contexto das inovações proporcionadas pela Sociedade do Conhecimento, fazendo-se algumas breves projeções consequenciais e, ao final, valorando as mazelas em que o teletrabalhador brasileiro, hoje, sofre com essa inserção abrupta da “nova realidade”. Aplicou-se o método dedutivo aliado à análise notícias, fontes em sites governamentais, legislações, doutrinas e materiais fidedignos diversos.

Palavras-chave: Ciência da Informação; Direito; Pandemia da COVID-19; Sociedade da Informação; Teletrabalho.

ABSTRACT:

The present study aims to analyze telecommuting in Brazil in the context of the so-called "Information Society," especially during and after the COVID-19 pandemic, which lasted from March 11, 2020, to March 5, 2023. This subject of study, within the aforementioned contexts, draws attention to how it was implemented on the national stage and its consequences. Despite being subject to primary description, these consequences have not fully unfolded, implying that they will continue to evolve and have repercussions for years, possibly decades, after the pandemic's conclusion. Firstly, a preliminary analysis of the pandemic itself is essential, identifying crucial elements to understand telecommuting in Brazil. Its massive implementation occurred as global infections increased. Secondly, telecommuting will be discussed as a typical institution of the Information Society, contemporaneous to the Fourth Industrial Revolution, with its inception in the 2010s. Following this, the concept of the "teleworker" will be developed from a legal perspective, relying on scholarly works and legislation, using it as a tool to assess the consequences of the abrupt implementation of telecommuting in pandemic Brazil. After the preliminary analyses, the study will focus on "telecommuting" itself, distinguishing it from categories such as "home office," "remote work," "external work," etc. Following this clarification, an analysis of the legal development of telecommuting will be conducted, paying attention to how and when it was legalized in the national legal system. Therefore, the scope of this work is to integrate the elements discussed within the context of innovations brought about by the Knowledge Society, providing some brief consequential projections, and ultimately evaluating the challenges faced by Brazilian teleworkers today due to the abrupt introduction of this "new reality." The deductive method was applied, complemented



by the analysis of news, sources from government websites, legislation, scholarly works, and various reliable materials.

Keywords: Information Science; Law; COVID-19 pandemic; Information Society; Teleworking.

1 INTRODUÇÃO

No dia 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) passou a receber diversos comunicados alarmando-a sobre casos de pneumonia um tanto quanto atípicos na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China.

Poucas semanas depois, em 2020, o governo chinês se apercebeu que, em verdade, tratava-se de uma nova variante de um vírus já conhecido pela humanidade: a SARS-CoV-2, popularmente conhecida como “doença COVID-19” (OPAS, 2022).

A propagação do vírus novo foi demasiadamente rápida, dado o contexto de interconexão preexistente – e cada vez mais desenvolvido – entre os povos e as diversas nações. Tal interconexão, decerto, pode ser explicada pelos eventos da globalização. Hodiernamente, da mesma forma que um indivíduo pode migrar de um continente para outro em questão de poucas horas, por meio de um avião, por exemplo, um surto epidêmico pode, em poucas semanas, se tornar uma epidemia propriamente dita. Em poucos meses a epidemia, consequentemente, torna-se uma pandemia (BUTANTAN, 2022), na medida em que o agente causador se adapta a diferentes regiões e hospedeiros.

A Pandemia da COVID-19 se proliferou dessa maneira, saindo da província de Hubei e se espalhando ao redor do globo, fazendo com que em 11 de março de 2020 a OMS declarasse estado de Pandemia. Ou seja, em pouco mais de 3 meses, uma doença regional se tornou uma problemática de escala mundial.

A SARS-CoV-2 é transmissível de pessoa para pessoa, geralmente por gotículas das mucosas nasais e/ou bucais, do indivíduo já contaminado. Em outras palavras, a tosse e o espirro do contaminado pode fazer com que a pessoa saudável contraia a doença ao inalar o ar com as gotículas, de acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2024). Entre 2 e 14 dias os sintomas podem ser percebidos.



A dinâmica de propagação certamente colaborou para a evolução do vírus, tanto para o desenvolvimento de variantes por seleção natural quanto para a sua rápida expansão geográfica.

Para mais, a letalidade da COVID-19 no Brasil, até 06/01/2023, atingiu impressionantes 1,9%, ocasionando 708.739 óbitos (BRASIL, 2024) em 38.230.814 casos confirmados pelo banco de dados do Sistema Único de Saúde (SUS).

À primeira vista, o percentual pode gerar equívocos interpretativos, induzindo consultores dos dados a pensarem se tratar de uma letalidade baixa. Todavia, quando se observa a facilidade com que a doença se transmite, a situação se torna, no mínimo, alarmante. Foi por esse e outro motivos que diversos países e autoridades governamentais, legisferantes e judiciárias do Brasil corroboraram com a tendência global, e tomaram medidas para que os setores econômicos não estacionassem e gerassem uma crise no sistema financeiro nacional. Uma dessas medidas adotadas, certamente uma das mais importantes, foi a abrupta migração do trabalhador presencial para o meio virtual.

Essa migração, naturalmente forçada pelo contexto pandêmico, foi assertiva ao passo em que o trabalhador deixou de ficar exposto aos seus colegas de profissão, supervisores, eventuais transeuntes nas ruas e limitou a necessidade de ele sair de sua residência. O obreiro, sem a carência de utilizar transportes públicos dos centros urbanos e com o advento das tecnologias de compras online – entrega de compras de mercado e comidas pré-prontas – viu no labor em domicílio uma vantagem para a preservação de sua saúde e de seus familiares.

Entre os meses de maio e novembro de 2020, a título de exemplo, 11% dos 74 milhões de profissionais que continuaram trabalhando no começo da pandemia, ou seja, aproximadamente 8,2 milhões de trabalhadores, exerciam trabalho remoto (IPEA, 2021). Em 2022 esse número chegou a impressionantes 9,5 milhões (IBGE, 2023).

Neste diapasão, faz-se de imperiosa importância anotar que o “teletrabalho” é fruto de um outro fenômeno recente para a história da humanidade, a “Sociedade da Informação”. É por este motivo que, para que seja possível compreender o teletrabalho, é importante contextualizar o termo dentro da definição – e desenvolvimento – de Sociedade da Informação.



2 SOCIEDADE DO CONHECIMENTO E A INFORMAÇÃO

A Sociedade da Informação, ou Sociedade do Conhecimento, é um termo utilizado para explicar um recente paradigma, um no qual a informação ganha importância tremenda para a gestão e o desenvolvimento da sociedade, seja na esfera individual ou coletiva, em todas as suas facetas (sociais, políticas, culturais, econômicas, produtivas etc.).

Utilizando-se das palavras de Jorge Werthein, a Sociedade da Informação pode ser mais bem compreendida a partir do seguinte entendimento:

A expressão “sociedade da informação” passou a ser utilizada, nos últimos anos desse século, como substituto para o conceito complexo de “sociedade pós-industrial” e como forma de transmitir o conteúdo específico do “novo paradigma técnico-econômico”. A realidade que os conceitos das ciências sociais procuram expressar refere-se às transformações técnicas, organizacionais e administrativas que têm como “fator-chave” não mais os insumos baratos de energia – como na sociedade industrial – mas os insumos baratos de informação propiciados pelos avanços tecnológicos na microeletrônica e telecomunicações. Esta sociedade pós-industrial ou “informacional”, como prefere Castells, está ligada à expansão e reestruturação do capitalismo desde a década de 80 do século que termina. As novas tecnologias e a ênfase na flexibilidade – idéia central das transformações organizacionais – têm permitido realizar com rapidez e eficiência os processos de desregulamentação, privatização e ruptura do modelo de contrato social entre capital e trabalho característicos do capitalismo industrial. (WERTHEIN, 2000)

Tomando-se liberdade para, a partir da prévia de Werthein, desenvolver uma definição que atenda às limitações deste simples ensaio, pode-se dizer que a Sociedade da Informação é um estado em que a humanidade se encontra atualmente, um estado de globalização, permeado pelos benefícios de uma internet cada vez mais popularizada e com meios de comunicação extremamente tecnológicos, capazes de permitir uma pessoa conversar instantaneamente com um ou mais indivíduos de diversos países diferentes.

Não obstante, esse estado paradigmático contempla um sistema econômico visceralmente integrado, forçando a interação entre praticamente todos os países. Os meios de transporte mais rápidos e o advento dos smartphones relativizaram e relativizam cada vez mais as barreiras fronteiriças, aproximando-as mais de um mero detalhe terminológico do que de um fenômeno concreto.

O objeto mais importante deste contemporâneo paradigma, no entanto, certamente é a “informação”, o objeto em torno do qual a sociedade hodierna opera.



A “informação” é o epicentro deste estado pós-terceira revolução industrial, e o seu fluxo antecipa a progressão da humanidade na intensidade de sua velocidade.

A propósito, fluxo de informações se intensifica na Sociedade da Informação muito por conta das TICs (Tecnologias da Informação e da Comunicação). Rede mundial de internet, computadores, *smartphones*, I.A, satélites, enfim, tudo o que está envolvido na manutenção de informações na sociedade é uma TIC.

Para entender objetivamente a definição de “informação”, é importante explicar brevemente, do ponto de vista das Ciências da Informação (DAVENPORT, 1998), o que são “dados”, unidade primeira que serve de matéria-prima para a estrutura informacional.

A princípio, argumenta-se que “dados” são transcrições diretas, advindas da simples observação do estado do mundo, da realidade material, e estruturadas de maneira simplória e sem propósito específico. As transcrições, aqui, devem ser compreendidas como sendo a comunicação de qualquer tipo, seja ela a vocacionada, a escrita, a desenhada, a gesticulada etc.

A “informação” seria o produto da evolução organizacional dos dados somada a maiores teores de subjetividade e ideologia. Em outras palavras, seria a “informação” seria o conjunto de “dados” estruturados de uma forma coesa, de tal sorte que suas concatenações proponham um sentido mais elaborado, detendo, assim, um valor semântico maior. A “informação” necessita de uma análise e de uma mediação humana, ao contrário dos “dados” que podem ser facilmente obtidos e constatados por meio de computadores e máquinas.

Para mais a “informação” exige uma interpretação por mais que mínima daqueles dados, e, por consequência, pode-se extrair mais de uma “informação” a partir do mesmo conjunto concatenado de “dados”.

O último estágio é fruto da extração semântica mais aguçada, fala-se no “conhecimento”, aquilo que se obtém a partir de reflexões profícuas, sínteses elaboradas e contextualização. O “conhecimento” é de difícil estruturação, transmissão e, mais importante, é mais custoso ser capturado e por máquinas, dado seu caráter de subjetividade elevada que lhe é intrínseco.

Depreende-se, logicamente, que a partir de uma “informação” pode-se extrair inúmeros “conhecimentos”, a depender dos elementos subjetivos compreendidos durante o processo hermenêutico do intérprete.



Salienta-se que a distinção ora feita entre as três definições, aos olhos de Thomas H. Davenport, um dos principais responsáveis pela propagação e desenvolvimento destas definições, é imprecisa. Segundo ele, a palavra “informação” pode facilmente englobar “dados”, “informação” e “conhecimento”. É inclusive por esse motivo, que se faz pertinente diferenciar “informação” em sentido amplo (latu sensu) e “informação” em sentido estrito (stricto sensu), visto que a dinâmica explicativa dos parágrafos acima assumiu o termo “informação”, enquanto produto da organização seletiva de “dados”, em sentido estrito.

Inobstante, a distinção entre as três definições torna-se complicada uma vez que as delimitações entre os três são igualmente imprecisas: até onde se tem “dados” e a partir de quando posso falar em “informação” (stricto sensu)?

Poder-se-ia exemplificar, utilizando a obra de Davenport como supedâneo, dizendo que “dados” são facilmente observados na seguinte sentença: “708.739 mortes ocorreram em face da COVID-19, entre fevereiro de 2020 (BRASIL, 2022) e janeiro de 2023”. Trata-se de informação (latu sensu) com caráter quantitativo expressamente dominante, alto grau de objetividade e exige pouca interpretação de um eventual leitor.

A informação (stricto sensu) seria algo como: “A letalidade da COVID-19, no Brasil, até 06/01/2023, era de 1,9%. À primeira vista, o percentual pode gerar equívocos interpretativos, induzindo consultores dos dados a pensarem se tratar de uma letalidade baixa. Todavia, quando se observa a facilidade com que a doença se transmite, a situação se torna, no mínimo, alarmante”. Observa-se que existe uma margem interpretativa maior, um grau menor de objetividade e uma menor dominância de elementos quantitativos em relação aos qualitativos ou ao “todo” do texto. Um intérprete poderia se ater aos 1,9% e reproduzir o discurso de que “menos de duas pessoas em cada 100 vão morrer ao contrair a COVID-19”, enquanto outro pode entender que “dado o alto teor de propagação, muitas pessoas irão morrer por conta da Pandemia”.

Por fim, para Davenport, o “conhecimento” seria algo como este próprio estudo, que visa observar as mazelas causadas pelo teletrabalho em função de sua implementação abrupta durante o contexto pandêmico, levantando-se dados sobre a recente pandemia, desenvolvendo o conceito de teletrabalhador enquanto o trabalhador da Sociedade da Informação e analisando as consequências de toda essa dinâmica. O “conhecimento” é muito mais complexo, comprehende inúmeros dados





concatenados e informações em cadeia, detém o maior grau de subjetividade em relação aos outros dois, e a sua transmissão é a mais custosa.

Para esta subseção, basta esclarecer que o mais adequado para o seguimento deste ensaio seja a adoção do termo “informação” em sentido amplo, ou seja, compreendendo “dados”, “informação” em sentido estrito e “conhecimento”. Além disso, aproveita-se este final para reforçar a definição de Sociedade da Informação adotada, pois a compreensão do teletrabalho no Brasil depende deste entendimento.

3 O TELETRABALHO ENQUANTO UM CONCEITO

É no seio deste contexto pandêmico e de Sociedade da Informação, que surge o teletrabalhador brasileiro, o epicentro das discussões deste estudo.

Para melhor compreensão do que é um teletrabalhador, partir-se-á do entendimento esquadrinhado pelo Prof. Maurício Godinho Delgado, que começa suas definições a partir da divisão primária entre “Jornada de Trabalho Controlada” e “Jornada de Trabalho Não Controlada”:

O critério é estritamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insusceptível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro — por essa razão é insusceptível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto. (DELGADO, 1919)

Estas duas categorias são autoexplicativas em seus nomes, mas é interessante sublinhar que o critério que o autor usa são a incidência (ou não) de horas-extras em favor do empregado.

Portanto, caso o trabalhador tenha como ser controlado, ele terá como exigir juridicamente de seu empregador o pagamento das horas-extras. Por outro lado, a falta de controle enseja, consequentemente, na não materialização desta faculdade/dever.

Adiante, dentro da gama de trabalhos cuja jornada não pode ser, em tese, controlada, o professor elenca primeiramente dois tipos de emprego em que a fiscalização é inviável pela natureza do cargo: I – trabalhadores que exercem atividade



externa; II – exercentes de cargo de gestão. Este segundo exige acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo.

O terceiro tipo seria o teletrabalho, que foi acrescentado pela Lei nº 13.467 de 2017, em diapasão de reforma trabalhista e previdenciária, e atualizada pela Lei nº 14.442 de 2022. A primeira redação constava ipsi litteris: “os empregados em regime de teletrabalho”, e a segunda pormenorizou, ditando na literalidade: “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa”.

A redação do artigo 62 da CLT, objeto das alterações supra, está dentro da segunda seção do segundo capítulo da CLT, que, respectivamente, tratam da “Jornada de Trabalho” e “Duração do Trabalho”. O artigo, até 2022, isolava as espécies de trabalhador externo, cargo de gestão e teletrabalhador da parte da CLT que leciona, principalmente, sobre horas-extraordinárias.

Neste diapasão, as métricas de horas-extraordinárias/controle de jornada fazem total sentido para classificar os preditos gêneros “Jornada de Trabalho Controlada” e “Jornada de Trabalho Não Controlada”, bem como as três espécies do segundo, quais sejam, “trabalho externo”, “cargo de gestão” e “teletrabalho”.

De maneira breve, a espécie “atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho” pode ser bem representada pelos motoristas profissionais. Neste caso, a atividade exercida pelo obreiro é intrinsecamente incompatível com o controle tradicional da jornada de trabalho.

Exemplificando, um motorista responsável por fazer o transporte dos produtos de uma fábrica para um centro de distribuição qualquer, naturalmente, não ficará *in loco* na fábrica. Ele a utilizará apenas para abastecer o seu veículo e levará a carga até outro destino.

A princípio, pressupunha-se que os motoristas não tinham em sua profissão a compatibilidade para serem subordinados. Essa realidade, todavia, foi se alterando ao passo em que a tecnologia começou a conferir meios hábeis e eficazes para que o empregador pudesse acompanhar o serviço, como o GPS. Neste liame, faz-se importante elencar dois tipos de subordinação, quais sejam, a objetiva e a estrutural.

A subordinação estrutural pode ser entendida como “a regra”, pois ela parte de pressupostos estruturais de cada profissão. Um trabalhador externo, geralmente, não tem como ter a sua jornada controlada pelo empregador, portanto não faria jus, por exemplo, às horas-extras. A partir do momento em que se observa o caso *in concreto*, para aquele profissional daquela classe específica, a presunção de não subordinação



pode ser afastada a depender da existência ou não de elementos de controle. Seria o caso do motorista que tem, em seu regime de jornada, que prestar contas por meio de aplicativo aportado ao GPS ou por meio de diário de bordo.

Como a espécie de gestão não é interessante para os fins deste ensaio, passa-se a falar especificamente da questão do teletrabalhador. A partir da alteração de 2022, é possível observar que o legislador criou duas categorias, ou melhor, subespécies de teletrabalho: I – aqueles que prestam serviço por produção; e II – aqueles que prestam serviços por tarefa.

Portanto, é possível verificar que o Poder Legislativo indubitavelmente colocou o teletrabalho em dois gêneros diferentes, ou seja, “Jornada de Trabalho Controlada” e “Jornada de Trabalho Não Controlada”. Diz-se que o teletrabalho comporta duas espécies para o último gênero (“por produção” e “por tarefa”) e uma espécie implícita para o primeiro gênero, uma em que o teletrabalhador é controlado pelo empregador e, por consequência, faz jus à horas-extraordinárias e a outras determinações da segunda seção do segundo capítulo da CLT.

Utilizando-se do lapso temporal entre o acréscimo original do artigo 62 da CLT até sua respectiva alteração em 2022 comprehende justamente o período antes e durante a pandemia. Verifica-se que o legislador provavelmente notou a necessidade de realizar essa alteração em função do aumento abrupto de teletrabalhadores Brasil afora, e aos casos concretos de teletrabalhadores controlados pelos novos meios de supervisão que o empregador detém.

Elenca-se como novos meios de supervisão, partindo do pressuposto que o teletrabalhador brasileiro usufrui de um computador para exercer o seu labor, a realização periódica de reuniões ao vivo por chamadas de vídeo, acompanhamento concomitante da tela do profissional, controle de login em sistemas virtuais imprescindíveis para a realização da função, checagem por programas lincados à webcam etc.

O teletrabalhador, em muitos termos, se vê refém das TICs que, em tese, surgiram, principalmente, para proporcionar maior conforto para as pessoas, assim como para aproximar-las e potencializar seus acessos à informação.

O empregador, por outro lado, utiliza-se do contexto de implantação abrupta do regime de teletrabalho para intensificar a sua supervisão e controle informacional de seus funcionários durante a realização de suas funções.



Por fim, vale encerrar esta seção falando de algumas terminologias tratadas como sinônimos, mas que são importantes para a compreensão do lugar em que o teletrabalhador se encontra.

Trabalhador no domicílio, “home-office” e teletrabalho. O primeiro tipo pode ser compreendido a partir dos tradicionais segmentos como costureiras, cerzideiras, trabalhadores do setor de calçados, doceiras etc. O “home-office” seria o trabalho realizado em casa, mas que se utiliza de instrumentos telemáticos para o seu exercício. O último será definido no acordo com a própria CLT:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 configure trabalho externo. (BRASIL, 2022)

Desse modo, temos definições diferentes para o lugar em que o teletrabalhador se encontra e implicações jurídicas diferentes.

4 O TELETRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Até a reforma das Leis Trabalhistas, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, não havia uma regulamentação específica sobre a modalidade de teletrabalho, a não ser a seguinte menção no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943):

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Diante da contínua reconfiguração global dos processos produtivos, as transformações na esfera laboral têm motivado a adaptação da legislação trabalhista às emergentes realidades do mercado. Dentro desse panorama, observa-se a flexibilização das normas regulamentadoras das relações de trabalho, em parte



fundamentada pelas mudanças produtivas em andamento (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Ante uma nova realidade quanto aos meios de produção, bem como outros diversos fatores políticos, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi aprovada em apenas seis meses após a sua apresentação, alterando mais de cem artigos da legislação obreira.

Evidentemente a modalidade de teletrabalho foi regulamentada a partir do artigo 75-A da CLT. O novo texto legal, além de definir, tratou também de estruturar essa nova relação de trabalho, e ainda distinguiu o teletrabalho, de trabalho externo.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto 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 configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.



§ 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.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

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.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Além da citada fundamentação legal, a Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente com a redação dada pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, define diretrizes e requisitos que viabilizem a adequação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com o intuito de garantir conforto, segurança, saúde e eficiência no desempenho laboral.

5 PRINCIPAIS MAZELAS EXPERIMENTADAS PELOS TELETRABALHADORES

Ante o instalado cenário pandêmico, em que uma doença, inobstante sua aparente baixa letalidade, mas com altíssima transmissibilidade, poderia causar uma tragédia de gigantesca proporção (o que realmente aconteceu, haja visto que no Brasil, em razão da COVID-19, ocorreram mais de setecentos e oito mil óbitos), medidas sanitárias deveriam ser tomadas para que houvesse uma menor circulação de pessoas.

E, inobstante o home office já ser uma realidade em algumas organizações, bem como já haver, em nosso ordenamento jurídico, a previsão do teletrabalho advinda com a promulgação a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), considerando o já referido Estado de Calamidade em razão da pandemia de COVID-





19, muitos trabalhadores tiveram que se adequar, de forma abrupta a estes novos regimes de trabalho à distância, haja visto que aquilo que poderia ser uma opção, passou a ser a única maneira de realizar seu labor.

Notadamente, o teletrabalho, ou seja, a possibilidade de realização da prestação de serviços fora das dependências do estabelecimento empregador, de forma remota, trouxe ganhos às organizações e aos profissionais que atuam no referido regime.

No que tange aos empregadores, tais vantagens residem principalmente na otimização de recursos, diminuição de despesas e custos de infraestruturas. Já para o trabalhador, a possibilidade de experimentar uma flexibilização do local de trabalho propiciou, inclusive, uma viabilização de contratação por empresas de qualquer região do planeta.

No contexto social, o teletrabalho propicia a inclusão de indivíduos portadores de deficiência física. De maneira notável, em determinados países, a legislação estipula que as empresas devem incorporar, no mínimo, 2% de profissionais com deficiência física em seus quadros, visando ampliar a participação dessas pessoas no ambiente corporativo. Nesse sentido, ao facilitar essa integração, o teletrabalho minimiza os custos associados à adaptação de instalações para acomodar esses profissionais nas estruturas organizacionais, representando uma potencial vantagem tanto para a empresa quanto para a sociedade (GOULART, 2009).

Diversos elementos são considerados ao argumentar sobre os benefícios do teletrabalho para os profissionais. Incluem-se entre esses fatores, a rapidez na realização de tarefas, a propensão à diminuição de despesas com transporte e refeições, bem como a possibilidade de conciliação das atividades profissionais com as demandas da vida pessoal (BARROS; SILVA, 2010. p, 73).

Outras vantagens também merecem destaque, tais como a abertura de propícias condições de outras pessoas que possuíam certa dificuldade em se colocar no mercado de trabalho, como os idosos a título de exemplo, e a quebra de barreiras logísticas, quanto à possibilidade de contratação de trabalhadores que residissem em localidades diversas ao estabelecimento empregador.

Entretanto, o teletrabalho trouxe também algumas aflições aos trabalhadores, que não podem ser ignoradas, vez que suas consequências geram relevantes impactos sociais e econômicos.



Certo é que a participação no mercado de trabalho desempenha, no indivíduo, uma função crucial na formação da identidade, na consecução de realizações pessoais e profissionais, e nos mecanismos de saúde e enfermidade individuais. No âmbito empresarial, as estratégias de gestão e a cultura organizacional exercem uma influência direta sobre o equilíbrio psicológico dos colaboradores, impactando os processos de bem-estar mental no ambiente corporativo (MELO; SILVA, 2023).

A partir do momento que o ambiente familiar e o de trabalho se fundem e a organização empregadora ingressa no lar do trabalhador, efeitos negativos também são percebidos a este, em decorrência de mudanças de hábitos, estilo de vida, alimentação, atividades físicas e culturais. Em tais condições, a confusão entre os papéis de indivíduo “ser humano” e “profissional trabalhador” é cada vez mais presente, vez que o trabalhador necessitou demonstrar ser flexível para manter-se competitivo (GASPAR et al, 2011).

Desta feita, Barros e Silva (2010. p, 73), aponta que entre os impactos adversos percebidos pelos indivíduos, evidencia-se uma sensação de aumento do controle exercido pelas organizações, uma redução da criatividade nas tarefas realizadas e jornadas de trabalho que frequentemente ultrapassam os horários convencionais. No contexto dos profissionais autônomos, a literatura especializada aponta para outras ramificações negativas, incluindo um maior risco de perda de identidade e desafios na construção de uma trajetória profissional consistente.

Outras questões de ordem prática também podem ser fonte de prejuízos aos trabalhadores que atuam em regime de teletrabalho, principalmente naquelas que consistem na falta de infraestrutura adequada para o desempenho de suas atividades, com condições de conforto, silêncio e ergonomia. O que pode comprometer, inclusive, sua segurança.

Doutro prisma, os isolamentos social e psicológico também são fatores prejudiciais aos teletrabalhadores, vez que estes não somente perdem contato pessoal com demais colegas, mas também com seus gestores e até mesmo com clientes, podendo gerar uma sensação de desconfiança e desvalorização, por uma possível falta de feedback.

Todo esse conjunto de experiências evidencia impactos prejudiciais na saúde mental do trabalhador, manifestando-se em relatos de crises de ansiedade, tensões emocionais, baixa motivação, irritabilidade e angústia. Tais efeitos resultam da



pressão para atingir metas de produtividade, contribuindo também para o agravamento da sensação de isolamento social (MELO; SILVA, 2023).

Segundo apontamento da Organização Pan-Americana de Saúde, a depressão é a principal causa de incapacidade em todo o mundo (OPAS, 2024).

Obviamente, os departamentos de Recursos Humanos, deverão verificar a realidade de vida de cada trabalhador, em respeito à individualidade. Ora (em uma situação hipotética), não há como considerar igual a rotina de uma mãe em comparação àquele que mora sozinho, mesmo que ambos atuam em regime de teletrabalho.

Contudo, resta de maneira geral, uma maior necessidade das empresas na promoção de medidas que visam a mitigar tais prejuízos aos trabalhadores, tais como: estabelecimento de medidas contratuais (além daquelas já dispostas no ordenamento jurídico), que possibilitem aos trabalhadores uma maior segurança; disponibilização de equipamentos, infraestrutura e suporte técnico; promoção de comunicação frequente, bem como programas de preservação de saúde física e mental.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário pandêmico da COVID-19 desencadeou a necessidade de medidas sanitárias visando reduzir a circulação de pessoas. Apesar da presença prévia do home office em algumas organizações e da legislação sobre teletrabalho, a pandemia exigiu rápida adaptação, tornando essa modalidade a única opção para muitos trabalhadores.

O regime de trabalho, objeto do presente estudo, sendo uma realidade da Sociedade da Informação, trouxe benefícios, como otimização de recursos para empregadores e flexibilidade geográfica para os trabalhadores. No entanto, também gerou desafios, como a fusão dos ambientes de trabalho e doméstico, impactando a saúde mental e provocando efeitos adversos, como aumento do controle pelas organizações, redução da criatividade e riscos de isolamento social e psicológico.

Os impactos negativos do teletrabalho são evidentes na saúde mental dos trabalhadores, manifestando-se em crises de ansiedade, tensões emocionais e irritabilidade. A falta de infraestrutura adequada e as condições de trabalho precárias também representam preocupações, comprometendo a segurança e a produtividade.



O isolamento social e a falta de contato pessoal com colegas, gestores e clientes contribuem para a sensação de desconfiança e desvalorização.

Diante desses desafios, a promoção de medidas para mitigar prejuízos, como estabelecimento de contratos seguros, fornecimento de equipamentos e suporte técnico, comunicação frequente e programas de preservação de saúde física e mental, torna-se crucial, sobremaneira aos trabalhadores.

O contexto revela a complexidade do teletrabalho, que, embora ofereça vantagens em termos de flexibilidade, eficiência e inclusão social, também apresenta desafios significativos que impactam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. A gestão cuidadosa desses aspectos torna-se imperativa para garantir um ambiente de trabalho remoto saudável e sustentável no longo prazo.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **CADERNOS Ebape**. br, v. 8, p. 71-91, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.** Art. 6º, Parágrafo único. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2024.

BORGES, Inês Gomes. **Ansiedade em teletrabalho—O papel do burnout e do conflito trabalho-família.** 2023. Tese de Doutorado.

BUTANTAN. Entenda o que é uma pandemia e as diferenças entre surto, epidemia e endemia. [S.I.], 2022. Disponível em: <https://butantan.gov.br/covid/butantan-tira-duvida/tira-duvida-noticias/entenda-o-que-e-uma-pandemia-e-as-diferencias-entre-surto-epidemia-e-endemia>. Acesso em: 11 jan. 2024.

DA SILVA, Marcos Vinicius Tassote; DE BARROS NETO, João Pinheiro. Percepção dos Centennials em Relação ao Teletrabalho. **REVES-Revista Relações Sociais**, v. 6, n. 3, p. 16814-01e, 2023.

DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da Informação.** São Paulo: Futura, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRER, Walkiria Martinez Henrich. OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma Trabalhista e a Mudança do Paradigma do Negociado sobre o Legislado. **Revista**



Jurídica Cesumar, v. 19, n. 1, p. 119-145, janeiro/abril 2019. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/6829/3398>. Acesso em 12. jan. 2024.

GASPAR, Marcos Antonio et al. Teletrabalho no desenvolvimento de sistemas: um estudo sobre o perfil dos teletrabalhadores do conhecimento. **Revista Ciências Administrativas**, v. 17, n. 3, p. 1029-1052, 2011.

GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho-alternativa de trabalho flexível**. Senac, 2009.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**: Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 12 jan. 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). **Nota Técnica nº 82 - Trabalho remoto no Brasil**: uma análise a partir da Pnad Covid-19. Brasília, DF: Ipea, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210714_nota_trabalho_remoto.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional**: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação. 2011. Tese de Doutorado.

Ministério da Saúde. **Covid-19 Brasil**. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br>. Acesso em: 11 jan. 2024.

Ministério da Saúde. **Novo coronavírus (COVID-19)**: informações básicas. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/novo-coronavirus-covid-19-informacoes-basicas/>. Acesso em: 11 jan. 2024.

OPAS. **Histórico da pandemia COVID-19**. [S.I.], 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 11 jan. 2024.

OPAS. Organização Pan-Americana da Saúde, 2024. **Depressão**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>. Acesso em: 13 jan. 2024.

SENADO FEDERAL. **Dois anos do primeiro caso de coronavírus no Brasil**. [S.I.], 23 fev. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/02/23/dois-anos-do-primeiro-caso-de-coronavirus-no-brasil>. Acesso em: 12 jan. 2024.

SILVESTRE, Brenda Alves, et al. Dor crônica e fatores associados ao teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 76, p. e20230012, 2023.



WERTHEIN, Jorge. "A sociedade da informação e seus desafios", **Ciência da Informação**, v. 29, n. 2, p. 71-77, maio/ago. 2000.



Administração de Empresas em revista unicuritiba.
Vol.4, n.37|e-7588 | p.478-496 |Outubro/Dezembro 2024.

Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).