

TELETRABALHO: CONCILIAÇÃO ENTRE LIBERDADE E DESAFIOS DOS DIREITOS HUMANOS?

TELEWORKING: RECONCILING FREEDOM WITH HUMAN RIGHTS CHALLENGES?

TELETRABAJO: ¿CONCILIAR LIBERTAD Y DERECHOS HUMANOS?

Karla Maria Cordeiro Cabral¹
Eloy Pereira Lemos Júnior²

RESUMO: O teletrabalho oferece aos trabalhadores uma flexibilidade sem precedentes, permitindo que realizem suas atividades profissionais de qualquer local com acesso à internet. No entanto, essa modalidade também levanta questões significativas sobre as condições laborais, o impacto social e os direitos humanos no ambiente de trabalho. Assim, a questão central deste estudo é compreender até que ponto o teletrabalho pode ser considerado uma forma de liberdade para os trabalhadores ou se, na realidade, introduz novos desafios aos direitos humanos. Objetivo desta pesquisa é investigar o impacto do teletrabalho na conciliação entre a liberdade individual e os desafios dos direitos humanos. Para tanto, a metodologia adotada baseia-se na pesquisa bibliográfica e documental. Ao finalizar esta análise, fica evidente que a questão do teletrabalho não pode ser reduzida a uma simples dicotomia entre liberdade e desafio aos direitos humanos. Em vez disso, representa um equilíbrio delicado entre os benefícios da flexibilidade e autonomia proporcionados pelo teletrabalho e os desafios associados à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

873

Palavras-chave: Teletrabalho. Liberdade. Direitos Humanos. Condições Laborais.

ABSTRACT: Telecommuting provides workers with unprecedented flexibility, allowing them to carry out their professional activities from any location with internet access. However, this modality also raises significant questions about labor conditions, social impact, and human rights in the workplace. Thus, the central question of this study is to understand to what extent telecommuting can be considered a form of freedom for workers or if, in reality, it introduces new challenges to human rights. The aim of this research is to investigate the impact of telecommuting on reconciling individual freedom with human rights challenges. To this end, the methodology adopted is based on bibliographical and documentary research. Upon concluding this analysis, it becomes evident that the issue of telecommuting cannot be reduced to a simple dichotomy between freedom and challenge to human rights. Instead, it represents a delicate balance between the benefits of flexibility and autonomy provided by telecommuting and the challenges associated with protecting workers' fundamental rights.

Keywords: Telecommuting. Freedom. Human Rights. Labor Conditions.

¹Mestranda em Ciências Jurídicas, Veni Creator Christian University.

²Orientador do mestrado em Ciências Jurídicas, Veni Creator Christian University.

RESUMEN: El teletrabajo ofrece a los trabajadores una flexibilidad sin precedentes, permitiéndoles desarrollar su actividad profesional desde cualquier lugar con acceso a Internet. Sin embargo, esta modalidad también plantea importantes cuestiones sobre las condiciones laborales, el impacto social y los derechos humanos en el lugar de trabajo. Así pues, la cuestión central de este estudio es comprender hasta qué punto el teletrabajo puede considerarse una forma de libertad para los trabajadores o si, en realidad, introduce nuevos retos para los derechos humanos. El objetivo de esta investigación es investigar el impacto del teletrabajo en la conciliación de la libertad individual y los desafíos a los derechos humanos. Para ello, la metodología adoptada se basa en la investigación bibliográfica y documental. Al final de este análisis, queda claro que la cuestión del teletrabajo no puede reducirse a una simple dicotomía entre libertad y retos en materia de derechos humanos. Por el contrario, representa un delicado equilibrio entre las ventajas de flexibilidad y autonomía que proporciona el teletrabajo y los retos asociados a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras clave: Teletrabajo. Libertad. Derechos humanos. Condiciones laborales.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, está se tornando cada vez mais comum globalmente, especialmente devido aos avanços tecnológicos e à pandemia de COVID-19. Esse modelo de trabalho proporciona aos trabalhadores uma flexibilidade sem precedentes, permitindo que desempenhem suas funções profissionais de qualquer lugar com acesso à internet. Contudo, essa modalidade também suscita importantes questões sobre as condições de trabalho e o impacto social, além dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

Embora muitos vejam o teletrabalho como uma fonte de liberdade e autonomia, facilitando um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, há uma preocupação crescente com os desafios que essa prática pode acarretar. Entre as principais inquietações estão a intensificação do trabalho, a falta de fronteiras claras entre as esferas profissional e pessoal, e a possível piora das condições de trabalho. Essas questões são especialmente relevantes em um contexto onde as regulamentações laborais tradicionais podem não ser adequadas para o teletrabalho, deixando os trabalhadores suscetíveis a abusos e exploração.

O objetivo deste estudo é investigar o impacto do teletrabalho na conciliação entre a liberdade individual e os desafios dos direitos humanos. Para isso, a metodologia adotada neste estudo baseia-se na pesquisa bibliográfica e documental, valendo-se da consulta de livros, artigos científicos, julgados e dispositivos de leis federais e da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dessa forma, a problemática central deste estudo reside em entender até que ponto o teletrabalho pode ser considerado uma forma de liberdade para os trabalhadores ou se ele, na verdade, introduz novos desafios aos direitos humanos. Para tanto, este estudo começa abordando o conceito de teletrabalho, seguido por uma análise dos impactos dessa modalidade na vida dos trabalhadores. Em seguida, discute se o teletrabalho representa liberdade ou desafios aos direitos humanos, finalizando com as considerações finais.

TELETRABALHO

O teletrabalho, ou trabalho remoto, tornou-se uma forma proeminente de organização laboral na era digital. Esse modelo permite que os funcionários desempenhem suas funções profissionais fora do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias de comunicação e informação para manter a produtividade e a conexão com colegas e superiores.

O conceito de teletrabalho surgiu nos Estados Unidos na década de 1970. Rocha e Amador (2018) explicam que o trabalho remoto, desvinculado da produção industrial e dependente do uso de tecnologias de informações e comunicação (TIC), teve suas primeiras concepções nesse período, quando os termos telecommuting e telework começaram a ser usados, unindo as ideias de "trabalho a distância" e "trabalho em casa".

875

Nota-se que o interesse por essa modalidade de trabalho na época, especialmente na Europa e nos Estados Unidos, foi impulsionado pela crise energética (petrolífera), pela popularização e redução do preço das TIC (principalmente dos microcomputadores) e pelo advento da telemática – um termo criado em 1978 para definir a integração das TIC. Na transição das décadas de 1970 para 1980, surgiram várias experiências de teletrabalho como uma alternativa para reduzir o deslocamento diário entre casa e trabalho (commuting, em inglês) (Rocha; Amador, 2018). Sobre a conceituação do teletrabalho no âmbito jurídico, Rodrigues (2011) comenta:

Do ponto de vista jurídico, a delimitação conceitual de teletrabalho não é nada fácil. Trata-se de uma anomia, há ausência de leis, normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, aptos à formulação de uma definição. Não há uma definição legal, nem sequer é comum uma menção legislativa específica que ajude a identificar o seu conteúdo ou as suas características. O teletrabalho é fenômeno sobre o qual as distintas legislações não tratam, ou tratam de uma maneira incipiente. Por isto as dificuldades na identificação de seus contornos (Rodrigues, 2011, p. 31).

Definir o termo teletrabalho pode ser complicado, já que ele abrange aspectos tecnológicos, organizacionais e sociais que mudam com o tempo. O teletrabalho não é

simplesmente uma forma de trabalho remoto, mas também inclui diversas nuances que podem variar conforme as circunstâncias e práticas de diferentes empresas e setores. Rocha e Amador (2018) apontam que a definição de teletrabalho é dificultada pela falta de leis, normas e regras que organizem seus elementos caracterizadores. Embora o teletrabalho tenha crescido significativamente nos últimos anos, a legislação e regulamentação a seu respeito ainda são rudimentares.

Apesar da ausência de uma definição teórica clara, algumas características são comuns a essa modalidade, como a diversidade de locais de trabalho, o uso de tecnologia, horários flexíveis, redução do deslocamento e maior autonomia. Etimologicamente, Almeida (2017) define:

O vocábulo teletrabalho, na acepção etimológica, constitui um neologismo formado pela palavra "tele", que é de origem grega e tem o significado de "longe" ou "distante" e da palavra "trabalho", originada do latim "tripalium", que inicialmente era um instrumento utilizado na lavoura e, posteriormente, também passou o nome dado a instrumento de tortura (Almeida, 2017, p. 12).

Assim, compreende-se que uma das principais características é a realização do trabalho em locais diferentes do ambiente convencional de trabalho, que é o local físico onde a empresa está estabelecida. Esse local alternativo não precisa necessariamente ser o domicílio do empregado, conhecido como home office. Jack Nilles (1977), precursor nos estudos sobre o assunto, definiu o teletrabalho como a prática de levar o trabalho até os trabalhadores, ao invés de fazer com que os trabalhadores se desloquem até o local de trabalho.

O autor descreve essa prática como a realização periódica do trabalho fora do escritório central, por um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de atendimento remoto. De maneira mais formal, trata-se da substituição parcial ou total do deslocamento até o local de trabalho por meio de tecnologias de telecomunicação, possivelmente utilizando computadores (Nilles, 1977).

Com base nisso, é essencial destacar outra característica importante do teletrabalho, que envolve o uso de meios telemáticos de comunicação. Esses são sistemas e tecnologias que permitem a comunicação à distância, combinando tecnologias de informação e telecomunicações (Rodrigues, 2011). Assim, pode-se definir teletrabalho, segundo Almeida (2017), como uma modalidade que se enquadra na categoria de "trabalho a distância" e é considerada uma forma flexível de trabalho. Esse tipo de trabalho pode ser realizado total ou parcialmente fora do estabelecimento físico do empregador, em qualquer lugar do mundo,

desde que seja possível a transmissão de dados por meio de tecnologias telemáticas de comunicação.

Portanto, pode-se afirmar que as principais características do teletrabalho são a distância física da sede da empresa, o horário flexível e o uso predominante de meios telemáticos (Rodrigues, 2011). Essas características são definidoras dessa modalidade de trabalho. Nesse contexto, o regime de teletrabalho foi formalmente incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apenas em 2017. Até então, o teletrabalho no Brasil não possuía regulamentação específica. Somente com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) foram introduzidas alterações na CLT para tratar das relações de trabalho a distância.

De acordo com Brasil e Oliveira (2022), o teletrabalho foi formalizado nos artigos 75-A a 75-E da CLT, sendo definido como o trabalho realizado no domicílio do empregado, utilizando tecnologia e sem a necessidade de execução das atividades nos limites geográficos da empresa. Nessa modalidade, no entanto, não há disposição na legislação sobre subordinação e carga horária, pois o empregado trabalha de acordo com metas que pode desenvolver a qualquer momento.

Assim, o teletrabalho é predominantemente realizado a distância, com a jornada de trabalho não controlada pelo empregador, envolvendo atividades que exigem entregas específicas com o cumprimento de metas/resultados, sem exigir que o trabalhador esteja disponível para a empresa em tempo integral. Diversas formas de teletrabalho são mencionadas, como o trabalho em domicílios, centros satélites, telecentros, telecottages, nômades ou móveis (Brasil; Oliveira, 2022).

No entanto, não se confunde com o trabalho externo, como o realizado por motoristas e representantes. Além disso, a principal característica é o uso do meio virtual via internet (Brasil; Oliveira, 2022). Portanto, o teletrabalho pode ser definido como uma modalidade de trabalho realizada predominantemente à distância, onde a jornada de trabalho não é rigidamente controlada pelo empregador.

OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA VIDA DOS TRABALHADORES

O teletrabalho introduziu várias transformações notáveis nas dinâmicas laborais e no contexto profissional. Esse formato de trabalho traz consigo uma série de vantagens tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Conforme Costa (2022), para os trabalhadores, ele

oferece flexibilidade nos horários, reduzindo o tempo gasto em deslocamentos e possibilitando uma conciliação mais efetiva entre vida profissional e pessoal.

Essa dinâmica pode levar a uma maior satisfação no trabalho e a uma melhoria na qualidade de vida. Além disso, o teletrabalho pode representar uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiências ou limitações de mobilidade, permitindo-lhes participar do mercado de trabalho de forma mais equitativa (Costa, 2022). Ademais, o teletrabalho proporciona horários flexíveis, permitindo aos teletrabalhadores definirem seus próprios horários, desde que atendam às metas e prazos estabelecidos. Isso resulta em maior autonomia e acomodação de diversos estilos de trabalho (Rodrigues, 2011).

No entanto, o teletrabalho também traz consigo desafios que merecem consideração. A linha divisória entre a vida profissional e pessoal pode se tornar mais difusa, aumentando o risco de sobrecarga de trabalho e dificultando o estabelecimento de limites saudáveis. A ausência de interações presenciais pode impactar a comunicação e o senso de pertencimento à equipe, exigindo esforços adicionais para manter a colaboração e a coesão (Costa, 2022).

Como resultado, o poder de supervisão e controle do empregador é modificado, assim como a capacidade de monitorar as atividades do empregado e sua jornada de trabalho, uma vez que a ausência de presença física reduz a capacidade de observar a jornada de trabalho em tempo real. Este aspecto do monitoramento e entrega do trabalho é discutido por Rocha (2018), que aponta que, apesar das variações no controle e autonomia do trabalho entre teletrabalhadores assalariados e autônomos, bem como entre os mais e menos qualificados, essa modalidade de trabalho tende a favorecer mais a flexibilização do que a autonomia.

A suposta autonomia associada ao teletrabalho em termos de tempo e espaço freqüentemente não se traduz em um real controle por parte dos trabalhadores, pois eles são confrontados com altas demandas de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação, entre outros aspectos. Em vez de dependerem do acompanhamento e controle direto do gestor sobre o tempo de trabalho, os trabalhadores se veem obrigados a desenvolver técnicas de autocontrole e autodisciplina para lidar com as numerosas exigências de produção intangível (Rocha, 2018).

Neste cenário, o teletrabalho apresenta um impacto significativo nas condições laborais e sociais dos profissionais, trazendo consigo tanto benefícios quanto desafios. No âmbito da saúde mental, essa forma de trabalho também suscita uma série de considerações importantes. De acordo com Castilho (2021), por um lado, o teletrabalho pode ter um impacto positivo na saúde mental dos colaboradores, especialmente no que se refere à redução do estresse

relacionado ao deslocamento. Ao eliminar a necessidade de enfrentar o trânsito ou o transporte público diariamente, os profissionais podem experimentar uma sensação de calma e tranquilidade antes e depois do expediente, o que pode ser benéfico para o seu bem-estar mental.

Além disso, a flexibilidade e a autonomia proporcionadas pelo teletrabalho permitem que os colaboradores gerenciem melhor o seu tempo e o ambiente de trabalho, diminuindo assim a pressão e o estresse associados a prazos rígidos e horários fixos (Castilho, 2021).

Entretanto, o teletrabalho também pode acarretar impactos desfavoráveis na saúde mental dos profissionais. O isolamento social emerge como uma preocupação significativa, visto que o trabalho remoto pode resultar em solidão, especialmente para aqueles que residem sozinhos ou têm poucas interações sociais fora do ambiente profissional. A falta de contato humano regular com colegas de trabalho e a inexistência de uma fronteira clara entre vida profissional e pessoal podem intensificar o sentimento de isolamento e contribuir para problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão (Castilho, 2021).

Juntamente com os impactos na saúde mental, Oliveira e Tourinho (2020) discutem que o teletrabalho tem mostrado sinais de agravamento de doenças ocupacionais, particularmente a Síndrome de Burnout, que resulta diretamente de um ambiente de trabalho extremamente desgastante. O fato de trabalhar remotamente não elimina o estresse físico causado pelo trabalho; na verdade, tem aumentado.

A Síndrome de Burnout, originada da junção das palavras inglesas *burn*(queima) e *out* (exterior), denota uma exaustão extrema, esgotamento físico e mental, estresse somático e uma sensação de combustão completa, entre outros sintomas. O termo foi cunhado por Herbert Freudenberger, um psicanalista alemão, após diagnosticá-la em si mesmo na década de 1970. Freudenberger associou o termo Burnout ao estresse decorrente das atividades laborais realizadas durante a jornada de trabalho, caracterizadas pela presença de fatores prejudiciais à saúde do trabalhador, como o rigor excessivo do empregador e a falta de um ambiente adequado para a realização do trabalho (Valio, 2018).

A Síndrome de Burnout, derivada do estresse crônico e da exaustão extrema associados às atividades laborais, pode ser particularmente relevante no contexto do teletrabalho. De acordo com Oliveira e Tourinho (2020), embora a definição clássica da síndrome se concentre nas pressões e demandas do ambiente de trabalho convencional, esses mesmos elementos podem estar presentes no ambiente remoto e até mesmo agravados por certos aspectos específicos do teletrabalho.

No teletrabalho, segundo Potiguara Filho et al., (2023) a falta de fronteiras claras entre vida profissional e pessoal pode resultar em uma maior dificuldade em desconectar-se do trabalho, gerando uma sobrecarga constante e a sensação de nunca realmente estar fora do escritório. Além disso, a ausência de apoio social e a solidão, fatores de risco conhecidos para o desenvolvimento da Síndrome de Burnout, podem ser exacerbados pelo isolamento intrínseco ao teletrabalho.

Da mesma forma, a exigência de manter elevados padrões de produtividade em um ambiente remoto, freqüentemente sem supervisão direta dos gestores, pode contribuir para a sensação de sobrecarga e exaustão entre os trabalhadores remotos. Encontrar um equilíbrio entre as demandas profissionais e as responsabilidades pessoais pode ser ainda mais desafiador quando o local de trabalho se mescla com o espaço doméstico (Potiguara Filho et al., 2023).

Portanto, os efeitos do teletrabalho na vida dos trabalhadores são variados e complexos, abordando desde a flexibilidade de horários até questões relacionadas à saúde mental e ao bem-estar físico. Neste contexto, de acordo com Bono e Goldschmidt (2022), é crucial analisar os impactos do teletrabalho sob a ótica dos direitos humanos.

Os princípios essenciais de liberdade e dignidade dos trabalhadores devem ser mantidos em todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho. É fundamental assegurar o direito a condições de trabalho justas e seguras, bem como garantir um ambiente laboral saudável e livre de qualquer forma de discriminação aos trabalhadores que atuam remotamente.

TELETRABALHO: LIBERDADE OU DESAFIOS AOS DIREITOS HUMANOS

O Direito do Trabalho, assim como todo o sistema jurídico, deve observar os direitos humanos e fundamentais, que são inerentes à pessoa humana. Segundo Mazzuoli (2021, p. 23), “os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção”.

A Constituição Federal de 1988 estabelece diversos direitos fundamentais, incluindo o direito ao trabalho, que é respaldado por princípios essenciais, como o princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, no contexto internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos reconhece o direito à desconexão e ao lazer como fundamentais.

Segundo Brasil e Oliveira (2022), um dos principais desafios do teletrabalho é garantir o direito à desconexão. Esse direito assegura que os trabalhadores possam desfrutar livremente

de seu tempo de descanso, sem se sentirem obrigados a permanecer disponíveis para atividades relacionadas ao trabalho. Portanto, é imperativo que as relações trabalhistas respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, incluindo o direito à desconexão, mesmo no contexto do teletrabalho.

A Constituição Federal de 1988 assegura os direitos à desconexão e ao lazer como fundamentais, conforme estabelecido em seus artigos 5º, 6º e 7º. De acordo com a doutrina jurídica, esses direitos são considerados essenciais à dignidade da pessoa humana e, portanto, não podem ser objeto de negociação ou renúncia. Além disso, o artigo 193 da Constituição Federal estabelece que a organização da sociedade tem como princípio fundamental o valor do trabalho, visando o bem-estar e a justiça sociais (Brasil, 1988).

Os direitos à desconexão e ao lazer são garantidos tanto em nível nacional, pela Constituição Federal de 1988, quanto internacional, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esta última, adotada em 1948 pela ONU, estabelece que: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (ONU, 1948, online).

Piovesan (2021) ressalta a importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos como um marco histórico e normativo essencial que estabelece os princípios fundamentais dos direitos humanos, reconhecendo a dignidade inerente a todas as pessoas, independentemente de sua etnia, nacionalidade, gênero, crença religiosa ou condição social. A autora destaca a abrangência, unidade e interconexão dos direitos humanos consagrados na Declaração, os quais incluem tanto direitos individuais e políticos quanto direitos socioeconômicos e culturais.

No contexto do direito do trabalho, delineado principalmente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, os direitos ali estabelecidos desempenham um papel crucial na garantia dos elementos essenciais para uma vida digna e decorosa. Isso é especialmente evidente considerando os princípios da prevalência da norma mais favorável e pro homine, bem como o artigo 4º, IV, da mesma Constituição, que estabelece a primazia dos direitos humanos. Destaca-se que, ao se referir aos direitos humanos como intrínsecos à dignidade humana, reconhece-se que tais direitos são fundamentais para uma vida condizente com a dignidade da pessoa (Brasil, 1988).

De acordo com Colnago (2007), a dignidade do trabalho humano é um direito fundamental de segunda dimensão, que está expressamente consagrado na Constituição Federal de 1988. Ele representa um elemento essencial do arcabouço constitucional brasileiro,

sendo uma norma-princípio fundamentada no valor da dignidade humana. Essa concepção reflete uma conquista histórica da humanidade, destacando a importância fundamental do trabalho como componente essencial da existência digna.

Brasil e Oliveira (2022) ressaltam que a Constituição Federal de 1988 prevê outras disposições relacionadas ao direito à desconexão. O artigo 25 aborda o direito ao bem-estar, enquanto o artigo 29 trata dos deveres do indivíduo para com a comunidade, destacando a possibilidade de desenvolvimento pleno da personalidade. Internamente, a Constituição elenca o direito à privacidade no artigo 5º, inciso X, garantindo a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, além do direito à indenização por danos decorrentes de violação desses direitos.(Brasil, 1988).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 6º, lista os direitos sociais, abrangendo áreas como educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e infância, além da assistência aos desamparados, conforme os ditames constitucionais. No artigo 7º, são estabelecidos diversos direitos assegurados ao trabalhador, incluindo aqueles relacionados à duração da jornada, repouso semanal remunerado e férias (Brasil, 1988). O direito à desconexão, por sua vez, está diretamente ligado aos direitos à privacidade, lazer e saúde, sendo, portanto, um direito fundamental do trabalhador.

882

Assim, o direito à desconexão, enquanto um direito fundamental, está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo Piovesan (2021), a noção de dignidade humana é fundamental para todos os direitos fundamentais, sejam eles de natureza civil, política ou social, constituindo-se como um direito inerente à condição humana. Refere-se à capacidade inata do ser humano de ser racional e livre em si mesmo, capaz de orientar-se por suas próprias convicções.

Contudo, vale destacar que com o avanço das tecnologias de comunicação, os teletrabalhadores muitas vezes se veem em um estado de constante disponibilidade, dificultando a separação entre vida profissional e pessoal. Isso pode impactar diretamente a dignidade da pessoa humana, conforme argumentado por Mazzuoli (2021), que defende que a dignidade não se restringe apenas ao aspecto individual, mas se estende às relações sociais, econômicas e políticas. O respeito à dignidade humana implica garantir condições mínimas de vida digna para todos os cidadãos, incluindo acesso à educação, saúde, moradia e trabalho.

Todos os direitos fundamentais, sejam eles específicos ou gerais, previstos na Constituição, têm como objetivo assegurar um patamar mínimo de civilidade para os direitos sociais dos trabalhadores. Esses direitos fundamentais são o princípio orientador que deve nortear qualquer relação de trabalho, independentemente da categoria ou tipo de profissão (Mazzuoli, 2021). Nesse contexto, a exigência de constante disponibilidade dos trabalhadores remotos pode comprometer esses direitos fundamentais, prejudicando sua capacidade de desfrutar de uma vida digna e plena.

É crucial assegurar o acesso a condições de trabalho justas, seguras e saudáveis, além de garantir o direito a uma jornada laboral equilibrada e o respeito à intimidade e vida privada, mesmo no cenário do teletrabalho. Esses são aspectos fundamentais que devem ser protegidos de acordo com os princípios basilares da dignidade humana e dos direitos sociais do trabalhador. Segundo Bono e Goldschmidt (2022), uma série de justificativas são utilizadas para legitimar a violação desses direitos fundamentais no contexto do teletrabalho. Essas justificativas vão desde a alegação da necessidade de exercer o poder de fiscalização por parte do empregador até a pressão pela produtividade no desempenho das tarefas laborais.

É relevante observar que, no teletrabalho, o local de trabalho do indivíduo se mescla com sua própria residência ou uma área específica dentro de sua casa, efetivamente convertendo-a em um ambiente laboral. No entanto, conforme argumentado por Massi (2017), o conceito de ambiente de trabalho vai além do espaço físico onde as atividades são realizadas. Ele engloba não apenas o local de trabalho em si, mas também os instrumentos utilizados, a forma como as tarefas são executadas e até mesmo a maneira como o trabalhador é tratado por empregadores, contratantes e colegas de trabalho.

Segundo Bono e Goldschmidt (2022), uma das principais questões enfrentadas no contexto do teletrabalho é determinar quando o teletrabalhador está de fato desempenhando suas atividades laborais. Isso se torna desafiador devido à autonomia e liberdade concedidas ao teletrabalhador para escolher o melhor horário para realizar suas tarefas, alinhando-se com suas próprias prioridades. Essa reflexão se mostra crucial, uma vez que, em princípio, somente durante o período de trabalho o empregador poderia exercer seu poder diretivo e supervisionar as atividades. Qualquer interferência fora desses limites poderia ser considerada uma invasão à intimidade e à vida privada do teletrabalhador.

Assim, é fundamental estabelecer previamente uma jornada de trabalho, mesmo no caso de teletrabalho, para que as partes envolvidas possam concordar sobre seus direitos e

responsabilidades conforme estabelecido no contrato de trabalho. Conforme Goldschmidt (2019), desde a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a consagração da dignidade humana como uma categoria jurídica essencial merece destaque como uma forma não apenas de reiterar a importância e a centralidade da condição humana, mas também de garantir legalmente a proteção e a promoção da dignidade individual de cada pessoa.

No entanto, surge um paradoxo significativo com o avanço das novas tecnologias: enquanto estas proporcionam uma maior autonomia aos trabalhadores, especialmente aos teletrabalhadores, também facilitam uma intromissão injusta na intimidade e na vida privada por parte dos empregadores. Assim, Goldschmidt (2019) destaca que, embora essas tecnologias ofereçam diversas vantagens para as relações de trabalho, é necessário ter cautela em sua aplicação, pois, se não forem devidamente regulamentadas, podem levar ao desaparecimento parcial de alguns direitos fundamentais no contexto laboral, tais como o direito à privacidade, à liberdade e à dignidade dos trabalhadores.

Nesse ínterim, é imperativo interpretar a Constituição de 1988 considerando o momento histórico em que foi promulgada, o que implica na aplicação imediata dos direitos fundamentais trabalhistas a todos os trabalhadores, pois esses direitos representam padrões civilizatórios essenciais em qualquer relação de trabalho. De acordo com Pagani et al., (2023), negar aos teletrabalhadores os direitos fundamentais trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição é não apenas reduzir a atuação do Direito do Trabalho a uma abordagem minimalista, mas também torná-lo excludente. Esses direitos fundamentais são essenciais e devem ser garantidos como um mínimo em todas as relações de trabalho.

No entanto, a jurisprudência em relação a esse assunto tem mostrado divergências significativas. Por exemplo, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresenta diferentes entendimentos sobre a garantia dos direitos fundamentais aos teletrabalhadores, especialmente no que diz respeito ao cumprimento da jornada constitucional.

Em algumas decisões, reconhece-se a necessidade de remunerar devidamente as horas extras trabalhadas pelos teletrabalhadores, mesmo diante das dificuldades de monitorar a jornada de trabalho nesse contexto. No entanto, em outras decisões, o pagamento de horas extras é negado com base na jornada estabelecida ou na falta de evidência de uma extrapolação habitual da jornada diária de trabalho. Essa divergência pode ser observada a seguir:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010132-05.2016.5.03.0178 (RO); Disponibilização: 13/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 80; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno).

INTEIRO TEOR: pretende a reforma do julgado, a fim de que a ré seja condenada ao pagamento de 720 horas extras em 40 meses, reiterando a alegação inicial ... /04/2018, 23/09/2019, 18/11/2019 e 07/12/2019, ou seja, em datas bem anteriores a 07/04/2020, quando já estava em teletrabalho. [...] Não se conforma a reclamante com o indeferimento do intervalo intrajornada, sob a alegação de que superava habitualmente 6 horas diárias [...] restou incontroverso nos autos que a jornada da reclamante era de 6 horas diárias com concessão de duas pausas de 10 minutos [...] não há como invocar o item IV da Súmula 437/TST na espécie, já que não havia extrapolação habitual da jornada de seis horas diárias de trabalho. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010305-03.2020.5.03.0109 (ROPS); Disponibilização: 30/11/2020; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Jaqueline Monteiro de Lima).

A disparidade na jurisprudência destaca o quão complexo é aplicar as leis trabalhistas ao teletrabalho, especialmente quando se trata de monitorar a jornada de trabalho constitucional e garantir o pagamento de horas extras. As transformações na natureza do trabalho, impulsionadas pelo avanço tecnológico, demandam uma revisão contínua das normas e uma adaptação da jurisprudência para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores, independentemente do ambiente onde desempenham suas funções laborais.

885

O debate sobre o teletrabalho e suas implicações nos direitos humanos, conforme destacado por Ferreira (2022), é verdadeiramente complexo e abrangente, abordando uma série de questões interligadas que têm um impacto direto na vida e na dignidade dos trabalhadores.

Em primeiro lugar, surge a questão da dignidade da pessoa humana, um princípio fundamental que permeia todo o arcabouço jurídico. O teletrabalho pode tanto promover quanto ameaçar a dignidade dos trabalhadores, dependendo das condições em que é conduzido. Por um lado, oferece a flexibilidade e a autonomia que muitos trabalhadores almejam, permitindo-lhes conciliar melhor suas vidas profissionais e pessoais. Por outro lado, pode resultar em sobrecarga de trabalho, falta de fronteiras claras entre vida profissional e pessoal e isolamento social, comprometendo, assim, a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores (Brasil; Oliveira, 2022).

Além disso, é crucial considerar tanto o direito ao trabalho quanto o direito à desconexão. Enquanto o teletrabalho pode abrir portas de oportunidade de emprego para muitas

peçoas, também pode criar expectativas de disponibilidade constante, o que dificulta o direito dos trabalhadores a períodos de descanso e lazer. A falta de distinção entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo pessoal pode resultar em exaustão e estresse, afetando negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Ferreira, 2022).

A questão da privacidade surge como uma preocupação relevante no contexto do teletrabalho. Ao trabalhar em casa, o ambiente pessoal se confunde com o ambiente profissional, o que pode resultar na violação da privacidade dos trabalhadores por parte dos empregadores. Temas como monitoramento remoto, acesso a dados pessoais e vigilância constante suscitam preocupações sobre a preservação da privacidade e da intimidade dos trabalhadores (Brasil; Oliveira, 2022).

Assim, é imprescindível reconhecer que o teletrabalho pode tanto proporcionar uma oportunidade de liberdade quanto representar um desafio aos direitos humanos. O cerne da questão reside em encontrar um equilíbrio adequado, assegurando que as políticas e práticas relacionadas ao teletrabalho respeitem e salvaguardem os direitos fundamentais dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que capitalizam os benefícios oferecidos por essa modalidade de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate sobre os impactos do teletrabalho nos direitos humanos revela uma interseção complexa entre as transformações tecnológicas, as relações de trabalho e os princípios fundamentais que regem a sociedade. Ao longo deste estudo, foram abordados diversos aspectos que destacam tanto os benefícios quanto os desafios do teletrabalho em relação aos direitos humanos.

Por um lado, o teletrabalho oferece vantagens significativas, como flexibilidade de horários, redução do tempo gasto em deslocamentos e a possibilidade de conciliar a vida profissional com a pessoal de forma mais eficaz. No entanto, também foram discutidos os desafios enfrentados pelos trabalhadores remotos. A falta de separação entre vida profissional e pessoal pode levar à sobrecarga de trabalho, dificultando a desconexão e prejudicando a saúde mental dos trabalhadores. Além disso, questões relacionadas à privacidade e ao controle por parte dos empregadores levantam preocupações sobre a proteção dos direitos individuais dos trabalhadores.

Nesse contexto, é fundamental considerar o teletrabalho à luz dos direitos humanos. A liberdade e a dignidade dos trabalhadores devem ser protegidas e garantidas em todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho. Isso significa adotar políticas e práticas que promovam condições de trabalho justas, respeitando a autonomia, a privacidade e o bem-estar dos trabalhadores.

A interpretação e aplicação das normas trabalhistas em relação ao teletrabalho devem ser constantemente revisadas e adaptadas para acompanhar as mudanças nas formas de prestação do trabalho. É necessário encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que nenhum direito fundamental seja negligenciado ou violado.

Assim, o teletrabalho apresenta tanto oportunidades quanto desafios em relação aos direitos humanos. Cabe às instituições e aos legisladores adotar medidas que promovam uma abordagem equilibrada e garantam que o teletrabalho seja uma forma de trabalho que respeite e proteja a dignidade e os direitos de todos os trabalhadores. Portanto, ao finalizar esta análise, torna-se evidente que a questão do teletrabalho não pode ser simplificada como uma mera questão de liberdade ou desafio aos direitos humanos. Em vez disso, é um equilíbrio delicado entre os benefícios da flexibilidade e autonomia oferecidos pelo teletrabalho e os desafios associados à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores..

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Clarice Santos de. **O teletrabalho e o desenvolvimento de temas controversos com o crescimento desta modalidade de trabalho a distância.** 2017.

BONO, A.,GOLDSCHMIDT,R. O direito fundamental à privacidade do trabalhador e seus limites no âmbito do teletrabalho em home office. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 8, n. 1, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** 1988.

BRASIL, D. R., OLIVEIRA, C. S. O direito fundamental à desconexão no contexto do home office em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, v. 1, n. 1, p. 24-48, 2022.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. **O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. A dignidade do trabalho humano na hermenêutica constitucional. In: **Sapientia CESAT**, Pio XII, UNICES, vol. 9, p. 4-9, 2007.

FERREIRA, Carla Campos. A importância do direito à desconexão para a garantia de direitos fundamentais no teletrabalho. In: **Congresso Internacional de Direitos Humanos de Coimbra**. 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direito da personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microsistema trabalhista. In: GOLDSCHMIDT, Rodrigo (Org.). **Direitos da personalidade do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo, Futura, 1997.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho: análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Org.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

OLIVEIRA, L. P. F., TOURINHO, L. D. O. S. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Resolução nº 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. 1948.

888

PAGANI, M., DUARTE, G. C., DE OLIVEIRA GOMES, S. T. O teletrabalho e os desafios para a proteção do trabalhador: reflexões sobre a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas. **REVISTA FOCO**, v. 16, n. 1, p. e672-e672, 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 19. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

POTIGUARA FILHO, M., CARREIRA, Y. C., PEREIRA, E. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, p. 78-94, 2023.

ROCHA, C. T. M. D., AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. USP. São Paulo, São Paulo, Brasil, 2011.

VALIO, Marcelo Roberto Bruno. **Síndrome de Burnout e a responsabilidade do empregador**. São Paulo: LTr, 2018.