

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

TELETRABALHO E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Rafhael dos Santos Ribeiro, Clelio Marcondes Filho.

Universidade do Vale do Paraíba, Faculdade de Direito, Praça Cândido Dias Castejón, 116 São José dos Campos. rafhaelribeiro@gmail.com; cleliomarcondes@univap.br.

Resumo

O trabalho remoto não é um conceito novo, mas ganhou uma nova dimensão devido à pandemia de covid-19. Isso torna importante esclarecer esse conceito e refletir sobre seus efeitos na vida dos trabalhadores. Como resultado, conforme evidenciado pela presente discussão, observa-se que dentre os aspectos positivos do teletrabalho, ressaltam-se o incremento da eficiência laboral e aprimoramento da qualidade de vida para aqueles que o adotam. Por outro lado, no âmbito dos aspectos desfavoráveis, sobressaem-se desafios técnicos e obstáculos no tocante à interação social. Ademais, busca-se analisar o impacto do teletrabalho na saúde do trabalhador, principalmente no que diz respeito à saúde psíquica, da falta de regulamentação e controle específico de jornada. Quanto à comparação, os indivíduos engajados no teletrabalho tendem a visualizar de forma mais otimista o seu ambiente laboral, desempenho profissional e seu bem-estar no contexto do trabalho. Diante disso, notadamente em análise considerando o cenário subsequente à pandemia, empresas estão se esforçando para se adequar ao modelo de trabalho remoto, isso, inclui os aspectos normativos, adaptando-se à contemporânea realidade tecnológica. Portanto, essa nova configuração da organização do trabalho progressivamente se consolida como uma valiosa ferramenta para impulsionar a produtividade, atrair talentos e alcançar tanto metas individuais quanto corporativas de maneira mais satisfatória, desde que cumpra o regramento jurídico pertinente ao meio ambiente laboral.

Palavras-chave: Teletrabalho. Eficiência laboral. Qualidade de vida. Interação social.

Área do Conhecimento: Ciências Jurídicas. Direito do Trabalho.

Introdução

A natureza das atividades laborais humanas e o perfil desejado do trabalhador passaram por transformações significativas nas últimas duas décadas, acompanhando a introdução e o avanço de novas tecnologias de produção e gestão. Isso tem exigido que o trabalhador se adapte constantemente para lidar com essas mudanças e se ajuste às novas descobertas, tecnologias e até mesmo modos de viver e trabalhar.

As discussões sobre as aplicações e consequências do trabalho remoto receberam novo enfoque no Brasil devido à situação de combate à pandemia de Covid-19. O Governo Federal, através da MP 927/20 flexibilizou significativamente as regras do Teletrabalho. As autoridades estaduais também emitiram decretos regulamentando a implementação e a utilização do teletrabalho durante esse período. Por exemplo, o Decreto número 40.546, de 20 de março de 2020, no Distrito Federal; o Decreto número 64.648, de 27 de junho de 2017, que se tornou obrigatório para grupos vulneráveis em março de 2020; e o Decreto número 47.006, de 27 de março de 2020, no estado do Rio de Janeiro.

Conforme estabelecido na reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), que inseriu o capítulo II-A na CLT, o teletrabalho é uma modalidade caracterizada pela "realização de atividades predominantemente fora das instalações do empregador, utilizando tecnologia, informações e comunicações que, por sua natureza, não constituem trabalho externo".

Este artigo abordará informações e reflexões sobre o teletrabalho e sua incorporação no mercado de trabalho brasileiro, especialmente após a crise da COVID-19, bem como os impactos nas Relações de Trabalho, com base em artigos científicos que abordam o tema e pesquisa teórico-documental jurídica através de literatura especializada por intermédio dos artigos da Lei número 13.647/17 (BRASIL, 2017) que versam sobre a modalidade de teletrabalho, objetivando promover uma compreensão mais profunda do tema.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Logo, vale ressaltar que essa não é uma forma inédita de organização do trabalho, e estudos com revisão sistemática de pesquisas sobre seu funcionamento, impactos, vantagens e desvantagens estão disponíveis desde o início dos anos 2000 (Konradt et al., 2000).

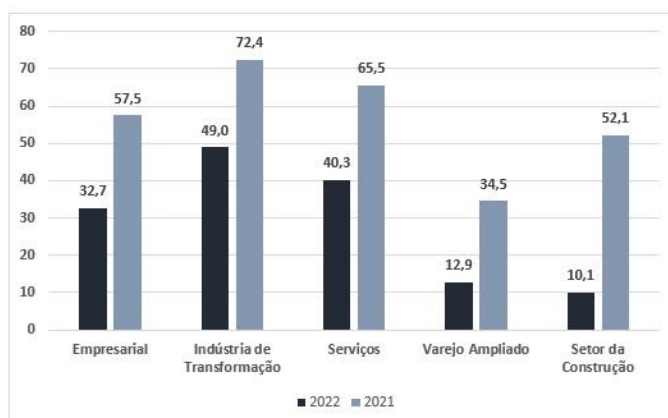
Metodologia

A metodologia usada consiste em pesquisas através de meios de informação, fontes formais e informais de direito, como artigos científicos, entrevistas e notícias veiculadas na internet sem, no entanto, comprometer a seriedade do trabalho em questão, bem como para validar os argumentos.

Resultados

Com base nos dados disponibilizados pelo portal da FGV IBRE (2022), que apresenta uma ampla variedade de pesquisas sobre o assunto, no ano de 2021, 57,5% das organizações relataram ter incorporado o formato teletrabalho no Brasil, também conhecido como home office, seja de maneira parcial ou completa, incluindo aquelas que já adotavam esse arranjo antes do surgimento da pandemia.

Gráfico 1 – Proporção de empresas, por setor, que adotaram o trabalho remoto ou regime de home office na pandemia e atualmente (%).



Fonte: FGV, IBRE 2022.

O impacto gerado pelas tecnologias telemáticas e de comunicação nas interações sociais e profissionais é incontestável, com uma compreensível ligação entre ambas.

Em um cenário ativo de trabalho, constata-se que o direito do trabalhador de se desconectar do ambiente laboral está intrinsecamente conectado aos seus direitos fundamentais de autonomia, uma vez que o trabalho é fundamental para a sobrevivência e alcance de objetivos.

O trabalhador em home-office, que, mesmo após o horário de expediente permanecer em atividade ou à disposição de seu empregador de forma ininterrupta, privando-se de momentos de repouso e lazer, inevitavelmente terá efeitos negativos tanto em sua saúde física e mental quanto em seu progresso de desenvolvimento laboral.

Essa informação é corroborada pelo número de benefícios previdenciários concedidos durante o período de isolamento social. De 2019 para 2020 houve um crescimento de 97% nos auxílios doença concedidos em razão de transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave com sintomas psicóticos, enquanto os casos sem sintomas psicóticos aumentaram 88%. Além disso, os casos de transtorno de pânico e episódio depressivo grave com sintomas psicóticos tiveram um impulsionamento de 73% (CAVALLINI, 2021), tornando evidente que a saúde do trabalhador experimentou um agravamento, especialmente no que se refere às afecções psicológicas, agravamento este, ocasionado não apenas devido ao teletrabalho, mas também devido à insegurança em relação à perda de emprego e às ramificações da própria pandemia.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Juridicamente, é possível inferir a noção de que a legislação trabalhista em si reconhece o teletrabalho como algo de caráter excepcional e, em teoria, até mesmo potencialmente desfavorável ao trabalhador. Isso é evidenciado pelo fato de que, para a sua implementação, a legislação exige o consentimento explícito do empregado. Por outro lado, para a retomada das atividades na sede do empregador, não se faz necessária a obtenção de tal consentimento. Isso sugere que a modalidade de trabalho presencial na sede do empregador possa ser considerada mais vantajosa.

Discussão

A origem etimológica do teletrabalho está ligada ao advérbio grego *téle*, o qual denota o conceito de "longe, a distância" (FERREIRA, 2011, p. 1). Isso nos permite prontamente inferir que o teletrabalho corresponde à atividade realizada em locais distantes, ou seja, em separação física.

No Brasil, o teletrabalho foi reconhecido em 1943 pela CLT (artigo 6º), tratando da igualdade entre trabalho na empresa e na casa do empregado, sob requisitos de emprego. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, não tinha regulamentação específica, interpretado com base no artigo 8º da CLT.

Em um estágio subsequente, no ano de 2017, a natureza da Relação de Emprego passou por transformações significativas por meio da Reforma Trabalhista, que foi efetivada por intermédio da promulgação da Lei nº. 13.467. Esta reforma, entre outras modificações, trouxe a regulamentação do teletrabalho, abrangendo os artigos 75-A a 75-D da CLT. De acordo com o artigo 75-B da CLT, o teletrabalho é caracterizado por uma prestação de serviços primordialmente fora das instalações físicas do empregador.

Juridicamente, a legislação trabalhista prevê que o regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho (artigo 75-C, caput). Caso a empresa pretenda converter um trabalho presencial em teletrabalho, deverá haver comum acordo com o empregado, conforme previsto no § 1º do mesmo artigo, entretanto, para que haja a conversão do regime de teletrabalho para trabalho presencial, não há necessidade de concordância do empregado, porém, deve ser avisada a mudança com 15 dias de antecedência, para fim de que o trabalhador possa adaptar sua rotina.

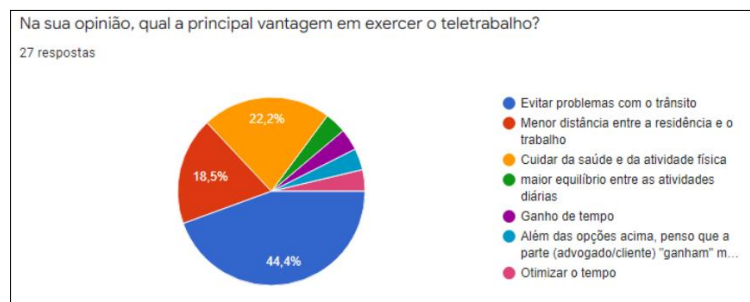
Analisando as relações de trabalho, sempre que se aborda o tema do trabalho remoto, é notável a prevalência de elogios em relação a críticas, como veremos na pesquisa abaixo. As manifestações predominantes enfatizam como o *home office* pode ampliar o desempenho das organizações e proporcionar uma sensação de liberdade aos trabalhadores, permitindo-lhes uma gestão mais eficaz do tempo entre obrigações profissionais e familiares. Isso elimina a necessidade de gastar tempo em deslocamentos entre casa e local de trabalho, um desafio significativo em grandes centros urbanos, onde uma quantidade considerável de profissionais tem a capacidade de exercer suas funções de maneira remota, conforme mencionado anteriormente.

No entanto, é importante destacar que tais estudos frequentemente omitem reflexões a respeito da carga de trabalho adicional que pode recair sobre os trabalhadores devido à ausência de regulamentação específica sobre o monitoramento da jornada de trabalho e o direito ao desligamento. Essa situação emerge como uma das principais preocupações para os trabalhadores em *home office*, uma vez que os limites entre trabalho e vida pessoal podem se tornar nebulosos, e a falta de um tempo claro de desconexão pode resultar em sobrecarga.

Como mencionado anteriormente, consta abaixo os dados de um questionário aplicado para medir o impacto das mudanças decorrentes da COVID-19 nas relações de trabalho. As perguntas foram elaboradas no Google Forms, com a colaboração da Comissão de Direito do Trabalho da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional Santa Catarina (OAB/SC), que distribuiu o questionário aleatoriamente para um número indeterminado de pessoas, perguntando: (i) "Na sua opinião qual a principal vantagem em exercer o teletrabalho" e (ii) "Ao comparar o trabalho presencial na Justiça do Trabalho e o trabalho telepresencial na Justiça do Trabalho, como você considera que as audiências virtuais trabalhistas impactam a produtividade como advogado?" resultando em 27 respostas.

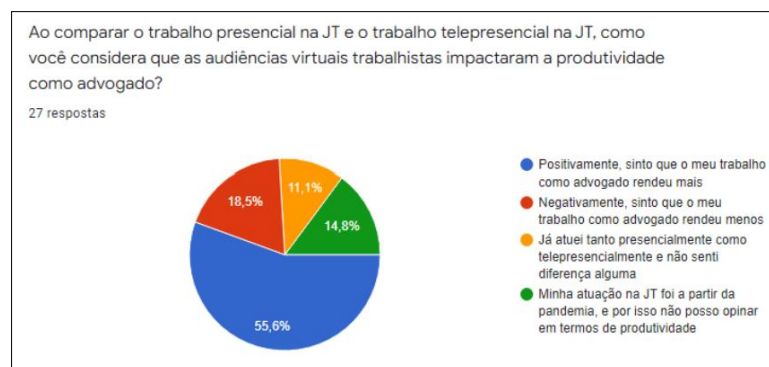
A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Gráfico 1 – Vantagem de exercer o teletrabalho.



Fonte: Comissão de Direito do Trabalho da Ordem de Advogados do Brasil Seccional Santa Catarina (OAB/SC)

Gráfico 2 – Opinião de advogados a respeito do labor presencial x remoto, na Justiça do Trabalho.



Fonte: Comissão de Direito do Trabalho da Ordem de Advogados do Brasil Seccional Santa Catarina (OAB/SC).

A pesquisa revela conclusões significativas, em sua maioria, positiva. Grande parte dos participantes preferem laptops. O trânsito é reconhecido como desafiador, mas audiências virtuais mitigam essa questão no contexto trabalhista. A maioria dos entrevistados são advogados associados a um escritório. Notavelmente, a produtividade aumentou para a maioria deles.

Analisando friamente, o trabalho remoto apresenta diversos desafios, incluindo a falta de interação direta com colegas e a exclusão de momentos de convívio casual. Isso pode afetar o desempenho e a redução do estresse no trabalho. A ausência de apoio dos colegas pode levar a sentimentos de solidão e isolamento. Além disso, o trabalho em casa pode gerar estigmas sociais e conflitos familiares, confundindo os limites entre trabalho e vida pessoal. A falta de estrutura e recursos técnicos adequados, bem como a dificuldade de concentração devido a distrações no ambiente doméstico, são preocupações adicionais.

Dessa forma, por meio de uma coleta de dados concisa, utilizando um questionário padronizado e tabulação das informações, bem como a integração das perspectivas doutrinárias com as experiências

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

do dia a dia, é possível compreender o alcance das mudanças que o teletrabalho tem implementado e ainda pode implementar no contexto laboral, tanto de forma positiva, quanto negativa.

Conclusão

Apesar da presença de alguns artigos na CLT que tratam do teletrabalho, eles não abrangem todas as particularidades dessa forma de contrato de trabalho.

A combinação da falta de interação social imposta pela pandemia de covid-19, juntamente com jornadas extensas de trabalho, ausência de pausas e dificuldade em desconectar do ambiente virtual, resultou em um notável aumento nos casos de trabalhadores que desenvolveram problemas psicológicos durante esse período.

Diante dessa realidade, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, bem como a flexibilização, precisam ser expandidos e ainda mais acompanhados do que é nos dias atuais para acomodar as novas modalidades de trabalho e atender às demandas emergentes.

Logo, a preservação da saúde do trabalhador deve assumir um papel central nas relações de trabalho, já que sem saúde, até as funções mais básicas se tornam inviáveis. Além disso, a saúde, juntamente com o trabalho e o lazer, é equiparada no Artigo 6º da Constituição Federal, refletindo uma igualdade de importância.

Portanto, não se trata de proteger o trabalho a qualquer custo, prejudicando a saúde e o lazer do trabalhador, uma vez que esses elementos são fundamentais para assegurar uma vida digna em um Estado Democrático de Direito. Por consequência, é responsabilidade da sociedade como um todo buscar maneiras de garantir o respeito a esses direitos.

Em conclusão, o presente artigo buscou destacar as principais vertentes, de maneira simplificada e sucinta, devido à complexidade do tema associado ao trabalho remoto, com o objetivo de sensibilizar os trabalhadores e responsáveis pela produção econômica sobre a importância de zelar ainda mais pela saúde dos empregados e pelo ambiente de trabalho remoto. A intenção é evitar que esses profissionais sejam negligenciados, cumprindo assim o papel social da empresa.

Referências

AGUIAR, A. C. **Reforma Trabalhista**: aspectos jurídicos relevantes. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2017. Acesso em: 14 abr. 2023a.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br>. Acesso em: 15 abr. 2023a.

Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Tele atividades (Sobratt). **Pesquisa Home Office**. 2018. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1Lh0az_BIX6j-GS_KXkbAvAQyl2z5U-bc/ Acesso em: 14 abr. 2023b.

MELO, Elizabete Regina de. **Teletrabalho, Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação Profissional**. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4955/1/ulfpie039656_tm.pdf Acesso em: 09 fev. 2023c.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 23 abr. 2023d.

Filardi, F., Castro, R. M. P. De & Zanini, M. T. F. (2020) Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cad. EBAPE.BR** 18(1) Rio de Janeiro Jan./Mar. 2020. <https://doi.org/10.1590/1679-395174605> Acesso em: 15 jun. 2023e.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

OLIVEIRA, Karollayne Matos. Os impactos da pandemia do coronavírus nas relações de trabalho. Disponível em:

<https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/426/1/Karollayne%20Matos%20>. Acesso em: 23. jun. 2023f.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Planalto. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 23. jun. 2023g.

Konradt, U.; Schmook, R.; Malecke, M. Impacts of telework on individuals, organizations and families: a critical review. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, v. 15, p. 63-99, 2000.

FERREIRA, Rosangela Gomes. Uma abordagem morfossemântica das formações TELE-X no português brasileiro. In: BERNARDO, Sandra; AUGUSTO, Marina; VASCONCELLOS, Zinda (org.). **Linguagem: teoria, análise e aplicação**. Rio de Janeiro: PPGL-UERJ, 2011. v. 6, p. 61-74.

Disponível em:

http://www.pglettras.uerj.br/linguistica/textos/livro06/LTAA_livro_completo.pdf#page=66. Acesso em: 10. ago. 2023h.

CAVALLINI, Marta. **Pandemia faz crescer concessões de auxílio-doença para doenças psicológicas**. G1, São Paulo, 16 out. 2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/10/16/pandemia-fazcrescer-concessoes-de-auxilio-doenca-para-doencas-psicologicas.ghtml>. Acesso em: 10. ago. 2023i.