

TELETRABALHO: OS DESAFIOS EVIDENCIADOS NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19

Sejana Prado Fleury Bariani Campêlo¹

Resumo

O objetivo deste artigo é traçar um panorama do teletrabalho no Brasil, em especial os desafios observados pela sua maciça adoção, em decorrência da pandemia da Covid-19, por representar uma das mais seguras adaptações do mercado de trabalho à necessidade de distanciamento social para a contenção da propagação do vírus. A proposta visa abrir espaço para futuros estudos que permitam o aprofundamento do tema e as necessárias adequações na legislação pátria, de modo a melhor adaptá-la às situações fáticas.

Palavras-chave: teletrabalho; pandemia; desafios; legislação.

Abstract

This article's main objective is to provide an overview of the situation of remote work in Brazil, especially regarding the challenges observed by its massive adoption, due to the pandemic of Covid-19, in which the remote work presented itself as one of the best strategies to ensure the necessary social detachment to contain the spread of the virus. This article intends to make room for new discussions and studies that stimulate the improvement and necessary adjustments in the national legislation to better adapt to reality of remote work.

¹ Especialista em Direito Público (2006). Especialista em Direito e Processo do Trabalho (2008) e em Direito e Processo do Trabalho (2021). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Goiás (2006). Analista Judiciária – Área Judiciária do Quadro Permanente de Pessoal do TRT da 18ª Região, atuando como Assessora (CJ-3), lotada no Gabinete da Magistratura nº 7. E-mail: sejana.bariani@trt18.jus.br.

Keywords: *remote work; pandemic; challenges; legislation.*

Sumário: 1. Introdução. 2. Conceitos, evolução histórica e características. 3. O teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19. 4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho – um novo olhar trazido pela experiência da pandemia da Covid-19. 5. Legislação aplicável. Temas relevantes e lacunas legislativas. 6. Considerações finais

1. Introdução

Segundo Schwab (*apud* KLAUS, 2016), citado por Perasso (2016), a chamada 4ª Revolução Industrial “não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes em si mesmas, mas a transição em direção a novos sistemas que foram construídos sobre a infraestrutura da revolução digital (anterior)”.

Ainda de acordo com Schwab (*apud* KLAUS, 2016), agora também citado por Rizzeto e Gurgel (2020), as inovações que vivenciamos atualmente transformarão profundamente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, em decorrência da automação industrial, do uso de inteligência artificial e de biotecnologia, bem como pela disseminação de ferramentas tecnológicas.

A recente reestruturação econômica vivenciada por diversos setores produtivos, em razão dos avanços científicos e tecnológicos, acarretou alterações nas relações laborais, ao impor um novo ritmo de trabalho e uma nova dinâmica social e familiar.

A figura do teletrabalho surgiu como um produto desta nova realidade mundial que, ao descentralizar a produção, permitiu a externalização de muitas atividades profissionais em âmbito global.

Os impactos da 4ª Revolução Industrial, que já vinham sendo observados com maior força desde 2016, foram ainda mais evidenciados em 2020, uma vez que a pandemia do novo coronavírus acelerou mudanças que já estavam em andamento na economia e no mercado de trabalho.

É certo que o número de teletrabalhadores, em regime parcial ou total, já vinha aumentando gradualmente ao longo dos últimos anos. Porém, é notório que o reconhecimento pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, da pandemia do novo coronavírus como a maior emergência de saúde pública da história recente, impôs desafios

inimagináveis, tanto do ponto de vista sanitário, como social, econômico e trabalhista.

Nesse cenário, foi preciso repensar as formas de trabalho, acelerando a implementação de novas tecnologias que pudessem viabilizar a produção e prestação de serviços de forma remota. O teletrabalho, então, apresentou-se como uma das mais seguras adaptações do mercado de trabalho, razão pela qual, em um curto espaço de tempo, milhões de pessoas passaram a trabalhar remotamente de suas residências, com o objetivo de conjugar a prestação de serviços com o distanciamento social necessário para a redução das curvas ascendentes de contaminação e da sobrecarga dos sistemas de saúde.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “Num cenário como a pandemia da Covid-19, o teletrabalho tem demonstrado ser um fator importante para garantir a continuidade das atividades econômicas”.

Ocorre que essa mudança abrupta também revelou uma desigualdade no acesso às tecnologias necessárias para viabilizar o trabalho remoto, bem como a necessidade de aperfeiçoamento da legislação vigente, de modo a assegurar aos teletrabalhadores as proteções legais mínimas indispensáveis para a garantia de sua saúde e segurança.

Em que pese tenham sido enfatizados os conhecidos benefícios da adoção do sistema de teletrabalho tanto para os empregadores como para os empregados, diversas pesquisas realizadas ao longo de 2020 demonstraram que a sua adoção abrupta, somada ao atual contexto da pandemia do coronavírus, tem acarretado um expressivo impacto na saúde física e mental dos trabalhadores, com substancial aumento dos índices de ansiedade, em razão da dificuldade de gerenciar o trabalho com as pausas e descansos indispensáveis à recomposição física e mental e à interação social e familiar, enormemente afetadas pelas limitações trazidas pela pandemia.

O fato é que, independentemente dos agravamentos decorrentes do contexto da pandemia da Covid-19, o aumento exponencial no número de trabalhadores em *home office* evidenciou alguns riscos inerentes a esta forma de trabalho, tais como o isolamento social (especialmente para as pessoas que vivem sozinhas) e a possível perda de contato com os colegas e com a cultura organizacional.

Também ficaram mais evidentes os eventuais abusos cometidos tanto por empregados como por empregadores, o que torna urgente o

debate e a atualização da legislação trabalhista, de modo a trazer mais segurança para o mercado de trabalho, permitindo, assim, que, no futuro, possa-se considerar a manutenção de parte significativa da população economicamente ativa em teletrabalho.

O objetivo deste artigo é a breve apresentação dos principais aspectos do teletrabalho, seu conceito e evolução histórica, vantagens e desvantagens, legislação vigente e desafios de implementação, bem como a necessidade de adequações na legislação pátria, de modo a melhor adaptá-la às situações fáticas.

2. Conceitos, evolução histórica e características

Nos países de língua inglesa as expressões *telecommuting* e *remote work* são utilizadas para referir-se aos empregados que trabalham de suas casas ou em locais diversos da estrutura física da empresa, especialmente por meio do uso de meios eletrônicos de comunicação (telefones e computadores). A mesma situação é chamada de *télétravail*, nos países de língua francesa, *teletrabajo*, nos de língua espanhola e *telelavoro*, nos de língua italiana.

No Brasil, conjugamos a palavra trabalho com a expressão grega *tele*, a qual significa “à distância” ou “longe de”, para obtermos a expressão teletrabalho, sendo também comum a utilização do termo trabalho remoto.

No caso, o chamado teletrabalho não é um tipo específico de função ou de atividade, mas, na verdade, uma forma de realização das atividades laborais, em local distante da sede da empresa e por meio do uso de aparelhos tecnológicos, mecanismos digitais e de comunicação. Difere-se, portanto, da forma tradicional, porquanto o empregado não fica restrito ao espaço físico da empresa, podendo realizar suas atividades em outros locais, seja em sua própria residência, um centro compartilhado ou até mesmo no próprio cliente.

Em que pese a origem desta forma de trabalho não seja precisa, sua implementação e expansão ao longo dos anos tem sido impulsionada pelos problemas estruturais das grandes metrópoles, do avanço da tecnologia da comunicação, da descentralização produtiva, da existência de um número cada vez maior de empresas “transterritoriais” e da expansão do trabalho técnico e intelectual.

Os historiadores e doutrinadores mencionam um caso registrado em 1857, nos Estados Unidos, como uma das primeiras experiências de trabalho remoto no mundo. Na ocasião, o empresário J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, decidiu utilizar seu engenhoso sistema privado de telégrafo para gerenciar as divisões remotas de sua empresa, monitorando as atividades de seus canteiros de obras.

Muitos anos depois, já na década de 1950, o professor Norbert Wiener, utilizou pela primeira vez, em seus trabalhos sobre comunicação e controle, a expressão “trabalho a distância”, ao diferenciar o transporte físico de dados, do transporte de informações, o que, posteriormente, viria a ocorrer efetivamente por meio da utilização de computadores.

Nessa mesma época, além do desenvolvimento tecnológico, o mundo vivenciou a crise dos sistemas de produção fordista e keynesiano, o que culminou com o desenvolvimento, na década de 60, de um novo modelo de produção, chamado de “acumulação flexível”, o qual levou à descentralização da produção e, por conseguinte, mudanças nas formas de trabalho.

Em 1962, na Inglaterra, a criação, por Stephane Shirley, do chamado *Freelance Programmers*, com o objetivo de desenvolver programas de computadores para empresas, diretamente de sua residência, é até hoje citado como um paradigma de sucesso do trabalho remoto.

Posteriormente, na década de 1970, a crise petrolífera mundial incentivou as empresas e corporações a buscarem formas de reduzir os gastos energéticos. Neste cenário, Jack Nilles, cientista da NASA, desenvolveu estudos acerca dos benefícios do que ele chamou de *telecommuting* (transferência de uma parcela ou até mesmo da totalidade do trabalho do ambiente corporativo para as residências dos trabalhadores ou para centros de trabalho remoto), como forma de reduzir os custos de produção, o consumo energético, o tráfego urbano e a poluição atmosférica.

As ideias de Nilles, porém, popularizaram-se apenas na década de 1990 e começo do século XXI, com o avanço e globalização da internet, quando uma parcela do empresariado buscou, na cultura do teletrabalho, uma forma de aliar a diminuição dos custos empresariais com o aumento da produtividade intelectual.

No Brasil, as primeiras experiências com a prestação remota de trabalho iniciaram-se na década de 1990, por empresas multinacionais e para uma parcela reduzida de empregados considerados de “confiança”. A expansão ocorreu apenas no século XXI, sendo que, em 2010, segundo

o censo, havia mais de 20 milhões de teletrabalhadores no país e, segundo o sítio eletrônico *Go Home*, em 2012, aproximadamente 1 em cada 10 trabalhadores mundiais estavam em regime de teletrabalho. Posteriormente, em 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) apurou que 45% de suas empresas praticavam o teletrabalho, sendo que outras 15% avaliavam a possibilidade de sua implantação.

Como reflexo da expansão mundial do teletrabalho, a OIT o conceituou como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

Já o Código do Trabalho Português, ao regulamentar a matéria, estabeleceu que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

A legislação brasileira, por sua vez, não possuía, até recentemente, regulamentação específica quanto ao teletrabalho, mas apenas o reconhecimento deste instituto pela doutrina e jurisprudência. Somente com a publicação da Lei 13.467 de 2017, que o legislador, suprimindo a lacuna existente, estabeleceu, no novo artigo 75-B da CLT, que o teletrabalho consiste na “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Extraí-se da mencionada definição as seguintes características: a) prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, cabendo salientar que, diferentemente do trabalho em domicílio, o teletrabalho não precisa ser necessariamente realizado “em casa”, mas apenas “preponderantemente” fora das dependências físicas do empregador, o que indica que comparecimentos eventuais à sede da empresa não descaracterizam essa modalidade de prestação de serviço; b) utilização de tecnologias da informação e da comunicação; c) não constituição de trabalho externo, não havendo necessidade de locomoção.

Trata-se, portanto, de uma espécie do gênero “trabalho a distância”, a qual, contudo, não se confunde com a figura do trabalhador externo e tampouco com a do trabalho em domicílio. Segundo o doutrinador 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”. Acrescenta, ainda, que “o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o teletrabalho. [...] Tendo em vista que essencialmente o trabalho permanecerá prestado à distância e com o emprego de tecnologias de informação e de comunicação, a estrutura básica do teletrabalho é mantida e a ida eventual não o torna trabalho presencial. (CORREIA, 2018, p. 824-825)

3. O teletrabalho no contexto da pandemia da Covid-19

A pandemia da Covid-19, reconhecida pela OMS em 30 de janeiro de 2020, chacoalhou o mundo, acarretando um colapso dos sistemas de saúde e obrigando os governos a estabelecerem medidas drásticas, visando resguardar a vida de seus cidadãos. Nesse cenário, muitas autoridades adotaram medidas de distanciamento social e, em alguns casos, chegaram a impor o fechamento provisório dos estabelecimentos, o que também afetou profundamente as relações de trabalho.

Compelidos a encontrar formas de minimizar os profundos impactos econômicos decorrentes das citadas medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19, diversos setores da economia repensaram, em tempo recorde, suas formas de trabalho, visando conjugar o necessário distanciamento social com a indispensável manutenção das empresas e empregos.

Observou-se, então, a aceleração da implementação de novas tecnologias e modelos de trabalho e de produção. Nesse cenário, o teletrabalho apresentou-se como uma das melhores e mais seguras adaptações, sendo amplamente adotado em âmbito mundial. Segundo dados da OIT, extraídos do *Eurofound*, aproximadamente 4 em cada 10 trabalhadores europeus aderiram ao teletrabalho, sendo que situação semelhante foi observada em diversas partes do mundo, como parte da estratégia global de enfrentamento da pandemia.

Essa maciça adesão ao teletrabalho apresentou-se como um excelente laboratório para a melhor observação de como e para quem essa sistemática funciona, bem como seus pontos positivos e negativos e as possibilidades de melhoria.

Evidenciou-se, assim, que as possibilidades de adoção do teletrabalho aumentam, consideravelmente, conforme o nível de desenvolvimento econômico dos países, tanto em decorrência de melhores estruturas econômicas e profissionais, como do maior acesso de parte da população à internet banda larga e computadores pessoais. Além disso, ficou nítida a maior facilidade de adaptação de profissionais de setores como o de tecnologia da informação e comunicação, prestação de serviços profissionais, setores financeiro e de seguro, bem como da administração pública.

Surpreendentemente, muitos profissionais, órgãos e empresas que se viram compelidos a aderirem momentaneamente ao teletrabalho, passaram a ver vantagens em sua adoção. Em contrapartida, também foram evidenciadas dificuldades e lacunas legislativas que precisarão, em um futuro próximo, ser debatidas pela sociedade com o objetivo de melhor sistematizar essa forma de trabalho.

Não se pode ignorar, também, que o cenário pandêmico trouxe outros desafios não inerentes ao teletrabalho, como, por exemplo, o encerramento das atividades escolares e a necessidade de cuidar e amparar idosos e doentes, o que tornou ainda mais desafiador o gerenciamento das demandas familiares e profissionais e, por vezes, impactou negativamente na visão do teletrabalho pela sociedade.

É sabido, ainda, que muitas dificuldades inicialmente experimentadas decorreram da urgência na implementação do trabalho remoto, sem tempo hábil para que trabalhadores e gestores discutissem meios adequados de sistematizar sua adoção, com a fixação de regras que permitissem equilibrar a jornada de trabalho e a distribuição e execução das tarefas, metas e prazos, com o indispensável tempo de convívio familiar, somado, em tempos de pandemia, ao acréscimo de tarefas domésticas e atividades escolares.

4. Vantagens e desvantagens do teletrabalho – um novo olhar trazido pela experiência da pandemia da Covid-19

A ampliação do teletrabalho no século XXI tem decorrido, em grande parte, do interesse econômico e de sua utilidade para as empresas, que visualizaram em sua adoção uma oportunidade para a redução de custos e uma forma de estímulo à produção intelectual.

Para os empregadores, a adoção do teletrabalho representa uma demonstração de confiança ao empregado, de modo que, em contrapartida à flexibilidade e liberdade conferidas, esperam uma maior produtividade e eficiência.

Já os trabalhadores visualizam na flexibilidade o maior atrativo da sistemática do teletrabalho, porquanto permite um melhor gerenciamento do próprio tempo, com maior sensação de liberdade, contrapondo-se, assim, à rigidez e às limitações de espaços e de horários dos escritórios.

Nesse contexto, a significativa adoção do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 reforçou algumas de suas inúmeras vantagens, dentre as quais podemos citar: a) redução dos custos empresariais, especialmente os gastos fixos (espaço físico, água, luz, internet, limpeza e conservação); b) adaptabilidade (pode ser realizada em locais diversos como, por exemplo, a residência do trabalhador, cafés, ambientes de *coworking*); c) otimização do tempo (diminuição do tempo de deslocamento, violência no trânsito e número de acidentes, redução dos gastos com transporte público, combustíveis e desgaste de veículos, melhoria na mobilidade e tráfego urbanos, diminuição dos congestionamentos e da poluição); d) flexibilidade e autonomia (monitoramento por metas ou por produção, com maior flexibilidade de horários, melhor administração pessoal, possibilidade de conciliar o trabalho com cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, mais tempo para atividades físicas e interação familiar); e) conforto (acomodação personalizada para o exercício profissional, diminuição dos gastos com refeições, menor preocupação e gastos com vestimentas); f) oportunidades (contratação de profissionais mais qualificados que residam longe do espaço físico da empresa, melhor inclusão no mercado de portadores de deficiência e grupos discriminados); g) produtividade (maior concentração, eliminação de distrações e fatores estressores).

Por outro lado, ao impor-se abruptamente o teletrabalho a uma imensa gama de trabalhadores, também foram evidenciados alguns obstáculos na prestação de serviços de maneira remota, inclusive certos abusos e desvirtuamentos por parte dos empregadores e dos empregados. Dentre as principais desvantagens podemos citar: a) aumento dos gastos (energia elétrica, água, internet, equipamentos eletrônicos e de comunicação e sua manutenção na residência do trabalhador ou a necessidade de custear espaços de *coworking*); b) ergonomia (danos à saúde do trabalhador pelo uso improvisado ou inadequado de móveis e dispositivos tecnológicos);

c) interrupções e baixa concentração (falha nos equipamentos, problemas de conexão, dificuldade em estabelecer prioridades, conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e os afazeres domésticos); d) socialização (isolamento dos colegas e da organização, falta de pertencimento e desmotivação, risco de adoecimento psicológico, falta de suporte gerencial e falhas na comunicação, comprometimento do progresso na carreira pela desconexão e distanciamento dos supervisores e colegas); e) sobrecarga (ausência de limites, excesso de jornada e de atribuições, comprometimento dos intervalos para alimentação e repouso, ausência de desconexão do trabalho).

Assim, pode-se dizer que, como reflexo da atual experiência mundial no contexto da pandemia, o teletrabalho solidifica-se como uma nova proposta organizacional, com possibilidade de otimização dos custos operacionais, bem como das rotinas e dos resultados, além de permitir a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e funcionários, públicos ou privados. Contudo, conforme se tem observado recentemente, o sucesso de sua implementação depende do perfil do empregador e do empregado, estando ancorada também em cinco pilares: comunicação, tecnologia, gestão de pessoas, saúde e regulamentação.

Com efeito, uma comunicação frequente e eficiente é indispensável para a manutenção da integração e atualização das equipes, bem como para que não se perca a sensação de pertencimento à instituição, independentemente do distanciamento físico das instalações do empregador.

Do mesmo modo, a disponibilização e o acesso dos teletrabalhadores aos meios necessários para a boa e correta execução de suas atribuições, além de um adequado suporte tecnológico remoto, são fundamentais para o sucesso dessa sistemática de trabalho, permitindo, inclusive, que os gestores monitorem os processos produtivos e proponham os ajustes necessários.

A gestão de pessoas, por sua vez, deve propiciar meios para que o teletrabalhador receba orientações e tenha acesso a oportunidades e treinamentos, especialmente aqueles relacionados às competências técnicas e comportamentais inerentes ao trabalho remoto. Cabendo também aos gestores o aprimoramento de suas habilidades de planejamento e acompanhamento de atividades, fornecendo *feedbacks* constantes e assertivos, fortalecendo a confiança e a autonomia dos empregados.

De igual modo, a adequação das condições ergonômicas do ambiente é indispensável para evitar danos à saúde dos teletrabalhadores,

sendo aconselhável o fornecimento de guias, manuais e vídeos tutoriais, com o objeto de permitir a melhor adequação dos mobiliários e maquinários, além de incentivar a manutenção das rotinas de autocuidado, especialmente quanto às pausas ergonômicas e ginástica laboral.

5. Legislação aplicável. Temas relevantes e lacunas legislativas

Com já dito, a rápida evolução dos meios tecnológicos, especialmente a partir da década de 1990, tem modificado as relações laborais, levando ao surgimento de novas profissões e formas de trabalho, o que não vem sendo acompanhado de maneira concomitante pela legislação, razão pela qual é cada vez mais comum a existência de lacunas legislativas no tocante às novas situações laborais que se descortinam em nossa sociedade.

No que se refere ao teletrabalho, apenas em 2011, por meio da Lei 12.551, é que a CLT foi alterada para prever a possibilidade do chamado “trabalho a distância”, tendo o legislador deixado de diferenciar o labor prestado presencialmente daquele prestado a distância, para fins de reconhecimento do vínculo empregatício, desde que presentes os requisitos para a configuração da relação de emprego.

Em seguida, em setembro de 2012, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou a Súmula 428, pacificando a jurisprudência no sentido de que:

Súmula 428.

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso;

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Posteriormente, quando das discussões da chamada “Reforma Trabalhista”, os legisladores mencionaram a necessidade de adaptação da legislação brasileira às novas formas de contratação, dentre elas o teletrabalho, com vistas a ampliar a oferta de vagas no mercado formal, garantindo maior segurança jurídica a empregados e empregadores, além de possibi-

litar a redução dos custos empresariais e benefícios à sociedade em geral, ao impactar positivamente o trânsito das cidades e o convívio familiar.

Assim, a Lei 13.467/2017 trouxe para a CLT um capítulo exclusivamente dedicado ao teletrabalho (artigos 75-A a 75-E da CLT), tendo-o conceituado, como mencionado anteriormente, como sendo aquele prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo. Além disso, também há menção ao teletrabalho em outros dispositivos como, por exemplo, nos artigos 62, III (exclusão do controle de jornada) e 611-A (autorização de pactuação por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, com força de lei), ambos da CLT.

Dentre as novas disposições, consta do artigo 75-C da CLT a obrigatoriedade de previsão expressa no contrato de trabalho celebrado entre as partes quanto à prestação de serviços na modalidade remota, sendo, portanto, indispensável a formalidade do contrato escrito. O mesmo dispositivo legal prevê, ainda, a necessidade de comum acordo para a alteração do trabalho presencial para o remoto, dispensando-a no que se refere à alteração do teletrabalho para o regime presencial, desde que assegurado ao trabalhador um prazo de transição e adaptação de, no mínimo, quinze dias. Ademais, também foi estabelecida a obrigatoriedade de que o contrato de trabalho especifique as atribuições e atividades que deverão ser exercidas pelo empregado.

Aqui, cabe o primeiro questionamento para o amadurecimento do tema. É certo que o empregador tem o direito de organizar livremente suas atividades empresariais, podendo utilizar-se de seu poder diretivo para alterar unilateralmente algumas condições da prestação de serviços, com vistas a garantir o sucesso empresarial, uma vez que também é o responsável pelos riscos do negócio. Porém, o exercício de tal prerrogativa não pode significar o desrespeito aos direitos do trabalhador, razão pela qual o ordenamento jurídico tem fixado limites para o seu exercício com vistas a assegurar a dignidade do trabalhador.

No caso, a Lei 13.467/17 acertou ao estabelecer requisitos para a adoção e alteração da forma de prestação laboral, deixando claro, tanto para o empregador como para os empregados, quais são os limites do *jus variandi*, conferindo, assim, maior segurança jurídica ao instituto.

Ocorre que a pandemia da Covid-19 demonstrou que, em determinadas situações, a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, ainda que sem o mútuo consentimento, pode ser necessária, sendo certo que, no atual cenário pandêmico, os governos orientaram os empregadores a implementarem, sempre que possível, a modalidade de trabalho telepresencial.

Nesse cenário, a MP 927, editada pelo governo federal em 22 de março de 2020, ao estabelecer normas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19, previu a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o telepresencial, independentemente de previsão em acordos individuais ou coletivos, dispensando, ainda, a necessidade de prévio registro contratual. Contudo, a citada medida provisória caducou, tendo sua vigência encerrado em 19 de julho de 2020, o que significa dizer que, apesar de os acordos feitos durante a sua vigência permanecerem válidos, a partir da perda de sua eficácia seus dispositivos não mais subsistem para novos contratos ou alterações contratuais.

Diante disso, mostra-se importante questionarmos o que poderá ocorrer caso o empregador ou o empregado recusem a solicitação de alteração da modalidade de prestação de trabalho presencial para telepresencial. Fazendo uma ponderação de interesses individuais e coletivos, a recusa do empregado poderá ser considerada falta grave, passível de punição. Do mesmo modo, sopesando os interesses coletivos da situação de saúde pública com o *jus variandi* do empregador, afigura-se razoável exigir-se a recusa fundamentada a um pedido de alteração contratual para o regime de teletrabalho, com a demonstração da essencialidade da presença física do empregado.

Com relação à jornada de trabalho, consoante o inciso III do artigo 62 da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, os empregados em teletrabalho estão excluídos das limitações de jornada, bem como da percepção de horas extras, intervalo intrajornada e adicional noturno, ainda que sejam controlados por meios informatizados ou de telecomunicação.

Em tempos de Covid-19, a mencionada previsão legislativa tem acarretado inúmeros abusos, tais como: distribuição de carga de trabalho muito superior àquela executada presencialmente, com constantes acionamentos por meios eletrônicos e de comunicação, inclusive, por redes

sociais cuja utilização, até então, era unicamente privada; ausência de limitação de dias e horários, inviabilizando a necessária fruição de intervalos intra e interjornadas; desrespeito aos descansos semanais remunerados e ao direito à desconexão.

Os danos à saúde do trabalhador e sua vida profissional e pessoal são evidentes, o que impõe o urgente debate acerca da necessidade de se estabelecer limites para o acionamento do empregado. Nesse ponto, cabe indagar se o controle de jornada destes trabalhadores é realmente inviável, principalmente se considerarmos que, em outros países, como França e Portugal, os teletrabalhadores têm reconhecido o seu direito ao controle de jornada.

Com efeito, os artigos 169, I, e 218, I, “c”, do Código de Trabalho de Portugal estabelecem que:

Art. 169.

I - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Artigo 218.

I - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

[...]

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Nesse contexto, considerando o disposto no artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição Federal, cabe refletir se a legislação brasileira não deveria adotar, como regra, a submissão do teletrabalho ao controle de jornada, diante da possibilidade de fiscalização por diversos meios (*login e logout*, ligações ininterruptas via telefone, videoconferência ou *webcam* e controle de produtividade), prevendo a possibilidade de se acordar, por escrito, a exclusão da submissão a tal controle.

Registre-se, por oportuno, o disposto no Enunciado 71, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho do CONAMAT, em 2018:

TELETRABALHO: HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, E, G e H protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.

No tocante à infraestrutura de trabalho, o art. 75-D da CLT prevê que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária à prestação do trabalho de forma remota, bem como a possibilidade de eventual reembolso, devem ser objeto do contrato pactuado entre as partes, não integrando a remuneração do empregado.

Desse modo, em que pese o artigo 2º da CLT estabeleça que o empregador deve sempre assumir os riscos da atividade econômica, no tocante ao teletrabalhador, o legislador, aparentemente, mitigou esta regra ao permitir que o empregado possa ser responsabilizado pelo custeio de tais equipamentos e infraestrutura, transferindo-lhe, assim, uma parcela dos custos da atividade empresarial, o que tem sido questionado por diversos doutrinadores e operadores do direito. Nesse ponto, leciona o doutrinador Correia que:

Pela aplicação do princípio da alteridade, todos os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador. Assim sendo, em momentos de crise financeira mundial, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não se podendo dividi-los com os trabalhadores. O salário deve ser pago, portanto, tendo a empresa lucros ou prejuízos. O empregado arcar com as despesas vai contra todos os princípios do Direito do Trabalho e, portanto, é incompatível com esse ramo do Direito. [...]

Por outro lado, em decorrência do poder de organização da atividade desenvolvida, o contrato pode especificar e detalhar os equipamentos que devem ser utilizados pelo trabalhador, além dos cuidados e manutenções necessários para seu uso correto. Além disso, mesmo na hipótese de dano causado por culpa do empregado é possível a previsão de responsabilidade pelo ressarcimento do prejuízo [...]. (CORREIA, 2018, p. 829-830)

Nesse rumo é a também a previsão constante do artigo 168 Código do Trabalho de Portugal, o qual estabelece que:

Artigo 168.º Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho.

1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Com relação às normas de saúde e segurança do trabalho, o artigo 75-E da CLT consigna a obrigatoriedade de o empregador instruir seus empregados, de forma expressa e ostensiva, por meio da assinatura de termo de responsabilidade, acerca das medidas de saúde e segurança do trabalho que devem ser tomadas para evitar o desenvolvimento de doenças e a ocorrência de acidentes de trabalho. Aplicam-se, portanto, aos empregadores e teletrabalhadores as disposições constantes dos artigos 157 e 158 da CLT, referentes aos seus respectivos deveres quanto à observância das normas de saúde e segurança do trabalho.

Na verdade, apesar das dificuldades de o empregador fiscalizar a efetiva adoção, pelo empregado, das medidas de segurança, remanesce a obrigatoriedade de que instrua e cobre tais medidas, sendo que a mera assinatura de termo de responsabilidade pelo teletrabalhador, não isenta o empregador de eventual responsabilização por danos sofridos pelo empregado, caso o acidente ou a doença tenha ocorrido durante ou em decorrência do exercício da atividade laboral, tampouco afeta o direito do trabalhador à estabilidade no emprego, caso preenchidos os requisitos legais. Nesse sentido, são os enunciados 72 e 83, aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho do CONAMAT:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTC AT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.

Do mesmo modo, eventual assédio moral, ainda que cometido a distância, por meio do uso de equipamentos telemáticos, ensejará o dever de o empregador reparar o teletrabalhador pelos danos sofridos.

Além dos questionamentos feitos acima, a expansão da realidade do teletrabalho permitiu outras indagações como, por exemplo, a definição da representatividade sindical (se observarão o local em que está a sede da empresa ou aquele da prestação dos serviços remotos) e do calendário a ser seguido para a definição dos feriados legais (se o da sede do empregador ou do local de trabalho do empregado), dentre tantos outros.

Assim, apesar de ser notório o avanço trazido pela “reforma trabalhista” ao arcabouço legal do teletrabalho, o fato é que os dispositivos introduzidos pela Lei 13.467/2017 estão longe de ser um consenso, sendo indispensável avançar nos debates sobre o tema, especialmente com vistas a coibir os abusos já observados.

Atentos a essas questões, deputados e senadores têm enfatizado a necessidade de aprimoramento da legislação relativa ao teletrabalho, já tendo sido apresentados projetos de lei sobre o tema, dentre os quais: o PL 3915/2020, apresentado em 23/07/20, pelo deputado Bosco Costa, do PL/SE; o PL 4831/2020, apresentado em 06/10/2020, pelo deputado João Daniel, do PT/SE; o PL 5566/2020, apresentado em 17/12/2020, apresentado pelo deputado Rubens Otoni, do PT/GO e PL 5581, apresentado em 17/12/2020, pelo deputado Rodrigo Agostinho, do PSB/SP.

Todos esses projetos, guardadas as devidas particularidades e visões de mundo de cada deputado, tem o objetivo de propiciar a discussão pela sociedade dos desafios do teletrabalho, com vistas a aprimorar a sua regulamentação, trazendo maior segurança jurídica aos envolvidos.

6. Considerações finais

A pandemia da Covid-19 representará uma experiência inigualável para a atual e futuras gerações, com inúmeras repercussões pessoais, sociais e econômicas. Apesar de não sabermos ao certo as principais con-

seqüências desse fenômeno histórico em nossas vidas, muito tem se indagado sobre a probabilidade de o teletrabalho tornar-se regra no mercado.

Em que pese seja inegável que o contexto da pandemia ampliou significativamente a adoção das formas de trabalho remotas, não parece provável que, em um curto espaço de tempo, o teletrabalho popularize-se a esse ponto. Por outro lado, é certo que as experiências atuais impulsionarão a gradual expansão desta forma de prestação laboral, tornando urgente o debate acerca de seus impactos positivos e negativos e das possíveis formas de coibir-se eventuais abusos, por meio da necessária evolução e adequação da legislação pátria sobre a matéria.

É certo que a “reforma trabalhista” propiciou um avanço no reconhecimento e normatização dessa nova modalidade de prestação laboral. Contudo, a ampla experimentação desse instituto no cenário pandêmico ressaltou pontos de dúvida e questionamentos práticos que devem ser debatidos por legisladores e operadores do direito.

Nesse contexto, o objetivo deste artigo foi traçar um panorama da situação do teletrabalho no Brasil, em especial quanto aos desafios observados pela sua maciça adoção em decorrência da pandemia da Covid-19, sem, contudo, pretender esgotar os debates, e sim, abrindo espaço para oportunizar futuros estudos e discussões que permitam, como se viu ao longo do artigo, um maior aprofundamento do tema e a condução das necessárias adequações da legislação às situações fáticas vivenciadas.

Referências

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). – XIX CONAMAT (2018). Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 04.04.2021.

ARAÚJO, Gildéria Silva Guedes de. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center**. 2014. 30f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/PDF%20-%20Gildercia%20Silva%20Guedes%20de%20Araujo.pdf>>. Acesso em: 30.03.2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 31.03.2021.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

FERNANDES, Gabriela R. M. F. **A regulamentação do teletrabalho no Brasil: avanço ou retrocesso?** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/80732/a-regulamentacao-do-teletrabalho-no-brasil-avanco-ou-retrocesso>>. Acesso em: 06.04.2021.

FERREIRA, Fábio. **Teletrabalho em tempos de pandemia - a casa como local de trabalho**. Casa Durval Paiva. Disponível em: <<https://www.casadurvalpaiva.org.br/artigos/471/teletrabalho-em-tempos-de-pandemia-a-casa-como-local-de-trabalho>>. Acesso em: 01.04.2021.

GAURIAU, Rosane. Teletrabalho em tempos de Covid-19: Estudo comparado franco-brasileiro. **Rev. TRT-3**, Belo Horizonte, ed. especial, t. II, 2020. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/educacao/897-elaboracao-de-referencias-em-trabalhos-academicos-3-de-4-.htm>>. Acesso em: 31.03.2021.

GO HOME OFFICE. **Novos dados sobre teletrabalho**. Disponível em: <<https://www.gohome.com.br/novos-dados-sobre-teletrabalho>>. Acesso em: 04.04.2021.

MELO, Geraldo M. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 04.04.2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da Covid-19 – Guia prático**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf>. Acesso em: 31.03.2021.

PERASSO, Valéria. **O que é a 4ª revolução industrial – e como ela deve afetar nossas vidas**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 01.04.2021.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>>. Acesso em: 31.03.2021.

RIZZETO, Ricardo Silva; GURGEL, Clarisse Toscano de Araújo. O trabalho na Quarta Revolução Industrial. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 05, v, 20, n. 11. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao>>. Acesso em: 01.04.2021.

SILVA, Andréia A. P. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/81182/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>>. Acesso em: 03.04.2021.

SOBRATT – SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Pesquisa Home Office 2018**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018>>. Acesso em: 03.04.2021.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho – o trabalho de onde você estiver**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>>. Acesso em: 06.04.2021.