

O ABUSO DO TELETRABALHO A PARTIR DA LEGISLAÇÃO EMERGENCIAL DA PANDEMIA COVID-19

THE ABUSE OF TELEWORKING FROM THE EMERGENCY LEGISLATION OF THE COVID-19 PANDEMIC

Recebido: 14/06/2020

Aceito: 09/12/2020

Marco Aurélio Serau Junior

Professor da Universidade Federal do Paraná (UFPR), nas áreas de Direito do Trabalho e Previdenciário.
Doutor e Mestre em Direitos Humanos pela Universidade de São Paulo (USP).

E-mail: maseraujunior@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-3904-1315>

Isabel Ceccon Iantas

Graduanda da Universidade Federal do Paraná (UFPR).

E-mail: isabel.iantas9@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3255-8431>

RESUMO

O presente artigo trata da adoção intensificada do teletrabalho como alternativa à realização das atividades laborais durante o período de pandemia de COVID-19, que impôs drásticas medidas de confinamento social e paralisação das atividades econômicas. Analisa-se criticamente, a partir de metodologia centrada na revisão bibliográfica, a adoção desse modo de trabalho, muitas vezes praticado ao arrepio da legislação trabalhista: a empresa diminui seus gastos e se onera a classe trabalhadora, que passa a arcar com os custos da infraestrutura do trabalho. Aproveitando o contexto de pandemia, as recentes reformas trabalhistas avançaram no sentido de aumentar a mais-valia e flexibilizar ainda mais as relações de emprego.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home office*. Pandemia. COVID-19. Responsabilidade.

ABSTRACT

This article deals with the intensified adoption of the teleworking as an alternative to continue work activities during the COVID-19 pandemic period, which imposed drastic measures of social confinement and the shutdown of economic activities. The adoption of this mode of work is critically analyzed in this piece, from a methodology centered on bibliographic review, since is often practiced in breach of labor legislation: while the company reduces its expenses, the working class is burdened and starts to bear the costs of labor infrastructure. Regardless of the pandemic context, the recent labor reforms also contributed to increase the employer's surplus value and make employment relations more flexible, a scenario that is accentuated during the COVID-19 pandemic.

Este é um artigo de acesso aberto licenciado sob a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações Internacional 4.0 que permite o compartilhamento em qualquer formato desde que o trabalho original seja adequadamente reconhecido.



This is an Open Access article licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License that allows sharing in any format as long as the original work is properly acknowledged.

Keywords: Teleworking. Home office. Pandemic. COVID-19. Responsibility.

1. Introdução

Em meio à crise social causada pela pandemia de COVID-19, uma forma encontrada para manter o funcionamento do trabalho e da economia foi a adoção do teletrabalho ou *home office*. Assim, aqueles que podiam, passaram a realizar seus ofícios dentro de casa, com tarefas remotas e utilizando de sua própria infraestrutura.

O teletrabalho já existe desde 2011, quando a CLT foi alterada pela Lei 12.551/11, para viabilizá-lo ou introduzi-lo no ordenamento jurídico:

Lei 12.551/11, Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
Lei 12.551/11, parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

O teletrabalho, sobretudo a partir da previsão do art. 6º, p. único, da CLT, pode ser conceituado como um *gênero que abarca todas as formas de trabalho realizado fora das dependências do empregador*, especialmente a partir do uso de ferramentas tecnológicas que facilitam a continuidade da subordinação jurídica, mesmo à distância.

Dentre o gênero do teletrabalho existe um segmento específico, e que às vezes acaba sendo considerado como seu sinônimo, o *home office*. Em que pese uma grande proximidade conceitual entre ambos, *home office* é apenas uma das espécies de teletrabalho, que se dá no interior do âmbito residencial dos trabalhadores e trabalhadoras (daí *home office*).

O *trabalho remoto* é o trabalho desempenhado externamente às dependências do empregador, mas não no âmbito residencial dos empregados e empregadas, podendo ser efetuado, por exemplo, em *pontos de apoio* montados pelas empresas ou em locais de *coworking*.

Em que pese a previsão legal genérica contida no art. 6º, parágrafo único, da CLT, o modelo do teletrabalho foi mais bem delineado especificamente a partir da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que introduziu um capítulo específico para o tratamento deste tema, inserindo na CLT os artigos 75-A a 75-E.

Todavia, a regulação trazida pela Reforma Trabalhista não abarcou por completo todas as questões advindas dessa modalidade de exercício da relação de trabalho,

deixando muitas das obrigações à mercê de negociações individuais a serem dirimidas em contrato escrito.

Para além disso, o contexto de calamidade pública levou ao abuso do modelo, sendo adotado sem seguir à risca as determinações legais e, mesmo, onerando ainda mais a classe trabalhadora em prol de manter a lucratividade da empresa durante a pandemia.

A partir deste tema, o artigo procura demonstrar um quadro maior, da precarização do trabalho por meio da legislação emergencial, utilizando como metodologia o método de revisão da bibliografia documental e jurídica que abarca o tema - não tendo sido efetuada pesquisa empírica.

Em contextos de crise social, econômica, política e, agora, de saúde pública, vemos uma tendência à desregulamentação de legislações protetivas (MACHADO, 2009: 81), abrindo-se margem para uma maior exploração dos(as) trabalhadores(as). Apesar de passageira a pandemia, a adoção de modelos menos onerosos para o empresariado tende a permanecer vigentes, como forma de aumentar a mais-valia e precarizar as relações de trabalho.

A adoção do teletrabalho, ainda mais na forma abusiva que tem sido praticado, corresponde a mais uma entre as muitas alterações que o Direito do Trabalho brasileiro vem sofrendo, com a tendência de flexibilizar os contratos de trabalho e limitar as proteções e garantias da classe trabalhadora.

2. Legalização do teletrabalho

A Reforma Trabalhista, de 2017 (Lei 13.467/2017) regulamentou de forma mais detalhada o teletrabalho no Brasil (já autorizado pelo art. 6º, da CLT), acrescentando os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), adiante transcritos:

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

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.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§1º. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho

desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. §2º. Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

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

Conforme essa normativa, define-se como a prestação de serviços que ocorre preponderantemente fora das dependências da empresa, utilizando-se tecnologia de informação e comunicação, porém que não constitui, por sua natureza, trabalho externo.

Desde a época de início da vigência da Reforma Trabalhista já se percebia que este modelo de execução do trabalho era “onipresente, e a tendência é seu aprofundamento e dispersão ainda maior” (CARELLI, 2017: 327).

Para se adotar esse modelo de trabalho, a lei exige que conste expressamente no contrato de trabalho, especificando, inclusive, quais atividades serão realizadas e como serão pagas as despesas. Por fim, a Reforma Trabalhista também instituiu que o empregador(a) deve instruir seus empregados(as) quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo assinado termo de responsabilização. Com isso, isentou a empresa de qualquer responsabilidade por eventuais acidentes.

É possível perceber que diversas temáticas não foram admitidas pela legislação referente à adoção do modelo de teletrabalho, como o controle da jornada, a vigilância e monitoramento do trabalho e a responsabilidade por custos como a infraestrutura e demais gastos.

O teletrabalho configura como uma das exceções do capítulo da jornada de trabalho, no artigo 62, III, da CLT. Dessa forma, a legislação considera-o incompatível com a fiscalização e regulação das 8 horas diárias de trabalho. Quanto a esse ponto, todavia, é contundente a crítica doutrinária no sentido de desmascarar a premissa equivocada utilizada pela reforma trabalhista:

Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua sendo irrelevante para o direito do trabalho, assim como o

serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada (SILVA, 2017: 57).

Nesse sentido abre-se a possibilidade do(a) trabalhador(a) estar exposto a uma jornada de trabalho infinita, que se mistura com o seu lazer e descanso em casa, gerando desgastes mentais e físicos (MIZIARA, 2018: 1021). Abre-se a possibilidade da negativa ao direito de desconexão e pode-se configurar o dano existencial.

O direito de desconexão procura assegurar que o trabalhador ou a trabalhadora não passem as 24 horas de seus dias envolvidos com questões do trabalho, procurando resguardar sua saúde e preservar sua vida privada (SOUTO MAIOR, 2003: 03).

Embora o tema do dano existencial seja controverso na jurisprudência, isto é, seja um instituto ainda não incorporado por completo ao rol de direitos trabalhistas, o desrespeito a esse direito de desconexão, com o uso intensificado do teletrabalho, pode configurá-lo (nos termos em que compreendido pela doutrina).

Dessa forma, a doutrina define esse dano como sendo a exposição a uma jornada de trabalho aquém da normal e da legalmente permitida, de forma repetitiva, contínua ou por longos períodos. Com isso, fere-se o direito de possuir tempo razoável e proporcional a ser usufruído com questões pessoais, familiares e sociais (DELGADO, 2016: 727-728).

O diploma legal, da forma concebida, desobriga o patronato a arcar com horas extras, hora noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada (FILHO, 2020: 08) - restando ao trabalhador o ônus de comprovar, por meio do princípio da supremacia da realidade, as horas extras realizadas. Ademais, por se tratar de trabalho dentro de casa, a comprovação da prolongação da jornada fica comprometida, haja vista a inexistência de “testemunhas”.

Com relação aos gastos com equipamentos, energia elétrica, *internet* e demais custos da estrutura do teletrabalho, o artigo da CLT infere que o “reembolso” e a “responsabilidade pela aquisição” deverá ser estipulado no contrato de trabalho:

Decreto-Lei 5.452/43, Art. 75-D: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

A redação do artigo é confusa e pouco conclusiva no tocante a quem deve ser o responsável para arcar com a infraestrutura do trabalho, bem como a forma como se dará o reembolso, deixando essa decisão aberta para negociação individual dentro do

contrato de trabalho.

Com esse arranjo, abre-se margem para que o trabalhador seja o responsável por arcar com esses custos, ferindo diretamente o princípio da alteridade no Direito do Trabalho, no qual é o empresariado quem deve arcar com os riscos do negócio (MIZIARA, 2018: 1014). Segundo Rodrigo Carelli:

O *caput* do art. 75-D é mera legitimação do poder do empresário, que poderá dispor o que quiser no contrato de trabalho em relação aos equipamentos e infraestrutura que o trabalhador necessitará para realizar o teletrabalho, inclusive empurrando os custos para o empregado. O parágrafo único do art. 75-D afirma que as “utilidades” caso pagas pelo empregador não integrarão a remuneração (CARELLI, 2017: 332).

Essa flexibilização confere maior poder para o empresariado impor suas vontades ao trabalhador, vez que a Reforma Trabalhista confere liberdade de negociação, incluindo no rol do artigo 611-A, da CLT, no inciso VIII, o teletrabalho. Dessa forma, prevalecem as disposições decorrentes de negociações e, em alguns casos, a negociação individual, em detrimento da legislação celetista.

MENDES (2018) sugere que esse tipo de cláusula contratual que sujeita os trabalhadores e trabalhadoras ao teletrabalho e, sobretudo, arcar com os custos de infraestrutura dessa modalidade de execução do contrato de trabalho a uma perspectiva hermenêutica que passe pelo crivo do princípio da boa-fé objetiva:

Um dos métodos para a assimilação das regras do artigo 75 e da nova inserção no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho é exatamente submeter às regras estipuladas para a adesão dos empregados ao teste da boa fé objetiva, de modo que se possa afigurar razoável as regras fixadas no momento da celebração elas atendiam aos interesses recíprocos dos contratantes, sem criar obrigações excessivas ao empregado e sem desnaturar ou relativizar a fruição de seus direitos indisponíveis (MENDES, 2018: 143).

Em síntese, é evidente que essa modalidade de trabalho, portanto, é muito menos “onerosa” em termos de “custo de trabalho” para o patronato, fazendo com que o trabalhador tenha uma “produtividade maior”, sem receber muitas das garantias conferidas à classe trabalhadora pela CLT. Em outras palavras, aumenta-se a mais-valia e, também, diminui-se o custo arcado pela empresa.

3. Adoção e intensificação do teletrabalho no período da pandemia

Com a pandemia, o teletrabalho tornou-se a alternativa mais viável de manter o funcionamento dos serviços, bem como o vínculo de emprego. Para regulamentar a adoção do teletrabalho no período considerado como de “calamidade pública”, o Governo Federal editou a Medida Provisória 927/2020.

A MP flexibilizou ainda mais as regras para essa modalidade de trabalho, como forma de “facilitar” sua adoção em meio à pandemia. Com o pretexto de “força maior”, permite-se que o contrato de trabalho seja alterado unilateralmente, sem a exigência de qualquer manifestação de vontade dos(as) trabalhadores(as), conforme prevê a CLT.

Dessa forma, em seu artigo 4º, dispensa-se a alteração prévia do contrato para a adoção do regime de teletrabalho e, ao mesmo tempo, em seu parágrafo §3º, determina-se que as despesas com infraestrutura e os equipamentos serão decididos por meio de contrato escrito a ser firmado em um prazo de trinta dias da conversão da modalidade de trabalho.

MP 927/2020, Art. 4º: Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

(...)

MP 927/2020, art. 4º, §3º: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

A questão das despesas permanece como a problemática central da adoção desse modelo de trabalho, uma vez que ambas as legislações deixam aberta à negociação entre as partes, por meio de contrato escrito.

Tanto a jurisprudência quanto a doutrina majoritária concordam em impor ao patronato os custos com a infraestrutura do teletrabalho (NAHAS, 2020), uma vez que o(a) trabalhador(a) não deve arcar com os gastos da sede da empresa, por exemplo. Todavia, apesar desse entendimento, a Medida Provisória deixa aberta a questão para as arbitrariedades de uma negociação entre desiguais.

Ao dar plena liberdade para as partes “acordarem” quanto aos valores envolvidos

nessa operação, o governo abandona o princípio da proteção da parte mais vulnerável e deixa a classe trabalhadora à mercê das futuras negociações individuais. Todavia, é impossível falar em “liberdade” quando uma parte tem o condão de impor sua vontade sob pena de demissão ou, mesmo, suspensão do contrato de trabalho (art. 3º, III, Lei nº 14.020/2020), em meio à grave crise social.

Em 19 de julho de 2020, a inércia do Senado Federal e as diversas emendas ao Projeto de Conversão em Lei fizeram com que a MP 927/2020 caducasse. O art. 62, § 3º, da Constituição Federal, determina que a Medida Provisória, então, perde sua validade, cabendo ao Congresso Nacional modular seus efeitos. Sem a devida regulamentação do órgão, segue-se o entendimento jurisprudencial do STF de que os atos praticados durante a sua vigência são válidos. Todavia, após o dia 20 de julho de 2020, as medidas estabelecidas pela MP não poderão mais ser adotadas.

Dessa forma, os artigos 75-A ao 75-E, da CLT, acima citados, voltam a ser os únicos capazes de regulamentar o teletrabalho, tanto aos contratos adotados posteriores à caducidade da MP, mas também quanto aos contratos em andamento, que deverão ser adaptados no que estiverem em contrariedade.

4. O abuso do modelo de teletrabalho

Com a pandemia, esse modelo de *home office* foi adotado amplamente no mundo, como forma de manter o funcionamento do trabalho durante a crise na saúde pública, sendo considerada a maior experiência de teletrabalho já vista (YEUNG, 2020). Cerca de 43% das empresas, tanto de médio quanto de pequeno porte, já no começo da quarentena passaram a instalar softwares de acesso remoto para dar continuidade ao trabalho em meio à crise sanitária (LABS, 2020).

Apesar do trabalho dentro de casa possa ser considerado um privilégio, em comparação com as demais alternativas trabalhistas frente à pandemia - suspensão contratual, trabalho essencial presencial e dispensas -, o abuso de sua adoção coloca a classe trabalhadora em um contexto de ausência de regulamentação de direitos sociais mínimos (PAIXÃO; SCHAEFER, 2020: 282). A ausência de formalidades e, mesmo, os vazios legislativos, resultaram em um benefício maior para o patronato, colocando a classe trabalhadora em um contexto de insegurança e precariedade.

Os custos oriundos da contratação de teletrabalhadores(as) são muito inferiores, quando comparados com os de um contrato normal de trabalho, uma vez que as despesas com a estrutura da empresa e equipamentos necessários para a realização do ofício deixam de existir. Com a legislação abrindo a temática para negociações individuais, a responsabilidade pelos gastos advindos do teletrabalho fica à mercê das vontades do capitalismo - ainda mais em um contexto de crise sanitária e econômica.

Além disso, outros valores não são obrigatórios no contrato de *home office*, como o pagamento de vale transporte e o de vale refeição. Portanto, esse modelo de trabalho torna-se um grande atrativo para o empresariado, que visa a diminuição dos gastos com a produção, que são arcados majoritariamente pelos próprios(as) trabalhadores(as), aumentando a mais-valia.

Levando em conta a teoria marxista da crítica a economia política, tendo como pressuposto que o processo de produção capitalista sempre visa a maior expansão possível da mais-valia, há, por consequência, a maior exploração possível da mão de obra de trabalho (MARX, 1985: 380). Portanto, para o empresariado, é preciso que cada produto e tempo de serviço seja realizado com o máximo possível de trabalho não pago (MARX, 2004: 108).

Dessa forma, a modalidade de teletrabalho assume uma posição na evolução do capitalismo na qual a exploração de trabalho não pago é elevada ao máximo: o patronato não arca com os custos dos meios de produção, uma vez que a produção ocorre dentro da moradia do(a) trabalhador(a), a mão de obra é mais barata, tendo em vista que há menos gastos em seu holerite e, ainda, a CLT não prevê pagamentos a título de horas extraordinárias, hora noturna, sobreaviso, entre outros.

O benefício econômico deste modelo para o empresariado fica ainda mais evidente com as declarações públicas de empresas que pretendem manter o modelo de contratação de teletrabalho mesmo após a pandemia (TEIXEIRA, 2020), prevendo, inclusive, o aumento em 30% do número de contratos nessa modalidade (ORTEP, 2020).

Para a classe trabalhadora, o abuso de direitos fica mais evidente, com relatos de diminuição do salário, aumento da intensidade e da quantidade de trabalho e o aumento do tempo à disposição do patronato - que se mistura com os demais afazeres domésticos e tarefas proporcionadas também pela pandemia (PAIXÃO; SCHAEFER, 2020: 290).

Demonstra-se, portanto, que os efeitos da adoção desmedida do teletrabalho, sem o devido resguardo dos direitos fundamentais do trabalho, aumentam sobremaneira o tempo de trabalho “não pago”. Aumenta-se a exploração da mão de obra, sem a devida contrapartida, servindo apenas para gerar mais lucro ao empresariado e adoecer a força de trabalho.

5. Consequências

Com as revoluções tecnológicas, o uso de tecnologias da informação e comunicação se tornam ainda mais presentes dentro do ambiente de trabalho, seja facilitando a execução de tarefas e auxiliando os(as) trabalhadores(as), seja substituindo a mão de obra e extinguindo determinados postos de trabalho.

Diante do vírus COVID-19 e sua alta taxa de transmissão e contágio, a sociedade

se viu obrigada a realizar o isolamento social e fechar a sede de empresas cujos serviços não eram essenciais. A saída mais efetiva para manter os postos de trabalho foi a adoção do teletrabalho e o uso de tecnologias foi essencial para combater a crise sanitária e, conseqüentemente, econômica (CUADRADO, 2020: 56). Todavia, a maneira abusiva como foi implementada abriu margem para a exploração desmedida da força de trabalho, em detrimento de direitos fundamentais do trabalho.

As conseqüências para a classe trabalhadora da ampla adoção do teletrabalho são as mais diversas: aumento do desgaste físico e psicológico, a falta de convívio social para além dos membros da família, isolando o trabalhador e a trabalhadora, as chamadas “jornadas infinitas”, a desmobilização sindical e o aumento dos gastos sem a devida contraprestação.

O desgaste físico está ligado principalmente ao aumento da carga de trabalho e sua intensidade. Como demonstrado acima, muitos são os relatos sobre o teletrabalho ter intensificado a execução das tarefas do dia a dia laboral. Essa conseqüência encontra-se mascarada nas notícias que versam sobre, por exemplo, o “aumento da produtividade”. Essa ideia de produtividade, por sua vez, beneficia somente o patronato, que aumenta sua mais-valia com o conseqüente aumento do desgaste da força de trabalho, sem a devida contraprestação. O discurso de maior produtividade não está, necessariamente, ligado à maior qualidade no exercício do trabalho, mas ao aumento do rendimento, que pode ser traduzido como aumento da extorsão de trabalho da classe trabalhadora.

Apesar da evidente diminuição do tempo despendido para o trabalho, como por exemplo com o corte do tempo para deslocamento, tal “vantagem” acaba por não compensar totalmente as desvantagens oriundas da adoção desgovernada do modelo de *home office*.

Tendo em vista a transferência do trabalho para dentro de casa, uma parte muito importante do trabalho foi cortada ou reduzida: a possibilidade de interação social. O ambiente de teletrabalho causa o isolamento dos trabalhadores e trabalhadoras, sendo a solidão um fator importante quando analisamos essa faceta do teletrabalho. Ademais das questões já tratadas acima, a importância do contato social e da troca de ambiente casa-trabalho também são fatores psicossociais importantes para a saúde do trabalho.

Mais da metade dos(as) trabalhadores(as) preferem trabalhar na sede da empresa do que em suas casas, tendo em vista as oportunidades para discussões profissionais em grupos e o contato com outras pessoas para além de seus familiares, sendo a convivência em grupo um fator necessário para a qualidade de vida no desempenho do trabalho (BOONER, 2003: 117-118).

O desgaste psicológico oriundo do teletrabalho advém do já mencionado direito à desconexão que, como dito, consiste em resguardar que a vida desse(a) trabalhador(a) não gire em torno unicamente do trabalho, garantindo atividades pessoais, sociais, culturais, familiares e de lazer.

O desenvolvimento da tecnologia facilitou a comunicação e o controle entre o(a) empregador(a) e seu(ua) trabalhador(a), fazendo com que o teletrabalho, apesar de não prever o controle de jornada, seja dificilmente um trabalho livre de qualquer mecanismo de controle. Dessa forma, observa-se uma situação de hiperconectividade, resultando em jornadas extensas, ou mesmo “infinitas”, dado o constante acesso ao trabalho pelo meio virtual. Tudo isso gera a fadiga psíquica, com consequências graves em termos de saúde do trabalho (LIMA; MELO, 2020: 12-13).

Em paralelo a esse mencionado sentimento de solidão que amplamente acomete os trabalhadores e trabalhadoras em *home office*, ocorre um fenômeno complementar, ainda que contraditório: a superexposição de diversos elementos que, a princípio, compõem um quadro de privacidade da classe trabalhadora¹: o ambiente residencial, o vestuário, a voz e a imagem de seus familiares, especialmente filhos menores, etc.

A violação da privacidade e o excesso de controle, por parte das empresas, é um problema muito alarmante no mundo do trabalho atual, visto que o avanço da tecnologia cria diversos *softwares* capazes de observar cada passo dado pelo(a) trabalhador(a) dentro de sua casa, nas conversas com colegas, nos sites acessados e em suas próprias intimidades. Esse estado de constante vigilância, além de configurar um abuso de poder diretivo, bem como violação das novas normativas da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), gera um estado de constante alerta e tensão:

A médio e longo prazos, surgem problemas como depressão, transtorno de déficit de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH), transtorno de personalidade limítrofe (TPL) ou síndrome de “burnout” (SB), amplificando o que se conhece hoje por sociedade do cansaço (HAN, 2017, p. 7). O esforço descomedido na busca de desempenho é o mais novo problema do século XXI e essas práticas de controle panóptico das empresas poderiam agravar ou acelerar o aparecimento dessas doenças mentais (MARA-NHÃO; *et al.*, 2020: 176-177).

O desrespeito e o mal uso das informações de titularidade da classe trabalhadora configura violação a, agora em vigência, LGPD. Dessa forma, o abuso das tecnologias de vigilância, bem como do acesso às intimidades do(a) trabalhador(a), além de causarem malefícios na saúde do trabalho, também desrespeitam proteções legais e garantias de um meio ambiente de trabalho regular e de qualidade.

Conforme já mencionado, outra questão que afeta a classe trabalhadora diz respeito ao aumento dos gastos com, por exemplo, conta de luz, *internet* e demais gastos,

¹ Pontuando, por necessário, que o direito à intimidade e privacidade dos trabalhadores e trabalhadoras são considerados direitos fundamentais: ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**, 3ª ed., S. Paulo: LTr, 2009, p. 284-288.

por outro lado, não recebem em contrapartida um valor mensal justo.

Os sindicatos cumprem um importante papel na busca por condições mais benéficas para a classe trabalhadora. Todavia, a dinâmica do teletrabalho favorece a desmobilização do movimento sindical, em decorrência da dificuldade de se mobilizar, de se articular, de realizar eleições e constituir os órgãos de representação desses trabalhadores(as). O isolamento e a dispersão da classe operária fazem com que, muitas vezes, não haja sequer a constituição de sindicatos para a categoria (RODRIGUES, 2011: 122).

Sem o amparo sindical, muitas questões acabam ficando à mercê das arbitrariedades do empresariado, que possui melhores condições para impor sua vontade em negociações individuais. Considerando que é por meio de um sindicato forte e atuante, em prol dos interesses do operariado, que se faz possível conquistar melhorias nas condições de trabalho (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018: 157), as questões advindas do teletrabalho restam comprometidas pela característica falta de mobilização.

Tendo em vista os vazios legislativos em determinadas matérias, a atuação sindical no tocante ao controle da jornada de trabalho, a garantia do direito à desconexão e o custeio das tecnologias e gastos com a infraestrutura poderia corroborar uma execução do teletrabalho de forma mais justa, protegendo a classe trabalhadora e não permitindo que ela arque com o preço da crise econômica trazida pelo contexto de pandemia de COVID-19. Nesse sentido defendeu o sindicato UGT, União Geral dos Trabalhadores, ao reivindicar que as empresas arquem com os equipamentos informáticos, as redes de *Wi-Fi* e demais utensílios que forem necessários para a execução do ofício (OLÍAS, 2020).

Em suma, a adoção do modelo de teletrabalho se deu de forma urgente como forma de dar continuidade à execução dos trabalhos e, ao mesmo tempo, garantir o isolamento necessário da população, como forma de prevenção ao vírus. Todavia, essa ampla - e abusiva - adoção gerou muito mais consequências negativas para a classe trabalhadora, em comparação com os efeitos para o empresariado.

Diante das consequências expostas, bem como as declarações de várias empresas que pretendem continuar com o teletrabalho como modelo padrão de execução do trabalho, conclui-se que é de suma importância uma regulamentação do trabalho na qual se resguarde os direitos e garantias trabalhistas, respeitando a saúde dos trabalhadores e trabalhadores e a justa definição da responsabilidade com os gastos com estrutura e infraestrutura.

6. Conclusão

Uma das saídas para a economia e o trabalho dentro da pandemia de COVID-19 foi a adoção imediata do teletrabalho, para manter a produção diante do isolamento social

exigido. Dessa forma, o modelo foi amplamente adotado, com respaldo em Medidas Provisórias que flexibilizaram ainda mais essa relação trabalhista já precária.

O largo abuso do modelo, apesar do contexto de crise econômica trazido pela pandemia, favoreceu sobremaneira o patronato, em detrimento dos trabalhadores. Aqueles puderam cortar gastos com a infraestrutura e a estrutura da empresa, enquanto estes tiveram de se organizar com as tecnologias de suas casas, arcando com os custos com *internet*, energia elétrica e telefone.

Uma das consequências para o futuro do mundo do trabalho será o aumento do número de trabalhadores que permaneceram dentro do modelo de teletrabalho, mesmo após a volta à normalidade. Dessa forma, segue o caminho da precarização do trabalho, onerando a classe trabalhadora e favorecendo a mais-valia do patronato. Por isso, é importante regulamentar essa modalidade de contratação de forma mais protetiva, visando a responsabilização do empresariado e resguardando um meio ambiente de trabalho saudável para a classe trabalhadora.

Bibliografia final

BARBERINO, Marcus. **“Lei 13.467/2017 e teletrabalho: notas sobre os efeitos jurídicos da relação entre o tempo e o vento”**. In: Laura Rodrigues Benda (org.). *A Reforma Trabalhista na visão da AJD - Associação Juízes para a Democracia*. Análise Crítica. (Belo Horizonte: Casa do Direito), p. 137-148, 2018.

BOONER, Eduardo Magno. **“As várias faces do teletrabalho”**. *Revista economia & gestão*, v. 2, n. 4 (2002), Dez (2002) / Jul (2003). Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/104>>. Acesso em: 13 de jun. de 2020.

CARELLI, Rodrigo. **“O teletrabalho”**. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SOUTO SEVERO, Valdete (coord.). *Resistência - aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. (São Paulo: Expressão Popular), p. 327-334, 2017.

CUADRADO, Aníbal. **“Trabajo a distancia, remoto o a domicilio en el marco de la crisis sanitaria”**. *Revista de Derecho Laboral actualidad*, suplemento digital nº. 2: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales. Diego Guirado (coord), 1ª ed. revisada. (Santa Fe: Rubinzal - Culzoni), (2020).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

FILHO, Fulgêncio de Lima; GOMES PEREIRA, Eddla Karina. **“Precarização das relações laborais: análise crítica sobre as disposições do teletrabalho na lei 13.467/2017”**. *Revista De Direito*, 12(01), 01-19, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.32361/202012019871>>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilene Oliveira. **“Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical”**. José Darikrein, Denis Maracci Gimenez; Anselmo Luis dos Santos (org.). *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. (Campinas, SP: Curt Nimuendajú), (2018).

LABS. **Big, medium and small tech companies already decided**: their employees will be working from home for months to come. Latin America Business Stories, 09 de mai. de 2020. Disponível em: <<https://labs.ebanx.com/en/notes/big-medium-and-small-tech-companies-already-decided-their-employees-will-be-working-from-home-for-months-to-come/>>. Acesso em: 09 de jun. de 2020.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. **“Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador”**. *Nova Hileia | Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia*, [S.l.], v. 5, n. 3, p. 1-22, mar. 2020. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1698>>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**: uma perspectiva reconstrutiva.

São Paulo: LTr, 2009.

MARANHÃO, Ney; BENEVIDES, Davi Barros; ALMEIDA, Marina Nogueira de. **“Empresa panóptica: poder diretivo do empregador e direitos fundamentais à privacidade e intimidade do empregado diante das novas formas de tecnologia”**. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, Franca, ano 21, n. 34, p. 167-190. jan/jun. 2017. Disponível em: <<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/archive>>. Acesso em 28 de set. de 2020.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Difel, 10ª edição, 1985.

MARX, Karl. **Capítulo VI de O capital, resultados do processo de produção imediata**. São Paulo: Centauro, 2ª ed., 2004.

MIZIARA, Raphael. **“A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil”**. *RJLB*, Ano 4 (2018), nº 6, p. 1007-1030. Disponível em: <http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf>. Acesso em: 23 de maio de 2020.

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da de prevenção de riscos laborais**. In: Cielo Laboral, 2020. Disponível em: <http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus.pdf>. Acesso em: 01 de jun. de 2020.

OLÍAS, Laura. **UGT pide que la ley de teletrabajo obligue a la empresa a dotar de ordenador, wifi y otros medios al empleado**. *Eldiario.es*, 10 de jun. 2020. Disponível em: <https://www.eldiario.es/economia/UGT-teletrabajo-contemple-ordenador-trabajador_0_1036596523.html>. Acesso em: 13 de jun. de 2020.

ORTEP. **Pesquisa aponta que teletrabalho pode aumentar 30% após pandemia**. Estado de Minas, 26 de mai. de 2020. Disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/patrocinado/ortep/2020/05/26/noticia-patrocinado-ortep,1150798/pesquisa-aponta-que-teletrabalho-pode-aumentar-30-apos-pandemia.shtml>>. Acesso em: 09 de jun. de 2020.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SCHAEFER, Matheus Karl Schmidt. **“Covid-19 e teletrabalho: uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho”**. Ezilda Melo, Lize Borges e Marco Aurélio Serau Júnior (org.). *Covid-19 e direito brasileiro: mudanças e impactos*, 1ª ed., São Paulo: Tirant lo Blanch, (2020). Disponível em: <<https://editorial.tirant.com/br/libro/E000020005246>>. Acesso em 09 de jun. de 2020.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho**: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/en.php>>. Acesso em: 13 de jun. de 2020.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**, 3ª ed., S. Paulo: LTr, 2009.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo, 2003. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf>. Acesso em: 12 de jun. de 2020.

TEIXEIRA, Leonardo Ávila. **Empresas decidem fixar o home office na rotina mesmo após a pandemia**. GQ, 22 de mai. de 2020. Disponível em: <<https://gq.globo.com/Prazeres/Poder/noticia/2020/05/empresas-decidem-adotar-o-home-office-na-rotina-mesmo-apos-pandemia.html>>. Acesso em: 09 de jun. de 2020.

YEUNG, Jessie. **The world's biggest work-from-home experiment has been triggered by coronavirus**. CNN, 15 de fev. de 2020. Disponível em: <<https://edition.cnn.com/2020/02/14/asia/coronavirus-work-from-home-intl-hnk-scli/index.html>>. Acesso em: 09 de jun. de 2020.



Gostaria de submeter seu trabalho a **Revista Direito.UnB?**

Visite <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb>

e saiba mais sobre as nossas Diretrizes para Autores.