

O TELETRABALHO COMO UMA NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO E OS REFLEXOS OCASIONADOS DURANTE A PANDEMIA

TELEWORKING AS A NEW FORM OF WORK ORGANIZATION AND THE REFLECTIONS CAUSED DURING THE PANDEMIC

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Pós-doutor pela PUCPR. Doutor pela UFPR. Professor do Programa da Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA. Membro das Academias brasileira e paranaense de Direito do Trabalho, do Centro de Letras do Paraná e do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná. Desembargador do Trabalho do TRT 9.

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Professor Universitário do Programa da Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) da UFSC. Coordenador da Especialização em Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da ABDConst, Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Advogado.

FLÁVIA MARIÊ MARCUZZO

Mestre no Curso de Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA).

RESUMO: É importante asseverar que a tecnologia vem modificando substancialmente as relações de trabalho e, exemplo disso é o teletrabalho, que foi devidamente regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio da Reforma Trabalhista de 2017. Nesse passo, é interessante ressaltar que com a





pandemia os requisitos se tornaram mais flexíveis para a implantação desta modalidade de trabalho. Esta medida se mostrou necessária, eis que em razão do cenário pandêmico que se alastrou no Brasil devido a Covid-19 medidas sanitárias foram impostas pelo Governo e, dentre elas, o isolamento social para o fim de diminuir o risco de contágio, o que instigou muitas empresas a aderirem a este regime com o escopo de dar continuidade as suas atividades neste momento delicado. Diante disso, esta pesquisa científica tem por objetivo demonstrar a flexibilização das regras que dizem respeito ao teletrabalho, além dos impactos ocasionados na vida dos trabalhadores, especialmente as desvantagens.

Palavras-chave: Teletrabalho; Flexibilização; Isolamento.

ABSTRACT: *It is important to assert that technology has been substantially modifying labor relations and, an example of this is teleworking, which was duly regulated in the Consolidation of Labor Laws (CLT) through the 2017 Labor Reform. the pandemic, the requirements became more flexible for the implementation of this type of work. This measure proved to be necessary, since due to the pandemic scenario that spread in Brazil due to Covid-19, sanitary measures were imposed by the Government and, among them, social isolation in order to reduce the risk of contagion, which instigated many companies to adhere to this regime with the aim of continuing their activities at this delicate time. In view of this, this scientific research aims to demonstrate the easing of the rules regarding telework, in addition to the impacts caused in the lives of workers, especially the disadvantages.*

Keywords: *Telework; Flexibilization; Isolation.*

1 INTRODUÇÃO

Com a inserção da tecnologia no ambiente de trabalho, não só era, como ainda é esperado, que as relações de trabalho sofram alterações ao longo do tempo. Uma das consequências é o teletrabalho. Apesar das diversas discussões sobre o tema, com a globalização crescente as inovações diárias na tecnologia, o acompanhamento dessas alterações vem se tornando um trabalho árduo, quase que



rotineiro, o que demanda mais pesquisas acerca do tema a fim de mantê-lo atualizado no mundo acadêmico.

Mais especificamente em relação a este estudo, a importância está intrinsecamente ligada à crise pandêmica recente. A doença popularmente conhecida como Coronavírus assolou o mundo nos últimos meses, o que ensejou, por diversos países, a implementação e regulamentação de alternativas ao modelo tradicional de prestação de trabalho, dentre elas o teletrabalho. Diante da crise, as mais diversas medidas foram tomadas prontamente, sem o devido estudo prévio, já que inviável devido à urgência da situação.

Dada a atualidade do assunto, não restam dúvidas de que o tema ainda carece de estudos. Sua relevância é tanto acadêmica quanto política, na exata medida em que o teletrabalho pode surgir como resposta para as relações de trabalho em momentos de crise, conforme adequada regulamentação e aplicação. O momento pelo qual o mundo passa é, por si só, justificável para o tema que se propõe.

2 O TELETRABALHO COMO UMA NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DE TRABALHO E OS REFLEXOS OCACIONADOS DURANTE A PANDEMIA

2.1 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Era previsto no artigo 6º. da Consolidação das Leis de Trabalho que o labor prestado no domicílio do empregado, para todos os efeitos, se equipara àquele efetivado de maneira tradicional. Contudo, foi a Lei nº. 12.551/2011, que alterou o referido dispositivo e trouxe para o ordenamento jurídico pátrio a figura do trabalho a distância, bem como dos meios de controle e supervisão informatizados. Leia-se:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a 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 (BRASIL, 1943).

Diante dos termos constantes no referido dispositivo, Correia e Miessa (2018, p.214) explicam que o local em que o trabalhador presta serviços acaba se tornando irrelevante para que seja procedida com a competente configuração do vínculo empregatício, podendo ser observado, por exemplo, na hipótese em que o trabalhador desenvolve em sua residência programas de computador.

Correia e Miessa ainda nos ensinam que “nessa situação, se houver a presença dos requisitos da relação empregatícia (habitualidade, onerosidade e subordinação), será configurada a relação de emprego, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas” (CORREIA; MIESSA, 2018, p.214). Nesses termos, consoante entendimento dos aludidos autores, tem-se que estando presentes os requisitos da relação empregatícia, impossível não existir o reconhecimento do vínculo no caso em apreço.

Apesar da singela legislação, a nova modalidade de trabalho carecia de regulamentação, sendo que cada vez mais se viam postos de prestação de serviço afastados das dependências do empregador. Logo, na esteira da Lei nº. 13.467/2017, chamada “Reforma Trabalhista”, houve a oportunidade de regulamentar a figura do teletrabalho, inovação no mundo jurídico trabalhista. Para tanto, o legislador conceituou o instituto no artigo 75-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (Incluído pela Lei nº. 14.442, de 2022, convertido da Medida Provisória nº. 1.198, do mesmo ano) (BRASIL, 1943).

Assim, tendo em vista os ensinamentos de Ribeiro (2018, p.91), é possível averiguar que o regime de teletrabalho se constitui como verdadeiro reflexo relativo à modernização das relações de trabalho no Brasil, sendo que esta



modalidade foi erigida para o fim de substituir o trabalho à distância, igualmente nominado como trabalho em domicílio.

Segundo explanam Correia e Miessa, o dispositivo em voga abarca que o regime de teletrabalho é “[...] definido como a prestação dos serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que não configuram o trabalho externo” (CORREIA; MIESSA, 2018, p.214).

Diante dos ensinamentos traçados por Delgado e Delgado (2017, p.138), o teletrabalho é compreendido como a prestação de serviços que resta realizada de maneira preponderante (ou não, de acordo com a nova redação) no âmbito exterior às dependências do empregador, e, para tanto, requer o uso das tecnologias de informação, assim como de comunicação. Registre-se, ainda, que não se está diante da configuração de um trabalho externo.

A Reforma Trabalhista passou a inserir no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho uma forma de desempenhar as tarefas laborais em dependência que se desvencilha do ambiente empregador, o que enseja a minimização dos custos da empresa, nos moldes explanados por Hoffmann (2018, p.40).

Já o parágrafo 1º. do artigo em comento estabelece que o habitual comparecimento do trabalhador nas dependências do empregador não descaracteriza a relação de teletrabalho. Note-se:

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 descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 1943).

Tomando como base os ensinamentos de Silva (2007, p.36), é indiscutível a previsão instituída pelo legislador no sentido de que os desencadeamentos de determinadas atividades no recinto da empresa, como, por exemplo, reuniões e prestações de contas, não descaracterizam o regime de teletrabalho.



Delgado e Delgado reafirmam esta ideia, explicando que para fins de realização de atividades consideradas específicas que requeiram a presença do obreiro na sede da empresa não tem o condão de descaracterizar o regime em discussão. Mas, deve se ater ao fato de que os comparecimentos excessivos podem sim afastar o reconhecimento do teletrabalho:

Naturalmente que, sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tomar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. Contudo, trata-se de matéria eminentemente fático-probatória, em que tende a vigorar o império do caso concreto posto à análise (DELGADO; DELGADO, 2017, p.138).

Diante disso, Ribeiro (2018, p.93) agrega que o mais correto seria que a norma jurídica abarcasse uma fórmula definida, como, por exemplo, atribuir que ao menos sessenta por cento do tempo do trabalho seja realizado à distância. Portanto o comparecimento do empregado ao local de tradicional prestação de serviço deverá ser esporádico e mediante atividade que necessariamente o requisite fisicamente, como reuniões ou esclarecimentos acerca de determinada demanda. Não poderá atuar como medida de controle ou fiscalização de jornada ou produtividade, contexto que ensejaria a descaracterização do regime.

2.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E MODIFICAÇÃO DO REGIME

O regime de teletrabalho deverá estar expresso no contrato individual firmado entre empregado e empregador, bem como especificadas as atividades que o primeiro deverá desempenhar, conforme artigo 75-C, da Consolidação das Leis do Trabalho:

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. (Incluídos pela Lei nº. 13.467, de 2017) § 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. (Incluído pela Lei nº. 14.442, de 2022, convertido da Medida Provisória nº. 1.198, de 2022) (BRASIL, 1943).

Nesse enfoque, Silva (2007, p.36) explica de forma clara que a cláusula contratual deve ser objeto de estabelecimento de maneira expressa, inserindo as respectivas atribuições, mas, não se esquecendo a respeito da possibilidade desta regra ser burlada de forma fácil em virtude dos contratos de adesão que são confeccionados no Direito do Trabalho.

Nos ensinamentos de Dala Barba Filho, “a circunstância de um determinado trabalhador prestar serviços eventualmente a domicílio ou mediante mecanismos de tecnologia de informação por si só não basta para caracterizar um teletrabalhador” (DALA BARBA FILHO, 2018, p. 133).

Na situação de alteração de regime, de presencial para o teletrabalho, é requisito que seja de mútuo acordo entre as partes, bem como que o contrato seja aditado para especificar as novas condições de labor, conforme delimita o parágrafo primeiro.

Sobre o tema, Teixeira e Serpa explanam que:

Outra mudança implantada com a Lei nº. 13.467 de 2017 foi a inclusão do artigo 75-C na CLT, cujo caput determina que o exercício das funções na modalidade teletrabalhista deve estar expressamente prescrito no contrato de emprego, ao qual também cabe especificar as atividades a serem executadas pelo empregado. Esta disciplina, assim, buscou evitar a exploração da mão de obra indiscriminadamente em atividades genéricas (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.162).

Já o parágrafo segundo apresenta a alteração de regime de teletrabalho para o presencial que, diferentemente do primeiro, poderá se dar por decisão unilateral do patrono, considerados o prazo de 15 (quinze) dias para transição e o respectivo aditivo no contrato individual (BRASIL, 1943).



Para Dala Barba Filho (2018, p.134) o conteúdo exposto é relevante, sendo plenamente justificável na situação fática, vez que esta modalidade engloba um caráter mais rarefeito quanto ao aspecto que toca a subordinação do obreiro ao seu empregador em virtude das atividades desempenhadas.

Tomando como base o contexto apresentado nos parágrafos 1º. e 2º., identifica-se a possibilidade de subsistir a conversão do regime presencial de trabalho para o teletrabalho, de tal forma que o contrário igualmente pode acontecer, sendo que o pacto será modificado por meio de aditivo contratual, consoante explanado por Silva (2007, p.36).

Silva (2007, p.36) ainda pondera que muito embora a Lei estabeleça o prazo de quinze dias para que o obreiro se organize na hipótese em que os serviços passem a ser prestados no âmbito de sua residência, é silente quanto à sanção a ser aplicada na hipótese em que se evidenciar o descumprimento da norma.

Nesse particular, Teixeira e Serpa ensinam que “o descumprimento de qualquer das formalidades exigidas pela Lei, entretanto, culminará na inclusão do obreiro no regime normal de duração de jornada, que é regra para os demais empregados” (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.163).

Outrossim, é manifesto e positivado que a alteração de condições em contrato individual só é lícita quando feita em mútuo consentimento, bem como quando não importar em prejuízo para o trabalhador, conforme posto no artigo 468, também da Consolidação das Leis do Trabalho.

Logo, os dispositivos elencados são conflitantes e merecem ponderação à luz dos preceitos constitucionais que regem o Direito do Trabalho, como o princípio da norma mais favorável, bem como da inalterabilidade contratual lesiva, que se extrai do próprio artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, é plausível o entendimento que a referida alteração de regime, deve também ser aplicada em mútuo acordo das partes afetadas, quando muito sem prejuízo ao trabalhador, para que se evitem eventuais reclamações. Contudo, é tema não pacífico que os tribunais não de se debruçar.

Nesse particular, é relevante abarcar um ponto controvertido que diz respeito à jornada de trabalho. Conforme exposto no início, o artigo 6º. da Consolidação das Leis do Trabalho, equipara os meios de controle e supervisão informatizados aos tradicionais, tornando possível o controle de jornada do trabalhador, mesmo à distância. Todavia, em entendimento diverso, o legislador incluiu o teletrabalho àquelas exceções do capítulo e seção que regem a duração de trabalho, previstas no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho. Leia-se: “art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, 1943).

Pode-se interpretar a intenção do legislador de desincumbir do controle da jornada aqueles que laboram à distância, por cumprimento de metas, tarefas ou por resultado, trabalhadores que gerenciam o próprio tempo conforme lhes for conveniente. Entretanto, o dispositivo abrange também aqueles passíveis de controle de jornada por meios informatizados, retirando destes a proteção constitucional do limite diário de duração e da remuneração das horas extraordinárias.

Na falta de diferenciação legal dessas modalidades de teletrabalhador, a legislação direcionada para o primeiro alcança também o segundo, trazendo para este grande prejuízo, apesar de plenamente possível o controle da jornada por diferentes meios. Assim também entende José Cairo Junior:

Os meios fornecidos pelas novas tecnologias, que facilitam a produção da informação e a comunicação entre o empregador e o empregado, seriam, dentre outros, a microeletrônica informática (microcomputador), telefone fixo ou móvel, faz, vídeoterminal, videoconferência, etc (JOSÉ CAIRO JUNIOR, 2013, p.337).

Portanto, aos trabalhadores em que seja possível o controle da jornada por meios informatizados, conforme equiparados aqueles de controle tradicional, também devem ter equiparadas as respectivas garantias, como a duração máxima de 8 (oito) horas diárias trabalhadas, ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como o pagamento das horas extraordinárias com acréscimo mínimo de 50



(cinquenta) por cento e limitadas a 2 (duas) por dia, conforme artigos 7º., XIII e XVI, da Constituição de 1988 e artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2.3 DESPESAS DECORRENTES DA ATIVIDADE

As despesas e custos com a manutenção, aquisição ou fornecimento dos equipamentos necessários à prestação do labor, assim como o reembolso daquelas suportadas pelo trabalhador devem estar postas em contrato. Note-se:

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 (BRASIL, 1943).

Levando em consideração o conteúdo apontado na norma, Silva (2007, p.36) ensina que o dispositivo alberga um contexto sensível, mais precisamente no sentido de estabelecer qual a figura que restará incumbida a arcar com os custos dos equipamentos e demais despesas, como, por exemplo, a energia elétrica, sem se olvidar da manutenção dos insumos.

Para Teixeira e Serpa, “[...] não se pode interpretar as inovações legais em desconformidade com os preceitos consolidados no ramo em que estão sendo inseridas, sob pena de atentar contra a coerência daquele sistema” (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.174).

Observa-se, desde logo, que a medida legislativa se mostrou insuficiente neste particular, pois, nos dizeres de Silva (2007, p.36), não trouxe qualquer solução para este impasse, cabendo ao empregado e empregador ajustar formalmente quem ficará encarregado com as despesas provenientes da execução do trabalho, que, frise-se, não possuem natureza salarial.

Tomando como base os ensinamentos de Delgado e Delgado (2017, p.139), diante da omissão do legislador, cabe aqui enfrentar a regra geral



abarcada na Consolidação das Leis do Trabalho, que confere ao empregador os custos e encargos decorrentes da relação empregatícia, razão pela qual a regra em discussão deve ser interpretada de forma conjunta com o artigo 2º., caput, do mesmo diploma trabalhista.

A respeito deste enfoque, Teixeira e Serpa expõe que “considerando esse desmembramento, no ajuste escrito previsto no caput do artigo 75-D da CLT, caberia estabelecer cláusulas relacionadas às despesas ordinárias para deixar claro que tais valores correrão por conta do obreiro” (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.174).

Em contrapartida, Dala Barba Filho (2018, p.137) aponta posicionamento diverso, compreendendo se mostrar possível proceder com a transferência destes encargos para o respectivo obreiro, especialmente quanto às particularidades que englobam a aquisição e a manutenção dos equipamentos, além da infraestrutura que deve ser montada. Isso não quer afirmar que será conferida ao trabalhador os riscos do negócio, perfazendo uma forma de viabilizar o uso de equipamentos que já detenha, como computador e aparelho celular, exemplificativamente.

Teixeira e Serpa reforçam o seguinte:

Ora, conceber que as despesas relativas ao ofício podem ser indiscriminadamente repassadas ao trabalhador seria transferir-lhe o risco da atividade econômica em nítido descompasso com a noção de alteridade assentada no artigo 2º., caput, da CLT, pela qual os encargos atinentes ao contrato de trabalho recaem sobre o empregador (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.174).

Isso porque, a disposição encontra respaldo no princípio da alteridade, em que os riscos da atividade econômica são suportados pelo empregador, conforme inteligência do artigo 2º. da Consolidação das Leis do Trabalho e, dentre eles, estão abrangidas as despesas com material (equipamentos). Todavia, devido à distância física entre o teletrabalhador e o patrono, torna-se esperado que certos custos sejam arcados pelo primeiro. Logo, é necessária a elaboração de um sistema de ressarcimento para a garantia do direito do empregado, aliado ao fato de que tal sistema tem de estar previsto em contrato escrito.

Além disso, “também seria possível prever que o empregador reembolsará alguns desses gastos usuais porque escolheu fazê-lo voluntariamente, isto é, no exercício de sua liberalidade”, consoante explicitam Teixeira e Serpa (2019, p.174).

Razoável também assumir que o contrato seja prévio às referidas despesas, bem como passível de interpelação judicial, na medida em que a posição hipersuficiente do empregador pode resultar em cláusulas abusivas ou desiguais. Portanto, em oposição ao que se pode interpretar do dispositivo, esse não é o cenário em que o acordado deva prevalecer sobre o legislado.

Conforme visto, o artigo 75-D determina que o fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários para o exercício da atividade do trabalhador sejam às custas do empregador. Contudo, silencia quanto aos Equipamentos de Proteção Individual. Seriam também considerados de infraestrutura e assim abrangidos pelo artigo em comento? A Norma Regulamentadora nº. 6, dispõe que:

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI: a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade; b) exigir seu uso; c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação; e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e, g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada. h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009) (BRASIL, 2018).

Por fim, é posto que os equipamentos frutos desta relação não integram a remuneração do obreiro, portanto, a propriedade destes não é transferida e permanece do empregador.

2.4 DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO

Para evitar a ocorrência de doenças ou acidentes resultantes do exercício do labor, o legislador determinou ao empregador a obrigação de fornecer instrução



e informar os trabalhadores acerca das precauções e medidas de segurança que devem ser tomadas.

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 (BRASIL, 1943)

Segundo entendimento abarcado por Silva (2007, p.36), é indiscutível que o dispositivo em comento traz em seu bojo linguagem manifestamente patriarcal, eis que retrógrada quando se está diante dos aspectos que envolvem a saúde e a segurança no trabalho, mormente para o fim de instruir os seus empregados para se precaverem no sentido de evitar doenças e acidentes e, em contrapartida, cabe ao obreiro dar cumprimento as respectivas instruções.

Para Teixeira e Serpa:

[...] sobre responsabilidades dos sujeitos contratuais, a Carta de 1988 garantiu aos trabalhadores, entre seus direitos sociais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso II, da Constituição Federal). Esse dispositivo, ao mesmo tempo em que estabelece uma garantia ao obreiro, impõe ao empregador a obrigação de cumprir as normas de medicina e de segurança do trabalho, atribuindo-lhe, então, responsabilidade pelas condições do meio ambiente laboral (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.175).

Ainda na seara de privatização das garantias do teletrabalhador, o legislador dita que o obreiro deverá assinar termo de compromisso quanto às instruções fornecidas, excluindo do patrono a responsabilidade por eventuais doenças ou acidentes que sejam inerentes a realização do trabalho.

Ademais, apesar do exercício da atividade em domicílio ou local que o valha, uma vez comprovado o nexo de causalidade do advento da doença ou da ocorrência do acidente laboral para com a ação ou omissão do empregador, é presumida a responsabilidade deste.

Como forma de obstar a propagação de danos, Teixeira e Serpa explicitam que cabe ao trabalhador “[...] atender às orientações transmitidas, manusear corretamente os instrumentos de trabalho, comunicar situações de perigo para que sejam remediadas, ou seja, cooperar com a empresa para manter as condições de medicina e de segurança” (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.178).

Ora, a melhor instrução de cuidados não poderá evitar uma lesão por esforço repetitivo, comum a trabalhadores que passam longas horas sentados à frente de computadores. Portanto, a isenção abstrata de responsabilidade do empregador trazida no parágrafo segundo não é suficiente para isentar em completude sua responsabilização. Novamente a jurisprudência há de firmar entendimento sobre a questão.

De acordo com Delgado e Delgado (2017, p.139-140), muito embora o trabalhador esteja longe do ambiente laboral, cabe ao empregador proceder com a competente instrução para o fim de que a execução das atividades não enseje danos à saúde do trabalhador. Sendo assim, é fácil perceber que a definição que recai sobre o meio ambiente de trabalho igualmente envolve o ambiente privado em que se encontra alocado o obreiro.

Teixeira e Serpa reforçam este contexto:

Logo, compete ao empregador identificar os riscos para saúde e segurança, informar aos trabalhadores sobre eles e sobre as medidas de proteção a serem adotadas, preparar treinamentos para capacitar seus funcionários na consecução segura das tarefas, realizar exames médicos periódicos, fornecer gratuitamente equipamentos de proteção, além de tomar outras providências cabíveis para neutralizar ou diminuir os riscos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais (TEIXEIRA; SERPA, 2019, p.177).

Diante do enfoque apresentado, é possível concluir este capítulo com os ensinamentos propostos por Silva (2007, p.36), contemplando que a previsão relativa ao teletrabalho restou destinada ao efetivo reconhecimento desta modalidade de atividade, elidindo-se, assim, a configuração relativa ao trabalho autônomo, eventual, assim como impessoal. É, portanto, uma inovação legislativa que não se coaduna aos modelos já existentes.



Portanto, conforme visto, o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, determina a orientação do trabalhador pelo patrono, bem como a assinatura de termo de responsabilidade pelo primeiro. Apesar de compreensível que o trabalho de orientação e fiscalização seja limitado devido ao distanciamento característico do teletrabalho, não se pode desincumbir o empregador desta obrigação, vez que fundamental para evitar o desenvolvimento de doenças do trabalho ou até mesmo eventuais acidentes. Acerca do tema, Barros ensina o seguinte:

Salienta-se que os teletrabalhadores, em geral, fazem uso de computador. Por isso, recomenda-se que o aparelho não fique contra a luz ou de frente para ela (se for natural), seja também móvel, com tela plana, imagem estável e dimensão suficiente. O monitor do computador deverá estar na altura dos olhos. A par desses aspectos, torna-se necessário, ainda, que a mesa ou superfície em que se assenta o computador seja também plana, de dimensão suficiente, de cor fosca ou clara, com suporte para documentos, além de assento regulável. Se a pessoa que for se utilizar do equipamento tiver estatura baixa e não conseguir encostar o pé no chão, torna-se necessário colocar um encosto para os pés. Recomenda-se também o uso de cadeira giratória. A exigência se justifica porque a inadequação desses elementos poderá provocar fadiga visual e problema musculoesquelético na região dorso lombar, considerando a posição sedentária em que se desenvolve o trabalho (BARROS, 2006, p, 311).

Por fim, é manifesta a obrigação do empregador em também fornecer os equipamentos de segurança não abarcados pelo legislador, bem como, aplicar o máximo esforço para a orientação e fiscalização do labor, já que, em caso de negligência, aquele se torna passível de responsabilização no caso concreto.

2.5 OS REFLEXOS DO TELETRABALHO EM TEMPO DE PANDEMIA

Tendo em vista a maneira como a norma repercutirá na vida do trabalhador, Silva (2007, p.14) desmembra em um momento inicial a forma como a rotina do obreiro é modificada. Se em um momento anterior os trabalhadores tinham colegas de trabalho e horário para o cafezinho, hoje em dia dividem o ambiente com a família e os animais de estimação.



De acordo com Losekann e Mourão:

Para os trabalhadores, surgiram desafios como a necessidade do rápido aprendizado de novas tecnologias, o estabelecimento de novas formas de interação e comunicação entre as equipes. Suas vidas familiares tiveram de ser conciliadas com o trabalho. Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas. Famílias passaram a dividir em um mesmo ambiente as atividades de trabalho, escolares, domésticas e de lazer (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.73).

Nos moldes de Silva (2007, p.14-15) isso pode ensejar diversas consequências, tais como o isolamento social e profissional, a perda de privacidade, especialmente quando utiliza como mecanismo de trabalho o seu computador doméstico, além da ausência de divisão de horários.

Ainda, ressalta-se que “Os teletrabalhadores são menos notados do que os em regime presencial. Fato que conseqüentemente acarretará menos promoções, menos capacitação e menos feedbacks sobre o desempenho deles [...]” (2007, p.15), nos termos de Silva.

Segundo preceituam Delgado, Assis e Rocha (2017, p.173), em razão das modificações alavancadas têm se evidenciando manifesta insegurança jurídica dentro deste contexto, já que as normas pertinentes à regulação se tornaram flexibilizadas de modo bem grandioso, ocorrendo, conseqüentemente, a precarização das relações de trabalho.

Nesse sentido, não se pode esquecer que muito embora a política de isolamento seja de grande relevância, é indiscutível que este cenário está refletindo significativamente no campo subjetivo do obreiro, bem como na esfera da sua saúde, especialmente quando se está em jogo a perda dos referenciais relativos ao tempo e ao espaço, nos termos de Delgado, Assis e Rocha (2017, p.174).

No que pertine os reflexos experimentados pelo empregador, tem-se, indiscutivelmente, que o maior percalço reside na dificuldade em se proceder com o controle e a competente supervisão do trabalho, de acordo com Silva (2007, p.14-15).



Além disso, é possível citar a situação dos equipamentos que se mostram inerentes para a realização do trabalho. Tomando como base os ensinamentos de Stürmer e Fincato (2020, p.8), na hipótese em que o empregado carecer de equipamentos tecnológicos, bem como inexistir infraestrutura necessária para tanto, cabe ao empregador fornecer os equipamentos que são indispensáveis para a realização das atividades, o que se concretizará sob o regime de comodato.

No que pertine à infraestrutura, Stürmer e Fincato explicitam que o empregador poderá “[...] pagar os serviços de infraestrutura, tais como luz, internet, etc., não caracterizando tal pagamento, verba de natureza salarial, o que é lógico por se tratar de valores recebidos para o trabalho e não pelo trabalho” (STÜRMER; FINCATO, 2020, p.8).

Todavia, é interessante também lembrar que o empregador pode igualmente não ter condições de proceder com a oferta de equipamentos e, diante disso, ante a impossibilidade da realização das atividades tidas como necessárias, Stürmer e Fincato (2020, p.8) dispõem que o melhor caminho a seguir é abarcar este período como tempo à disposição do empregador, tendo em vista que o contratante é responsável pelo risco da atividade econômica.

Especialmente em relação à jornada de trabalho, Delgado, Assis e Rocha (2017, p.183-185) enfatizam que muito embora há quem defenda que esta flexibilização possa ensejar benefícios ao trabalhador, que pode conciliar o trabalho com a sua vida pessoal de maneira mais fácil, aqui, se está diante, na verdade, de manifesta “escravidão digital”, que se manifesta em razão de abusos praticadas por parte do empregador que submete o empregado a jornadas mais exaustivas. Nesse passo, tanto o direito ao lazer, quanto o direito ao descanso acabam por serem tolhidos.

Para Losekann e Mourão, é indiscutível que o teletrabalho pode ampliar o controle proveniente do empregador:

No formato baseado no cumprimento de metas, o trabalhador se vê compelido a tranquilizar o gestor, levando literalmente para dentro de sua casa o controle dele sobre o seu tempo. Apesar da concorrência que as tarefas domésticas ou o convívio familiar possam trazer ao tempo de



esforço laboral, o indivíduo se mantém online e responsivo, registrando o cumprimento de metas e prazos e evitando qualquer impressão de ócio sobre as suas horas. Assim, ao afastar o olhar do empregador da observação do cumprimento da jornada mínima de seus subordinados (controle de frequência), o teletrabalho pode amplificar o poder patronal, que não mais é restrito ao registro do tempo de presença do corpo em determinado ambiente, mas transforma em ambiente laboral qualquer espaço que esse corpo possa ocupar (LOSEKANN; MOURÃO, 2020, p.73).

De acordo com o posicionamento de Silva (2007, p.20), em que pese existirem vantagens no regime de teletrabalho, é certo que neste período pandêmico diversos direitos trabalhistas estão sendo objeto de mitigação, especialmente em razão da disponibilidade total do obreiro exigido pelo empregador, o que acarreta aos operários uma exaustão física e psicológica cada vez mais alarmante.

Ainda, é possível falar em ganho de peso, assim como dos casos em que as pessoas estão sofrendo com a insônia e a dificuldade de manter um bom relacionamento com os demais membros da família, além de estarem experimentando maiores exigências provenientes do empregador, que, por exemplo, cobra questões vinculadas ao trabalho a qualquer momento do dia:

A supressão do direito à desconexão tem levado os operários cada vez mais à exaustão física e psicológica, ocasionando lesões, ganho de peso, insônia, relações familiares arruinadas e transtornos psicológicos. Vários empregadores têm exigido a disponibilidade total do empregado, cobrando e tratando de questões pertinentes ao trabalho a qualquer hora do dia, inclusive em dias de descanso semanal remunerado e feriados. Tudo isso, na maioria das vezes, sem o pagamento de qualquer remuneração extra (SILVA, 2007, p.20).

Diante disso, conforme salientam Delgado, Assis e Rocha (2017, p. 185-186), torna-se indiscutível que o Coronavírus acabou expondo o lado mais perverso que pode ser observado quando o assunto abarca as relações de trabalho com as competentes inovações tecnológicas, demonstrando uma realidade dotada de precariedade, em que a proteção mínima do trabalhador não são observadas.



São diversos os reflexos que o trabalhador pode experimentar, como o seu adoecimento, o esgotamento físico e mental, o estresse, além de perturbações de ordem psíquica (DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2017, p.185-186).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse particular, é importante lembrar que o teletrabalho restou devidamente regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro por meio da Lei 13.467/2017, ora conhecida como “Reforma Trabalhista”, estando devidamente inserido nos artigos 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que, diante da crise pandêmica que vem se alastrando desde 2020 no Brasil, medidas sanitárias foram implementadas e, dentre elas, é possível falar no isolamento social para o fim de diminuir o número de contágio pela doença.

Dentre as mudanças, cita-se a possibilidade de ser implantado este regime sem a necessidade de ser confeccionado prévio contrato ou acordo individual de trabalho. Com o fito de dar continuidade às atividades empresariais, especialmente em relação às atividades tidas como essenciais, o teletrabalho foi adotado por diversas empresas neste período pandêmico.

Todavia, não há dúvidas de que o regime de teletrabalho modificou substancialmente a rotina dos trabalhadores, que, se antes tinham colegas de trabalho, atualmente dividem a rotina com a própria família.

Assim, são diversas as consequências que estão incidindo sobre o obreiro, como a perda de privacidade nos casos em que o trabalhador deve usar o próprio computador doméstico para o fim de desempenhar as suas atividades, além do isolamento social e profissional.





REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 13 dez. 2022.

BRASIL. **Norma Regulamentadora 6**. Disponível em: <https://www.guiatrabalista.com.br/legislacao/nr/nr6.htm> . Acesso em: 13 dez. 2022.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

DALA BARBA FILHO, Roberto. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

HOFFMANN, Frederico. **Prática Trabalhista Descomplicada**. Curitiba: Juruá, 2018.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, Maringá, v. 28, Ed. Esp., jun./2020.

RIBEIRO, Rafael Pugliese. **Reforma Trabalhista Comentada**. Curitiba: Juruá, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. **Teletrabalho e Covid-19**. Rio Grande do Sul: PUC/RS, 2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres; SERPA, Gelba Carolina Siqueira. **Teletrabalho e Reforma Trabalhista: uma reflexão sobre os direitos e obrigações dos sujeitos da relação de emprego e suas representações processuais**. Pernambuco: UFPE, 2019.

