

## TELETRABALHO E COVID-19: IMPACTOS NA VIDA E SAÚDE DOS TRABALHADORES

### TELECOMMUTING AND COVID-19: IMPACTS ON WORKERS' LIVES AND HEALTH

Antônio José de Moura Júnior<sup>1</sup>  
Rodrigo Araújo Saraiva<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo tratar da problemática das relações trabalhista mais precisamente sobre o teletrabalho no antes e depois da pandemia da Covid-19. Modalidade essa de trabalho que já ocorria em diversas empresas, em algumas como opção, outras como condição. O artigo aborda com uma metodologia de estudo onde foram colhidas informações através de pesquisa bibliográfica em livros, artigos e legislações. Estudos recentes vão mostrar a necessidade, valoração condição e custos do trabalho home office e suas novas aplicações, pois com o evento da pandemia se mostrou necessário e em algumas situações tornou-se mais eficiente aos velhos moldes trabalhistas que se tinha prevalecido a muito tempo. Com isso, nota-se uma evolução no trabalho sendo aceitas e para essas novas formas de confecção laboral calha necessária a adequação da legislação para que as garantias trabalhistas se façam presente em todas as formas de trabalho, e assim garantindo e se adequando para o futuro do trabalho para todas as situações a serem apresentadas na sociedade. Isso porque o teletrabalho, até os efeitos da pandemia não tinha suas garantias bem definidas e ainda temos lacunas nessas garantias a serem preenchidas por uma legislação de fato eficaz para tanto, e com isso abrir precedentes para que fossem tomadas decisões nas quais as garantias trabalhistas habituas não fossem preservadas devidamente para seus trabalhadores. O artigo expôs a evolução do trabalho e suas garantias em suas modalidades home office, tendo em vista a Medida Provisória – MP nº1108/22 onde foram acrescentadas novas regras para o teletrabalho e suas aplicações.

4261

**Palavras-chave:** Home Office. Teletrabalho. Covid-19. Direitos Trabalhistas.

**ABSTRACT:** This article aims to address the issue of labor relations, more precisely on telework before and after the Covid-19 pandemic. This type of work that already occurred in several companies, in some as an option, others as a condition. The article approaches with a study methodology where information was collected through bibliographic research in books, articles and legislations. Recent studies will show the need, valuation, condition and costs of home office work and its new applications, because with the event of the pandemic it proved necessary and in some situations became more efficient to the old labor molds that had prevailed for a long time. With this, there is an evolution in work being accepted and for these new forms of labor making it is necessary to adapt the legislation so that labor guarantees are present in all forms of work, and thus ensuring open precedents for decisions to be made in which the usual labor guarantees were not properly preserved for their workers. The article exposes the evolution of work and its guarantees in its home office modalities, in view of the Provisional Measure – MP No. 1108/22 where new rules for telework and its applications were added. and adapting to the future of work for all situations to be presented in society. This is because telework, until the effects of the pandemic did not have its well-defined guarantees and we still have gaps in these guarantees to be filled by a de facto effective legislation for this, and with this.

**Keywords:** Home Office Telecommuting. Covid-19. Labor Rights.

<sup>1</sup>Bacharelado em Direito no Centro Universitário Santo Agostinho.

<sup>2</sup>Mestre em Criminologia pela Universidade Fernando Pessoa – Porto/Portugal. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Especialista em Direito Civil e Processo Civil.

## INTRODUÇÃO

É imprescindível, para entender um dado ramo jurídico, o conhecimento da sua história, do seu surgimento, da sua evolução, analisar os aspectos políticos, sociais ou econômicos que o influenciaram. Isso se torna ainda mais verdadeiro quando se está diante de um ramo jurídico extremamente dinâmico e marcadamente social como Direito do Trabalho que sofre constantes e importantes influências das questões socioeconômicas nacionais e internacionais.

Dentre os fatores históricos que levaram ao surgimento e à evolução do Direito do Trabalho destacam-se a Revolução Industrial, é certo que o Direito do Trabalho é *in fieri*, estando em constante evolução e deve acompanhar as mudanças socioculturais e econômicas (KALED, 2020).

Contudo, como estas mudanças, em virtude, principalmente, da globalização e do desenvolvimento tecnológico, são muito rápidas, a legislação trabalhista, muitas vezes, não as acompanha. Desde a afirmação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, estruturado em torno da relação de emprego, ocorreram diversas mudanças sociais relacionadas à evolução do sistema econômico, que se deram, entre outros aspectos, em razão da reorganização produtiva e do desenvolvimento tecnológico nos segmentos da microeletrônica, da informática e da telecomunicação. Tais circunstâncias viabilizaram o rompimento das barreiras de tempo e espaço, caracterizando o mundo globalizado, estimulando a contratação por meio do teletrabalho, situação em que empregador e empregado estão separados geograficamente, podendo os serviços ser prestado a partir de qualquer lugar. Dessa forma, é inegável a necessidade de adaptação do direito do trabalho às mudanças nos modos de produção e organização do trabalho.

O Brasil, por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 passou por diversas modificações no ordenamento jurídico que regulamenta as relações trabalhistas que estavam em vigor desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A nova legislação conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, alterou, revogou e modificou diversos artigos e parágrafos da CLT, e mudou, de modo significativo, o funcionamento do mercado de trabalho desde que entrou em vigor em 2017.

Antes da Reforma Trabalhista, não havia que se falar em uma norma jurídica que disciplinasse a matéria referente ao teletrabalho. A rigor, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, elucidava tímidas definições do

trabalho em domicílio, razão pela qual, é possível concluir facilmente que estas não se revelavam minimamente suficientes para abarcar o teletrabalho na sua concretude.

De fato, a Lei nº 13.467/2017 trouxe significativas mudanças à Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre as vastas alterações, a Reforma Trabalhista produz reflexos diretamente no teletrabalho, uma vez que essa “nova” forma de trabalho adquire regulamentação no Capítulo II-A, do novo estatuto do trabalho em conjunto com os artigos 75-A ao 75-E da CLT. Entretanto, em 2022 o Poder Executivo editou Medida Provisória nº 1108/22 que alterou alguns dispositivos e acrescentou novas regras ao teletrabalho (BRASIL, 2022)

Apesar do implemento destes dispositivos supracitados na legislação brasileira, a temática relacionada ao teletrabalho ainda se apresenta com uma enorme escassez de normas específicas sobre alguns desmembramentos argumentativos a respeito do assunto, neste contexto surge a seguinte questão: como se dá a e responsabilização civil do empregador diante de acidente no teletrabalho?

Ante o breve explanado, o presente estudo justifica-se, visto que, o regime de teletrabalho passou por mudanças recentes no ordenamento jurídico brasileiro e devido a este fato se faz de suma importância sua análise devido ao atual número de adeptos a essa modalidade de trabalho.

## 1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO SOCIAL DO TRABALHO

Pode-se afirmar que o trabalho é tão antigo quanto o homem a partir do momento que o homem fixou-se a Terra e organizou se o sistema de trocas ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador. Desde então o trabalho assumiu ao longo do tempo basicamente as seguintes formas: escravidão servidão corporações de ofício e de emprego (SILVA, 2018)

Na antiguidade, a mais importante forma de trabalho foi representada pela escravidão. O escravo sequer era considerado sujeito de direito era considerado apenas uma coisa, uma propriedade do “senhorio”, um objeto de direito. Por essa razão nas relações de trabalho decorrentes da escravidão não poderia fazer qualquer sentido cogitar se de um direito trabalhista. A única prerrogativa do estado do escravo era trabalhar (DE OLIVEIRA, 2020)

As primeiras leis centradas na garantia de proteção aos trabalhadores, como um estabelecimento de limite mínimo de idade para o trabalho na indústria e duração máxima da

jornada de trabalho surgiram na Inglaterra berço da revolução industrial. A “Lei Peel” de 1802, limitou a 12 horas a jornada de trabalho dos menores nas fábricas; em 1824 foram reconhecidos os sindicatos na Inglaterra (DE OLIVEIRA SANTOS, 2017)

Seguiram-se leis que foram aos poucos formando corpos jurídicos que passaram a ser conhecidos como legislações trabalhistas nos diversos estados europeus. Na França o direito à greve foi reconhecido em 1864; na Alemanha os seguros sociais foram reconhecidos em 1881 e assim por diante (PAIVA, 2020).

No Brasil, a primeira Constituição a tratar do direito do trabalho foi a de 1934 final dentre os importantes direitos nela assegurados destacamos a garantia a liberdade sindical isonomia salarial o salário-mínimo a jornada de trabalho de 8 horas e as férias anuais remuneradas.

A Constituição de 1937 outorgada por Getúlio Vargas foi notoriamente intervenção monista, com forte presença do estado nas relações trabalhistas. Estabeleceu o sindicato único. criou a contribuição sindical, instituiu os tribunais do trabalho com poder normativo, como forma de evitar a livre negociação entre trabalhadores e empregadores, vedou o direito de greve, dentre outras ações (KELLER, 2020).

Em 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como forma de sistematizar as diversas leis trabalhistas e esparsas e então existentes a CLT não é considerado um código como por exemplo o Código Civil ou Código Penal pois praticamente não o inovou o Direito, sua principal função foi reunir em um corpo único a legislação existente à época, consolidando-a.

A Constituição de 1946 foi bastante democrática rompendo com um intervencionismo exagerado da Constituição anterior. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos na Constituição de 1946 (DE ALMEIDA, 2021).

Em 1988, foi promulgada a vigente Constituição. Na carta atual os direitos trabalhistas são amplamente tratados encontrando-se inculpidos, especialmente, nos artigos 7 ao 11. O constituinte adotou a técnica de arrolar os direitos trabalhistas como direitos sociais, parte integrante dos direitos fundamentais. Assuntos específicos do direito do trabalho minunciosamente foram tratados na atual Constituição, que acabou se por estabelecer algo semelhante a uma verdadeira “CLT Constitucional” (SOUZA, 2019).

Com efeito muitas das regras anteriormente presentes na CLT restaram erigidas ao status de normas Constitucionais expressas a partir da Carta Magna de 1988. o que de certa forma acabou enriquecendo talvez demasiadamente as relações de trabalho no Brasil.

## 2 ELUCIDAÇÕES ACERCA DO TELETRABALHO

Entende-se como teletrabalho assim como disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas: “[...] a 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” (BRASIL, 1943)

Em função da pandemia de COVID-19, a MP 927 flexibilizou em seu artigo 4º a adoção do regime de teletrabalho, medida está uma das populares durante o estado de calamidade pública decretado. Momento este que foi crucial para muitas empresas, visto que no momento se fazia necessário evitar aglomerações em locais fechados e o distanciamento social, estas tiveram que suspender suas atividades e para evitar contaminações em massa, manter seus funcionários em suas residências. Entretanto, com a edição da MP nº 927, algumas empresas diante de flexibilizações permitidas por esta medida puderam voltar as suas atividades sem colocar em risco a saúde pública e em especial a de seus colaboradores, com a adoção do teletrabalho.

4265

Entretanto, esta modalidade de trabalho não foi uma novidade advinda destas Medidas Provisórias, pois este modelo de trabalho já encontrava-se, previsto no artigo 75 da CLT, a diferença entre ambas é a forma como ocorre a transição do modelo de trabalho em que o funcionário faz nas dependências da empresa para o que este fará em regime de teletrabalho.

A adoção do teletrabalho deverá estar expressamente no contrato individual de trabalho de acordo com a CLT (BRASIL, 1943), no qual deverá conter de maneira específica as atividades desenvolvidas pelo empregado. Enquanto esta mudança na Medida Provisória nº 927 esta alteração não necessita de alteração prévia do contrato e pode ser notificada com 48 horas de antecedência. Outra considerável diferença relaciona-se com o acordo da adoção deste regime.

Para que ocorra a alteração do regime convencional presencial de trabalho para o teletrabalho ou trabalho remoto a CLT estabelece que o mesmo deve ser de comum acordo entre empregado e empregador, entretanto com a MP nº 927, independente de acordo individual ou coletivo a decisão fica a cargo do empregador.

Tanto na MP nº 927 quanto na CLT no que diz respeito da infraestrutura e os equipamentos de segurança para execução do Teletrabalho estão a cargo do empregador. Mencionam também ambas as Leis que o empregador, pode vir a reembolsar despesas eventuais que o trabalhador venha a ter em função do novo regime de trabalho.

Cabe ressaltar, que ambas a leis citam um comum acordo acerca dos gastos, podendo sobre o trabalhador recair, neste sentido, Fincato e Stürmer (2020) assinalam como despesas principais desse tipo o aumento dos gastos domésticos, tais como: internet, telefone, água, energia elétrica e gás, visto que o trabalhador está realizando suas atividades em sua casa.

Acerca do teletrabalho, existe outra preocupação fundamental, especialmente no que diz respeito a adoção deste sistema no contexto pandêmico. Os Autores supracitados, observam que o ambiente laboral no teletrabalho deveria seguir o mesmo padrão de insalubridade e equilíbrio se assim o funcionário estivesse dentro do ambiente laboral.

Nota-se, entretanto, que especialmente no período pandêmico, em que foi decretado estado de calamidade pública, este modelo de trabalho foi adotado com urgência. Assim, se entende que o prazo destinado para que os empregadores comunicassem aos seus funcionários a troca do regime trabalhista, não haveria tempo necessário para a correta instrução dos funcionários e muito menos acerca da preparação do ambiente laboral.

### **3 A INCIDÊNCIA E ALCANCE DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID: DESAFIOS E IMPACTOS TRABALHISTAS**

O Coronavírus, como todos os agentes infecciosos, ignora as fronteiras geopolíticas e infecta as pessoas, independentemente da nacionalidade (JORGE, 2021).

Assim, como resultado desse cenário, o governo federal publicou em caráter de emergência a Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020, para resolver as questões relacionadas ao isolamento social.

Mediante aos dados internacionais da pandemia do Covid – 19, o isolamento social tornou-se uma estratégia de extrema importância para assegurar a vida das pessoas. Nesta perspectiva, a mobilidade humana contribui para a transmissão de doenças infecciosas que representam sérias ameaças à saúde global. De fato, em resposta a ameaças de pandemia, muitos países consideram e impõem medidas que restringem os fluxos de mobilidade humana como um de seus planos de resposta (DA SILVA, 2021).

Na área do Direito do Trabalho, trabalhar em domicílio, desde que subordinado a um gestor ou respaldado por uma empresa, insere-se, com destino a todos os efeitos, como um

trabalho perante regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como o trabalhador de *Home Office*, que responde aos superiores em sua empresa como se estivessem inseridos fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, recebe, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações (DE MORAES, 2021).

Assim, surgem as modalidades de teletrabalho, sendo estas caracterizadas por novas formas de trabalho exercidas através do uso da tecnologia, que possibilita a atividade laboral em lugares diferentes do costumeiramente ocupado pelos trabalhadores.

Desse modo, Rocha e Amador esclarecem sobre o teletrabalho:

Nos EUA, é mais frequente o uso do termo telecommuting, enquanto na Europa sobressai o uso do telework. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo home office – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do telework ou telecommuting, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador (ROCHA; AMADOR, 2018 p. 153)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode-se caracterizar o teletrabalho como, “a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (OIT, 1996).

Diante disso, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tratou especificamente do Teletrabalho no Título II:

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a 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. Parágrafo único: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017)

O Teletrabalho, assim, pode ser compreendido como um modo de encolhimento de gastos nas empresas e, consiste ser significativo onde à economia realizada mediante as empresas deva estar sendo empregada como um recurso referente a simplificar a adequação do trabalhador ao *Home Office*, ocasionando uma menor ação no âmbito empresarial e familiar e, simultaneamente, propiciando circunstâncias apropriadas ao desempenho de se ofício (NASCIMENTO, 2020).

O home office é uma modalidade de teletrabalho, na qual os trabalhadores exercem suas atividades em casa, sendo essa uma das formas adotadas no cenário pandêmico atual, haja vista as diversas Medidas Provisórias editadas no período da pandemia da Covid-19, e posteriormente a lei 14.020/20, as quais disciplinam o regime de home office, de modo a orientar os empregadores e empregados como proceder neste novo período, visando à permanência das atividades e a não contaminação pela Covid-19.

De acordo com Rafalski e Andrade (2015) o home office sofria rejeição por parte das empresas, mesmo sendo uma atividade que apresentava ser benéfica, muitos tinham dificuldades de adaptação, haja vista a falta de apoio, de reconhecimento e de incentivo à adaptação e a distorção conceitual do home office como atividade desqualificada e temporária, associada ao medo das consequências do baixo contato pessoal, direto e diário, fizeram com que a consolidação desta modalidade laboral no país não fosse impulsionada nos últimos anos.

Entretanto, tal concepção mudou drasticamente com a pandemia, pois de acordo com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), estima-se que cerca de 7 milhões de pessoas estejam trabalhando remotamente no Brasil, representando 9,1% dos 80,2 milhões de ocupados e não afastados, conforme narra LOSEKANN (2022, p. 72): “O teletrabalho, home office, já era uma prática em algumas empresas e, com o novo coronavírus, passou a ser uma urgência para todas, atingindo muitos trabalhadores em todo o mundo. O que era exceção virou regra”.

Com o prolongamento da situação pandêmica, problemáticas referentes ao home office começaram a surgir, sendo tais relacionadas a diversos aspectos, desde questões relativas à relação de trabalho, a fatores como os prejuízos a saúde do empregado, dando ensejo ao desenvolvimento de problemas mentais, como a síndrome do esgotamento mental, denominada Síndrome de Burnout, além de tornar necessária à regulação pelo Direito do Trabalho, haja vista as transformações sofridas em razão da pandemia (DE MORAES, 2020)

### **3.1 Consequência na Vida dos Trabalhadores Decorrentes do Home-office**

Conforme disposto, com a pandemia da covid-19 gerou impactos consideráveis na saúde, economia e na rotina dos trabalhadores e das organizações. Relatos nos quais boa parte dos trabalhadores para que se fosse mantido seus vínculos trabalhistas, tiveram que se adequar à alterações consideráveis nas suas rotinas de trabalho, alterações essas que só foram possibilitadas



por conta do uso das tecnologias digitais da informação e comunicação para o exercício de suas funções laborais.

O teletrabalho necessitou ser adotado o mais rápido possível e nem sempre sem o tempo necessário de preparo para uma realização eficaz, trazendo com isso uma grande dificuldade e desafio, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, se adequarem sua nova modalidade de trabalho e para o gerenciamento de custo e tempo com as suas obrigações domésticas, conforme dispõe Souza que: “o descontrole do gerenciamento da vida doméstica, aliado ao excesso de trabalho, pode gerar um vício comportamental – o indivíduo está sempre contactável e sob pressão profissional para realizar determinada tarefa, sempre tendendo a prolongar o tempo diário de trabalho”. (SOUZA 2005, p. 18).

Losekann (2020) aponta que trabalhadores já demonstram algumas reações comportamentais que podem causar algum dano à saúde mental dos trabalhadores da modalidade home-office, como a perda de apetite e sono, mudanças de humor, causados pelas divergências entre o espaço pessoal e o espaço de trabalho, trazendo com isso por exemplo uma agitação, crises de pânico, potencializando e aumento a ansiedade, dentre outras enfermidades psicológicas das quais qualquer trabalhador desta modalidade fica cada vez mais propício a desenvolverlos. É possível observar também alguns transtornos psíquicos, como a depressão. Os autores referem também que a percepção de como está a saúde mental dos teletrabalhadores se torna um grande desafio no trabalho à distância.

4269

Diante disso, torna-se necessário que as empresas desenvolvam uma gestão de pessoas bem organizadas e que se estabeleça boas práticas de comunicação e interação entre os membros da equipe, com a finalidade de compreender e intervir nos males causados pela modalidade do teletrabalho na saúde das pessoas. Quanto ao teletrabalho no período pandêmico, tem que se considerar o medo, incertezas, sentimento de solidão, perdas, luto e estresse causados pela pandemia. Essa condição se juntou aos desafios de aprendizagem dos trabalhadores que migraram para o teletrabalho sem treinamento qualificado e tempo para as adequações necessárias para sua melhor execução e aproveitamento. Com tudo isso que foi exposto, Silva (2019) refere-se que, apesar de todos os recursos modernos de comunicação, a falta de contato físico com colegas de trabalho em decorrência do isolamento social causa efeitos à saúde mental dos teletrabalhadores, afetando psicologicamente este trabalhador, com isso gera um sentimento de insegurança. Pois com isso cabe as empresas a missão de conseguir manter esses funcionários com suas faculdades mentais na melhor forma possível e conseguir identificar onde se apresenta estes sintomas nos

quais qualquer trabalhador pode desenvolver esses tipos de problemas de saúde mental, e quando identifica-los conseguir tratar e sanar da melhor forma possível para que não se tenha essa perda do trabalhador.

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO . PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que "[a] utilização do Whatsapp para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada" - pág. 478. Conduitas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (in re ipsa), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido . fls (PROCESSO Nº TST- RR-10377-55.2017.5.03.0186 Firmado por assinatura digital em 17/10/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.)

Temos agora no que se falar na relação trabalho e família, quando temos esta junção, provavelmente teremos conflitos pois conciliar trabalho e afazeres domésticos nem sempre se consegue uma perfeita comunhão entre está relação. Com isso diante de conflitos dessa ordem, é necessário que o teletrabalhador e seus familiares estabeleçam uma delimitação do que se é trabalho e qual área disponível e por quanto tempo ela vai ser usada, para que com isso se tenha uma convivência familiar. Entretanto, a relação do homem consigo mesmo também pode apresentar variações e conflitos, impactando sua saúde mental. Aspectos como comprometimento, motivação e carga mental, refletem no desenvolvimento e nas relações do teletrabalhador frente ao trabalho. Portanto um bom ambiente familiar fara com que este teletrabalhador consiga desempenhar da melhor forma possível sua função na empresa e assim continuará com seu comprometimento total e com sua saúde mental preservada para que assim em um ambiente muito melhor e mais propicio ao seu trabalho e evitando assim a incidência de psicopatologias, nas quais temos em destaque a depressão que afeta muitos trabalhadores.

#### 4 JURISPRUDÊNCIAS PÁTRIAS APLICÁVEIS À TEMÁTICA

A temática do teletrabalho e assim por se dizer uma matéria recente que vai continuar ser discutida para sua regulamentação por conta de que ainda falta algumas questões a serem abordadas, assim seguem algumas decisões judiciais aplicadas ao teletrabalho:

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III, DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho, a exemplo do que se aplica ao inciso I do artigo 62 da

CLT. No caso, revel e confessa a primeira reclamada, acolhe-se a alegação inicial de que havia o controle da jornada de trabalho por meio do sistema "login" e "logout". Nesse sentido, o fato de que a obreira exercia função de operadora de telemarketing, atividade que não pode ser realizada a qualquer hora do dia e em qualquer momento, com autonomia e liberdade para gerir os horários de trabalho, corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada de trabalho pela empregadora. Sentença confirmada. Recurso não provido. (TRT-2 10005291420215020057 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 16/02/2022)

Nesse recurso quando o obreiro faz pedidos de horas extras, na modalidade de teletrabalho não temos a que se falar de sua validade pois, a sua função de trabalho mesmo a distância se faz por meio de login ao sistema vinculado a empresa portanto com isso temos bem definidos no Art.62 inciso I da CLT, onde o empregador consegue controlar a jornada de trabalho com isso temos a certeza da jornada e se faz ou não jus a horas extras trabalhadas no caso exposto o recurso não foi provido, por esse motivo de o empregador controlar a jornada de trabalho.

TRABALHO EXTERNO - TELETRABALHO - ALTERAÇÃO - ADITIVO CONTRATUAL - ARTIGO 75, § 1º DA CLT. Nos termos do artigo 75-B da norma consolidada, "Considera-se teletrabalho a 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". Como se percebe, a própria norma é expressa ao esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. Tal distinção não foi feita em vão, uma vez que referidas formas de labor, de fato, não se confundem. Outrossim, nos termos do artigo 75-C, § 1º, da CLT, para que seja alterada a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho é necessária a existência de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. No caso, em que pese o autor exercer sua atividade externamente, na forma do artigo 62, I, da CLT, é próprio da função desempenhada (propagandista) o exercício da atividade laboral de forma presencial, em reunião com clientes e parceiros da empresa. Inevitável, portanto, para que ocorra a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, a anuência do trabalhador, expressa e escrita, em aditivo contratual. Não havendo referido aditivo, desatendido pressuposto legal, por certo, a alteração efetivada é nula, posto que ausente a necessária anuência do trabalhador. (TRT-3 - RO: 00110957920195030025 MG 0011095-79.2019.5.03.0025, Relator: Adriana Goulart de Sena Orsini, Data de Julgamento: 27/05/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 31/05/2021.)

4271

A configuração do teletrabalho se faz por meio de um aditivo no contrato de trabalho onde vem expressamente qual a modalidade de trabalho e onde será executada, e para esse aditivo e necessário um comum acordo entre empregado e empregador como disposto do Art.75-C, §1º, da CLT, não ocorrendo essa modalidade não se tem como configurar o teletrabalho, pois a mera prestação de serviço fora do ambiente laboral de costume não configura teletrabalho.

1. IMPEDIMENTO DE TESTEMUNHA. CÔNJUGE DA PARTE. O cônjuge/companheiro da parte é impedido de ser ouvido na condição de testemunha, nos termos do art. 447, § 2º, I, do CPC/15. 2. HORAS EXTRAS. ARTIGO 62, III, DA CLT. REQUISITOS PARA ENQUADRAMENTO DO EMPREGADO. O fato de existir labor em teletrabalho, por si só, não é suficiente para afastar o cumprimento de

jornada, pelo empregado. Deve haver uma incompatibilidade, no dizer do legislador, com a fixação do horário de trabalho. Assim, somente insere-se na exceção capitulada no art. 62, III, da CLT, o trabalho em home office que impossibilita o controle pela empregadora, o que é o caso dos autos. 3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A conduta abusiva patronal traz consequências nefastas na esfera moral da vítima, sendo dispensável, para casos como esse, a prova da dor. A humilhação a ela imposta é suficiente para atrair a responsabilidade civil da empregadora. No caso, ausente a demonstração inequívoca da conduta ilícita patronal, não resta caracterizada a obrigação de indenizar. 4. Recurso obreiro conhecido e desprovido. (TRT-10 00003216620215100011, Relator: GRIJALBO FERNANDES COUTINHO, Data de Julgamento: 08/06/2022, Data de Publicação: 14/06/2022)

Neste caso apresentado a empresa não faz uso de meios para o controle de jornada, exceção na qual faz menção o caso apresentado onde o empregador não tem nenhuma conduta abusiva comprovada, assim não se tem o que se falar em indenização por dano moral solicitado pelo empregado.

HORAS EXTRAS. PANDEMIA DO COVID. TELETRABALHO. APLICAÇÃO DO INCISO I DO ART. 62 DA CLT. No presente caso, em razão da pandemia do COVID 19 as partes firmaram acordo individual de redução da jornada de trabalho e de salário, onde restou expressamente pactuado que o contrato seria regido pelas normas do Teletrabalho e que o empregado não estaria sujeito à controle de jornada de trabalho, incidindo à hipótese o teor do inciso I do art. 62 da CLT. Desse modo, em que pese as mensagens via WhatsApp revelarem, em alguns dias, diálogos após o horário de trabalho, tal fato por si só não é suficiente para comprovar que o recorrente exercia a jornada que alega, apenas demonstram que em diversos horários contataram com o obreiro. Além disso, a única prova apresentada (depoimento do preposto) confirmou a jornada de 4 horas diárias. Recurso Ordinário improvido. MULTA DO ART. 477 DA CLT. ACORDO INDIVIDUAL DE PAGAMENTO PARCELADO DAS VERBAS RESILITÓRIAS. ÚLTIMA PARCELA PAGA APÓS O PRAZO LEGAL. Entendo que o direito ao pagamento das verbas resilitórias na forma prevista no art. 477 da CLT, não é absoluto, podendo sim ser objeto de transação por meio de negociação coletiva, uma vez que não se está suprimindo o direito do trabalhador ao recebimento das parcelas pertinentes ao término do pacto laboral a que faz jus, mas apenas o seu parcelamento, devidamente justificável em virtude da atual situação excepcional vivenciada por todas as empresas do País, que foram obrigadas a dispensarem seus empregados, em razão da pandemia do COVID-19. Todavia, no caso concreto, é devida a multa em questão, uma vez que o acordo de parcelamento foi firmado de forma individual e não por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, além de a última parcela ter sido quitada com seis dias de atraso. Recurso Ordinário provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Invertida a sucumbência em sede de Recurso Ordinário, dá-se provimento ao tema epigrafiado, à vista dos critérios existentes no § 2º do art. 791-A da CLT, com o fim de condenar, em favor do (a) advogado (a) que assiste a parte reclamante, ora recorrente, os honorários sucumbenciais de 10% (dez por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da condenação. Recurso Ordinário parcialmente provido. (TRT-7 - RORSum: 00012678420205070034 CE, Relator: CLÓVIS VALENÇA ALVES FILHO, 3ª Turma, Data de Publicação: 21/02/2022)

4272

Nesse caso exposto temos o indeferimento de horas extras com base no Art.62, I, da CLT, por meio de acordo pois o teletrabalho exige essa modalidade e para isso mesmo sem o controle de jornada não configurando as horas extras o empregador teve ser recurso parcialmente provido, pois parte do recurso o empregador pagou fora do tempo e assim gerou multa e honorários sucumbências.

JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO. Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os benefícios da Justiça Gratuita. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO. Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador. (TRT-15 - ROT: 00113409820185150152 0011340-98.2018.5.15.0152, Relator: LUIZ ANTONIO LAZARIM, 9ª Câmara, Data de Publicação: 01/12/2020)

O julgado em questão, apresenta característica onde o empregador abusa do obreiro, assim extrapolando a jornada de trabalho na qual submete o seu empregado, situação comprovada por meio de prova testemunhal e onde o empregador não faz a quitação devidas dessas horas extras devidas ao funcionário na modalidade teletrabalho.

## CONCLUSÃO

Portanto conclui-se que as moldes da evolução da sociedade e com isso a evolução das formas de trabalho, que começaram com a escravidão, servidão, contratos de trabalho e muitas outras formas de prestação de trabalho até chegarmos nos moldes atuais, nos quais não vão ficar restritos apenas aos que temos conhecidos, já como foi dito as formas de trabalho sempre evoluem para acompanhar as modificações e evolução da sociedade. Com isso temos que adequar o ordenamento jurídico para que as garantias trabalhistas, as quais foram conquistadas a grandes penas ao longo da história não sejam perdidas e nem sejam dadas possibilidades de interpretações equivocadas na falta de norma que a defina de fato.

O presente artigo traz consigo um contexto necessário para entender a evolução dos direitos trabalhistas e para a preservação dos mesmos, assim não teremos fim a essa discussão tão facilmente como já exposto estamos de um direito extremamente dinâmico e necessário para a evolução da sociedade e assim esperamos ter construído um estudo que posso ter ajudado a esclarecer alguns questionamentos sobre o teletrabalho e seus direitos e deveres, para assim ajudar na preservação dos direitos e garantias fundamentais para cada trabalhador nessa modalidade que com o passar do tempo, vem se tornando uma opção muito viável para empregado e empregador.

A pandemia do covid-19 deixou sequelas e aprendizados, sequelas nas quais muitas dificuldades já existiam por conta de quarentena, restrições nas quais foram imposta para a sociedade, trouxe consigo muitos problemas de saúde e estruturais, nas relações de trabalho não foi diferente, mudou completamente a forma de se comunicar e com isso foi necessário criar

formar de se adequa a situação que já era muito difícil para uma aceitável e que as pessoas pudessem trabalhar para pode sobrevier e se adaptar a situação a qual o mundo foi exposta.

Com isso, é possível afirmar que as relações de trabalho precisaram se adequar e garantir forma de emprego e de bem estar de seus obreiros pois, mesmo com a pandemia de covid-19 o mundo não parou, desacelerou mais nunca parou e foi necessário a evolução da sociedade para tal fenômeno.

O trabalho foi diretamente afetado a saúde mental completamente fragilizada e relação patrão e empregado passou por uma notável condição de confiança pois o teletrabalho tirou a relação de presença dentre os mesmo durante muito tempo, causando para uns uma boa relação para outros nem tanto.

Desse modo, conclui-se que é necessário garantir a regulamentação específica quanto à modalidade de trabalho desenvolvido em home office e, à medida que são regulamentados, é possível sanar as deficiências legislativas no tocante às condições nas quais há omissão quanto à temática, como o controle da jornada, produtividade etc, deixando muitas vezes à mercê do Poder Judiciário no seu exercício de dizer o direito cabível diante do caso concreto, pois, na falta de lei vigente e específica, as formas de se aplicar a lei são por aplicação dos princípios gerais do direito, analogia ou costumes, algo sem primariedade com relação à Lei que passa por todo um processo legislativo.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafaela Miotto de. **A invenção e a destruição do trabalhismo**. 2021. Tese de Doutorado. PUC-Rio. Disponível em <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/55018/55018.PDF>. Acesso em 8 nov. 2022.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do trabalho guia prático e didático**. Saraiva Educação SA, 2018.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 08 nov. 2022.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.795, de 27 de abril de 1999.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19795.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19795.htm) Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em 10 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 1.108, de 25 De Março de 2022.** Disponível em <https://in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em 11 nov. 2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 828040.** Relator Ministro: Alexandre de Moraes. DJ: 12/03/2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>. Acesso em: 13 de nov 2022

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14ª edição. São Paulo: Ltr, 2015.

ESTRADA, Manuel Martín Pino Acidente de trabalho no teletrabalho. **O trabalho**, n. 182, p. 648-653, abr. 2012.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 24-43, 2021..

4275

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na Reforma trabalhista brasileira. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, n. 75, p. 58 – 72, fev, 2019, p. 69. Disponível em: [www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020](http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=75&edicao=11020). Acesso em 10 nov. 2022.

FINCATO, Denise Pires. Acidente do trabalho e teletrabalho: novos desafios à dignidade do trabalhador. **Direitos Fundamentais E Justiça**, n. 4, p. 146-173, jul./set. 2008.

FRANZO, Lucas Pinto. **Teletrabalho: transformações nas relações trabalhistas, avanços tecnológicos e suas perspectivas.** 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil; volume único.** Saraiva Educação SA, 2017.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&catid=3&Itemid=3). Acesso em 08 de nov. 2022.

JORGE, C. et al. **Da sobrecarga de trabalho ao desemprego: os impactos da pandemia sobre a mulher que trabalha.** Cadernos de Direito, v. 20, nº 38, p. 141-155. 2021.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. **O regime de teletrabalho e o direito à desconexão**. Percurso, v. 1, n. 32, p. 173-188, 2020.

KELLER, Werner. **Direito do trabalho e novas tecnologias**. Grupo Almedina, 2020.

LANDI, Flávio. **Direito das obrigações no novo código civil: aspectos da responsabilidade civil por acidentes do trabalho**. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito\\_das\\_Obriga%C3%A7%C3%B5es\\_no\\_Novo\\_C%C3%B3digo\\_Civil.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18765/Direito_das_Obriga%C3%A7%C3%B5es_no_Novo_C%C3%B3digo_Civil.pdf). Acesso em: 11 de nov. 2022.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. **Desafios do teletrabalho na pandemia Covid-19: quando o home vira office**. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 2020.

MAIO, Isabella de Sousa. **Os impactos do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores: um estudo na justiça federal do rio de janeiro**. In: Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019. 2019.

MORAES, E. B. de et al. **Carreiras jurídicas: desafios pós-pandemia**. Anais UniCathedral-Eventos, v. 1, n.º 2. 2021.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **O direito do trabalho no estado democrático de direito**. Editora Dialética, 2020.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira. **Breve histórico da regulamentação do trabalho**. Revista Caminhos da História, v. 22, n. 1, p. 86-103, 2017