

TELETRABALHO, TRABALHO DECENTE E A PANDEMIA DA COVID-19

VANESSA ROCHA FERREIRA¹

EMÍLIA DE FÁTIMA DA SILVA FARINHA PEREIRA²

ANA CAROLINA DE ALENCAR NASCIMENTO³

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO. 2 A PANDEMIA DA COVID-19 E A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO ÀS NOVAS FORMAS DE TRABALHO. 3 O TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA AO ISOLAMENTO SOCIAL. 4 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA VIDA E NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR. 5 A NECESSIDADE DE RESGUARDAR O TRABALHO DECENTE NO TELETRABALHO. 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

RESUMO: Com a Pandemia da Covid-19 e a necessidade de adaptação laboral, o teletrabalho foi amplamente adotado nos segmentos empresariais. Para tanto, o presente estudo objetiva analisar de maneira crítica o Teletrabalho como uma

¹ Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente do CESUPA, com registro no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq. Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA). Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5997-3198>. E-mail: vanessarochaf@gmail.com.

² Mestre em Direito pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Advogada. Vinculação: Professora do Curso de Direito do Centro Universitário do Pará (CESUPA) e da Faculdade Estácio de Sá (FAP). Presidente da Comissão do Exame da Ordem dos Advogados do Brasil (Seção-Pará). Professora pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-6960-5070>. E-mail: emiliafarinha20@gmail.com.

³ Bacharelada em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Membro do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA/CNPq). Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-8009-0979>. Email: carolalencarn@gmail.com

medida alternativa de enfrentamento da Covid-19, e os impactos no trabalho decente, em especial na saúde mental do trabalhador, como consequência da pandemia vivenciada no ano de 2020. Analisa-se os impactos econômicos, sociais e jurídicos desta forma de trabalho que se tornou uma das mais exercidas dentro do contexto pandêmico. A pesquisa é exploratória e de análise qualitativa, que utiliza o método dedutivo, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, com a análise de artigos científicos e livros jurídicos, referentes a Pandemia da Covid-19, para atingir o propósito principal. Inicialmente, faz-se uma análise da Pandemia e da necessidade de adaptação laboral. Em seguida, discute-se a adoção do teletrabalho como medida alternativa às recomendações de isolamento social, abordando ainda sobre os impactos do teletrabalho na vida e na saúde mental do trabalhador. No último item é evidenciada a necessidade de ser resguardado o trabalho decente ao teletrabalhador e suas implicações.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. Trabalho Decente. Covid-19. Saúde mental.

TELEWORK, DECENT WORK AND THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT: With the Covid-19 Pandemic and the need for labor adaptation, telework has been widely adopted in business segments. Therefore, this study aims to critical analyze telework as an alternative measure to confront Covid-19, and the impacts on decent work, especially on the worker's mental health, a consequence of the pandemic experienced in 2020. The economic, social and legal impacts of this form of work, which has become one of the most exercised within the pandemic context. The research is exploratory and qualitative analysis, which uses the deductive method, applying the technique of bibliographic, normative and documentary research, with the analysis of scientific articles and legal books, referring to the Covid-19 Pandemic, to achieve the main purpose. Initially, an analysis of the Pandemic and the need for labor adaptation made. Then, the adoption of telework is discuss as an alternative measure to the recommendations of social isolation, also addressing the impacts of telework on the worker's life and mental health. The last item reflects the need to safeguard decent work for teleworkers and its implications.

KEYWORDS: Teleworking. Decent Work. Covid-19. Mental health.

1 INTRODUÇÃO

A Pandemia da Covid-19 trouxe muitas consequências para os mais diversos países do mundo no ano de 2020. Como decorrência disso, houve um grande abalo econômico, político e social na maioria dos países, depois que a Organização Mundial da Saúde (OMS), anunciou que o coronavírus é seguramente a maior pandemia do século, o que refletiu no dia a dia de diversas sociedades, que por sua vez, tiveram que se readaptar a nova forma de vida e de trabalho. Neste sentido, esta pesquisa tem o intuito de discutir de forma crítica a necessidade de readaptação do trabalhador em um meio ambiente seguro e salubre, o que pode ser feito através do teletrabalho, assim como as consequências que a expansão dessa modalidade laboral trouxe para a rotina e saúde do trabalhador, sob a ótica do trabalho decente.

Essa análise será feita, por meio de um estudo teórico normativo, que visa responder ao seguinte problema de pesquisa: De que forma o uso do teletrabalho como medida alternativa de enfrentamento da Covid-19, tal qual foi regulamentado pela MP nº 927, impacta no trabalho decente e na saúde mental do teletrabalhador?

Assim, objetiva-se analisar as consequências que a Pandemia da Covid-19 trouxe na vida dos trabalhadores tendo eles que se readaptarem nas mais novas formas de trabalho, usando como foco o teletrabalho enquanto uma medida alternativa de trabalho e as consequências deste na vida deste teletrabalhador.

Nesta pesquisa será utilizado como base teórica, em sua maior parte, autores brasileiros que possibilitem uma análise de maneira crítica da situação pandêmica vivenciada nos dias atuais frente aos direitos trabalhistas e a saúde do trabalhador, a fim de transparecer e enfatizar a realidade dos fatos, assim como expor posicionamentos contrários e a favor da efetivação do teletrabalho como uma forma de garantir o isolamento social e principalmente resguardar a saúde e o trabalho decente.

Dentre estes destacam-se duas principais obras, sendo a primeira nomeada “Direito Sociais em tempos de pandemia”⁴ com organização de Felipe Prata Mendes, Pedro Tupinambá Tourinho e Vanessa Rocha Ferreira, 2020, e a segunda nomeada “A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista” com a autoria de José Claudio Monteiro de Brito Filho e Vanessa Rocha Ferreira, 2018.⁵

Primeiramente, será analisado o contexto da Pandemia da Covid -19 e a necessidade de adaptação às novas formas de trabalho, usando como base para o estudo artigos e pesquisas atuais que forneçam embasamento suficiente para a análise crítica. Posteriormente, será analisado a forma de adaptação do trabalho, sendo ela com foco principal no Teletrabalho como uma medida alternativa ao isolamento social vivenciado nos dias atuais. Ainda, há a necessidade de abordar sobre os reflexos do teletrabalho na vida e na saúde do teletrabalhador, uma vez que esta situação, que já era utilizada com a reforma trabalhista apenas por alguns trabalhadores, passou a ser a rotina da maioria da população frente as consequências que o trabalho presencial poderia causar na vida dos indivíduos, assim como os reflexos deste na saúde do trabalhador. Por fim, a pesquisa é finalizada com uma abordagem para a necessidade de resguardar o direito e garantia ao trabalho decente com esta nova forma de readaptação ao trabalho, qual seja, o teletrabalho.

Por fim, reitera-se que se trata de pesquisa exploratória e de análise qualitativa, que utilizará como metodologia para realização deste artigo o método dedutivo⁶, a fim de obter respostas a respeito das premissas levantadas, aplicando a técnica de pesquisa bibliográfica, normativa e documental, com a

⁴ MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020.

⁵ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. *A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista*. In: MARTINEZ, Luciano; BOUCINHAS FILHO, Jorge; EÇA, Vitor Salino de Moura (org.). **A reforma trabalhista na visão da academia brasileira de direito do trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2018.

⁶ ARAUJO, Andrea Cristina Marques de; GOUVEIA, Luis Borges. *Pressupostos sobre a pesquisa científica e teste piloto*. In: **Revista Administradores.com** [meio digital], 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/pressupostos-sobre-a-pesquisa-cientifica-e-teste-piloto>. Acesso em: 11 nov. 2020.

análise de artigos científicos, livros jurídicos e dados estatísticos referentes a Pandemia da Covid-19 para atingir o propósito da pesquisa.

2 A PANDEMIA DA COVID-19 E A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO ÀS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

A atual crise generalizada no Brasil tornou-se mais evidente com a Pandemia da Covid-19, decretada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Tal cenário trouxe diversas consequências para sociedade, além das epidemiológicas, mas também repercussões de ordem social, política, econômica e cultural que precisaram se adequar a situação ocasionada pela pandemia.

A saúde pública também foi impactada pelo vírus, pois o processo de contaminação se alastrou de forma inimaginável exigindo do poder público a adoção de medidas de socorro como forma de conter a propagação do vírus, o que acarretou na criação de normas jurídicas necessárias para proteger a sociedade, e conseqüentemente adotando-se o isolamento social como forma de reduzir a superlotação nos hospitais e o contágio ainda maior da doença.

As medidas de redução da disseminação da Covid-19 afetaram as atividades econômicas, pois as empresas foram obrigadas a priorizar, nesse momento, a segurança e a saúde de seus empregados e desse modo, acabaram por modificar os critérios da prestação de serviço. Isso ocasionou o fechamento temporário e até mesmo definitivo de algumas empresas, acarretando um efeito destruidor na iniciativa privada, impactando no cumprimento das obrigações, nos contratos e nas oportunidades de trabalho.

A crise, ocasionada pela pandemia, acabou por repercutir negativamente sobre o trabalhador, tendo em vista a precarização da prestação de serviço e até mesmo da perda do emprego, gerando um clima de aflição para a classe trabalhadora.

Diante desse cenário preocupante, o Brasil criou Programas Emergenciais, através das Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, como forma de diminuir as consequências negativas, ocasionadas pela Pandemia, nas atividades econômicas. Dentre as medidas adotadas, para a manutenção de emprego e renda, tem-se: férias antecipadas; trabalho remoto; trabalho em jornada reduzida, com redução salarial proporcional; ou receber compensação pela suspensão do contrato com base no valor do seguro-desemprego.

As alternativas adotadas pelas medidas provisórias têm por base a flexibilização da legislação trabalhista, pois nesse contexto pandêmico, há a necessidade do isolamento social e adesão de diversas questões socioeconômicas que passam a ser adotadas, dentre elas a de resguardar a saúde do trabalhador e os ajustes pactuados nas relações laborais.

Assim, uma das saídas viáveis, adotada pela Medida Provisória nº 927/2020, foi a possibilidade de substituir o trabalho presencial pelo teletrabalho, sem a necessidade da anuência do empregado.

Tais medidas vieram como uma possível solução para que a saúde da população fosse garantida, uma vez que a propagação do vírus é tão alta que foi capaz de superlotar a maioria dos hospitais, fazendo com que as pessoas ficassem enfermas levando milhares delas ao falecimento. Portanto houve a necessidade de seguir a risca todas as recomendações da OMS, restringindo a quantidade de pessoas em ambientes públicos e até mesmo em locais privados, a fim de conter qualquer tipo de aglomeração que favorecesse a propagação do vírus, ou seja, efetivando o isolamento social com a quarentena, e em algumas cidades medidas mais rígidas como o *lockdown*.

A maioria das empresas fecharam as portas temporariamente para evitar qualquer tipo de situação que colocasse a saúde em risco, tendo que arcar com a nova realidade econômica financeira em meio a pandemia. Tal situação fez com que muitas pessoas ficassem desempregadas ou tivessem seu contrato interrompido, diante da impossibilidade de arcar com as despesas geradas, fazendo com que as relações jurídicas contratuais ficassem mais delicadas.

Há quem diga que essa situação ocasionou uma maior insegurança para o trabalhador, tendo em vista que, após a reforma trabalhista já se pode visualizar uma flexibilidade negativa de direitos que fizeram com que este trabalhador se tornasse cada vez mais submisso as normas estabelecidas pelos empregadores, o que piorou no contexto pandêmico quando houve ainda mais a retirada de uma suposta camada de proteção dos direitos sociais frente a tantos ajustes possíveis entre empregado e empregador.

No entanto, as medidas flexibilizatórias já adotadas no país, a partir da década de 1970 e, mais recentemente, as reformas trabalhistas efetivadas noutros países do mundo não tiveram o efeito de concretizar os propósitos declarados. Ao contrário, fizeram sobressair aspectos negativos: a desconstrução da proteção social e o aumento da desigualdade social na corrida ao fundo do poço no jogo da concorrência mundial imposto pelo capitalismo e, que inclusive, tornam mais difícil amenizar os efeitos decorrentes da pandemia de 2020. Nesse contexto, as alterações normativas decorrentes da covid-19 retiram mais uma camada da barreira de contenção dos direitos sociais, a medida em que admitem a flexibilização precarizante quanto aos salários, mediante ajuste diretamente entre empregado e empregador, como se não houvesse a desigualdade inerente a esta relação, que tem o potencial de comprometer a higidez na manifestação da vontade.⁷

Assim, como há um viés oposto, que ressalta a valorização do trabalho meio a pandemia, pela flexibilidade das novas formas contratuais e de efetivação do trabalho, como por exemplo as vantagens do *home office* ou Teletrabalho, sendo uma solução para que houvesse a contenção de gastos para muitos empreendedores no âmbito privado.

Dessa forma, diante desse cenário de agravamento da crise, tem-se a necessidade de reinventar e de se repensar o direito, e o único modo de se

⁷ NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; FARIA, Fernanda Nigri. *Direito do trabalho em tempos de pandemia de covid-19*. In: MELO, Ezilda, BORGES, Lize, SERAU JUNIOR, Marco Aurelio. **Covid-19 e Direito Brasileiro: mudanças e impactos**. 1. ed. – São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 226-242.

amenizar essa crise é assegurar os direitos humanos, direitos fundamentais e a dignidade humana.

3 O TELETRABALHO COMO MEDIDA ALTERNATIVA AO ISOLAMENTO SOCIAL

Dentre as diversas possibilidades que foram trazidas para flexibilização do emprego frente a situação de calamidade pública vivenciada por conta da Covid-19, como já citado anteriormente, a principal questão desta pesquisa é analisar justamente a implementação do teletrabalho como uma forma de solução de muitos empregadores, e as consequências que foram ocasionadas aos trabalhadores.

Frisa-se que essa situação do teletrabalho não é algo novo no mundo trabalhista, uma vez que é utilizado antes mesmo da Reforma, previsto no ordenamento jurídico desde 2011, com a alteração do art. 6º da CLT, mas só foi regulamentado com a Reforma trabalhista, com a entrada em vigor do Capítulo II-A da CLT (artigos 75-A a 75-E), ganhando foco principalmente por conta da Pandemia da Covid-19. Porém, no contexto da pandemia foi implementada pela MP nº 927/20, como uma forma de conter as celeumas do empregador e empregado. Conceitua-se o Teletrabalho, segundo o que consta no artigo 75- B da CLT, como uma prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias que não se caracterizam como sendo trabalho externo.

Contudo, apesar da supracitada MP ter sido aprovada na Câmara dos Deputados, em razão da falta de acordo entre os líderes partidários, o Presidente do Senado, chamado Davi Alcolumbre, resolveu retirá-la da pauta, motivo pelo qual não foi convertida em Lei, por esta razão perdeu sua vigência em 20 de julho de 2020. O que foi disposto nessa MP possui validade até a data em que caducou, ou seja, posteriormente a volta a ter validade as regras contidas na Consolidação das Leis do Trabalho.

A mudança trazida pela MP era de que com esta o empregador poderia alternar a jornada dos seus empregados de presencial para a do teletrabalho, ou seja, conhecido como o *home office* fazendo com que este retorno ao trabalho normal fosse determinado independentemente de haver acordos individuais ou coletivos.

A alternativa de usar o teletrabalho como meio de solução para manter as recomendações de isolamento social coube perfeitamente no cenário atual que vivenciamos no país. Se tornou um grande benefício aos empregadores e aos empregados que puderam continuar suas atividades econômicas mantendo seus postos de trabalho, alternativa essa que evita demissões e gastos maiores.

O teletrabalho nesse contexto possui uma característica eventual, ou seja, quem fora contratado no regime de trabalho presencial apenas passa a adotar o teletrabalho por conta da necessidade de isolamento social, voltando a rotina normal quando entender-se que o estado de calamidade pública já possibilita a flexibilização das medidas de segurança determinadas pelo Governo Federal e pela OMS.

Pode-se dizer que esta medida de adoção do teletrabalho como algo optativo pelo empregador trouxe algumas vantagens para alguns trabalhadores, dentre elas podemos destacar uma maior autonomia de organizar suas tarefas, flexibilidade nos seus horários, maior interação familiar, para alguns até mesmo o aumento da produtividade na efetivação do trabalho na função, um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, principalmente uma maior garantia de que seria evitado qualquer tipo de aglomerações indesejadas, logo, uma prevenção ao contágio do novo Coronavírus.

É importante destacar que esta mudança, do regime presencial para o do teletrabalho, era feita de maneira unilateral no contrato pelo empregador (vide artigo 4º da MP 927/2020 já revogado), pelo período enquanto durasse o tempo de vigência da medida provisória anteriormente citada.

Ainda, dentro do contexto pandêmico foi necessário um tempo de adaptação a esta “nova” forma de trabalho, até mesmo porque nem todos os

empregadores e empregados estavam acostumados a gerir seus negócios e exercer o trabalho nestas condições, sendo necessária orientação, instrução e acompanhamento para que realmente as atividades se tornassem proveitosas e se garantisse a rentabilidade destas pessoas. Até mesmo porque mesmo o teletrabalho, que é feito fora das dependências da empresa, necessita de um meio ambiente mínimo de trabalho, ou seja, meios em que aquele empregado consiga exercer as mesmas funções de quando trabalhava de forma presencial, ou seja, um acesso à internet, um computador, celular e qualquer outro meio que seja essencial para fazer o que lhe foi direcionado.

Para a observação desse tipo de trabalho é necessário que o empregado conte com uma infraestrutura adequada para que as atividades sejam desenvolvidas, tais como um computador, tecnologias de informação e de comunicação, a depender das atividades, um *software* em particular, uma impressora, uma escrivãzinha, entre outros, que podem variar de acordo com as particularidades de cada trabalho.⁸

Para tal deveria ser observado o artigo 4^a, no inciso I, da MP 927, uma vez nos casos de o empregado não possuir tais tecnologias suficientes para elaboração do seu trabalho o empregador fornecerá equipamentos em regime de comodato além de pagar por serviços de infraestrutura sendo que estes não se caracterizam como verba de natureza salarial.

Inclusive, tendo em vista a revogação dos artigos previstos na MP citada, analisa-se a própria CLT, que nos moldes do artigo 75-D, o empregador deverá fornecer equipamentos, assim como ser responsável pela aquisição destes e manutenção, fornecendo também toda a infraestrutura necessária para realização da prestação de serviço, sem que haja dificuldades para a efetivação de determinada função no trabalho remoto, ou seja, teletrabalho.

⁸ FERREIRA, Vanessa Rocha; CEBOLÃO, Fabiana Sabino de Oliveira. *A utilização do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1^a. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 112.

Cabe citar ainda que o Ministério Público do Trabalho, idealizou uma nota técnica 17/2020 do Grupo de Trabalho nacional de Covid-19 e do Grupo de Trabalho de nanotecnologia/2020, para assegurar a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores frente ao *home office*, ou seja, do teletrabalho. Ao longo da nota é perceptível a indicação de várias diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho dentro das empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, assim como o destaque para cada função que merece detalhamento específico para o tipo de atividade, isso tudo para que fosse garantido a proteção dos trabalhadores.

Sendo assim, destaca-se alguns regramentos contidos na Nota Técnica do Ministério do Trabalho que asseguram a prestação dos serviços em regime de teletrabalho:

Regular a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:

2.1. O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;

2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

2.3. O teletrabalho exige comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o

resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas.⁹

Com isso, algumas empresas se adaptaram tão bem a nova forma de trabalho que, até mesmo depois do período de flexibilização do momento pandêmico, pensam em delimitar o trabalho presencial para que este se torne cada vez mais virtual, fazendo com que os trabalhadores não precisem mais ir até determinada empresa para fazer a prestação de serviços ou qualquer tipo de atendimento ao cliente que possa ser feito virtualmente. Pensamento este que foi aflorado no momento pós crise do Coronavírus.

Como vantagens, dentre outras, destaca-se uma maior proximidade do trabalhador com a sua família e uma melhor qualidade de vida, porque o teletrabalho permite que o trabalhador passe mais tempo em sua residência, podendo adequar o seu horário de trabalho, flexibilizando a sua jornada laboral, pois passa a poder estabelecer e controlar o seu próprio ritmo de trabalho.¹⁰

Contudo, o teletrabalho não gerou apenas vantagens para empregadores e empregados, mas sim alguns pontos negativos que trouxeram grande dificuldade e até transtornos para a vida de quem teve que se adaptar a “nova” forma de trabalho, a qual é a mais utilizada nos tempos pandêmicos.

Essa abrupta mudança para o teletrabalho, sem preparação previa na maioria dos casos, por um lado pode ser uma viável solução para manutenção dos empregados ou para evitar a suspensão do contrato (mesmo sendo possível a redução de jornada e de salário), por outro pode trazer sérios problemas

⁹ MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 17/2020 do Grupo de Trabalho nacional covid-19 e do Grupo de trabalho nanotecnologia/2020**. Disponível em: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX. Acesso em: 03 nov. 2020, p. 5-6.

¹⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. *A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista*. In: MARTINEZ, Luciano; BOUCINHAS FILHO, Jorge; EÇA, Vitor Salino de Moura (org.). **A reforma trabalhista na visão da academia brasileira de direito do trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2018. V. 1, p. 178.

para a saúde física e mental do teletrabalhador. A medida provisória não cuidou da questão do meio ambiente laboral, continuando a prevalecer o disposto no artigo 75-E da CLT, que impõe apenas ao empregador que instrua, de modo expresso e ostensivo, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, bastando ao empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.¹¹

Com isso, faz-se necessários analisar os impactos da adoção do teletrabalho como a medida alternativa para o isolamento social, o qual é um dos objetivos a serem alcançados ao longo desta pesquisa crítica.

4 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA VIDA E NA SAÚDE DO TELETRABALHADOR

A principal recomendação das autoridades de saúde, em decorrência da Covid-19, como forma de evitar a transmissão do Coronavírus, foi o isolamento social. O isolamento obrigou as pessoas a adotarem uma mudança radical no estilo de vida, impossibilitando o contato físico e a convivência social, o que acabou acarretando transtornos à saúde mental das pessoas.

Os sintomas psicológicos estarão relacionados com as fases da epidemia. A primeira fase é caracterizada por uma mudança radical de estilo de vida. A primeira reação é a do medo de ser contaminado pelo vírus invisível que se aproxima. As dificuldades começam a surgir com a necessidade da redução e distanciamento do contato físico. Para nós latinos não é nada fácil deixar de se abraçar e de se tocar. É difícil mudar comportamentos, mas precisamos nos policiar para evitar os abraços e beijinhos. A primeira reação é de estresse agudo

¹¹ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; OLIVEIRA, Carolina Vieira de. *Alternativa virtual ao isolamento social: aspectos do teletrabalho em tempos de pandemia*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 120.

relacionado com a pandemia que ocasiona uma circunstância súbita e inesperada. O foco de apreensão é o medo de ser contaminado, o que não difere muito de situações traumáticas como um desabamento ou terremoto. A epidemia é, portanto, um forte fator de estresse que, por sua vez, é fator causal de desequilíbrios neurofisiológicos. Os profissionais de saúde são os mais vulneráveis pelo maior risco de contaminação. A persistência e o prolongamento destes desequilíbrios hormonais, inflamatórios e neuroquímicos podem desencadear um transtorno mental mais grave.

A segunda fase da epidemia está relacionada com o confinamento compulsório, que exige uma forçada mudança de rotina. Nesta fase, são comuns as manifestações de desamparo, tédio e raiva pela perda da liberdade. É uma reação de ajustamento situacional caracterizado por ansiedade, irritabilidade, e desconforto em relação à nova realidade. Estas reações são esperadas e preocupam do ponto de vista da saúde mental quando passam a afetar a funcionalidade do indivíduo.

A terceira fase está relacionada com as possíveis perdas econômicas e afetivas decorrentes da epidemia. As pessoas confinadas terão perdas econômicas importantes. As pessoas que forem internadas vão passar por uma experiência traumática principalmente aqueles que exigem intubação e tratamento intensivo. Elas têm uma experiência próxima da morte, sendo as sequelas mais importantes a depressão e risco de suicídio e o desenvolvimento posterior do estresse pós-traumático.

Fala-se também sobre uma situação que pode se tornar muito delicada frente as diretrizes do direito do trabalho com a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho. Conforme expõe Platon Teixeira de Azevedo Neto e Carolina Vieira de Oliveira¹², em um livro de compilados artigos que tratam sobre os direitos sociais em tempos de pandemia, pode-se destacar que essa alteração de modalidade de trabalho não permitiu que houvesse todos os cuidados com a

¹² AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; OLIVEIRA, Carolina Vieira de. *Alternativa virtual ao isolamento social: aspectos do teletrabalho em tempos de pandemia*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 121.

ergonomia no novo ambiente de trabalho, até mesmo para que fosse evitado uma invasão de privacidade e a separação da vida pessoal da profissional, o que gera diversos problemas na vida daquele trabalhador. Abordam também sobre o perigo que esta modalidade trará, caso comece a ser utilizada constantemente, na efetivação das gestões sindicais, instauração de greves, e ainda por cima o desencadeamento de problemas psicológicos graves.

Com isso, vê-se a necessidade de explorar mais os impactos do teletrabalho na vida e na saúde do trabalhador, para que além dos pontos positivos que sempre são enaltecidos e abordados Brasil à fora, possa proporcionar o conhecimento e análise crítica do outro lado da moeda.

O período pandêmico fez com que os trabalhadores transformassem suas casas em verdadeiras empresas, fazendo com que estes tivessem que inserir, radicalmente, a vida profissional dentro da vida pessoal, “quebrando” os limites da própria residência. Isso acabou gerando uma sobrecarga enorme de tarefas, pois com o teletrabalho, de maneira quase que obrigatória, não é possível estabelecer controle de jornada, horas extras, tampouco divisão de tarefas a serem realizadas. Muitos entendem que por estar em casa o tempo está à disposição do empregador, quando na verdade há a necessidade de conciliar os afazeres familiares e problemas pessoais todos juntos em um só local.

A título exemplificativo, cita-se a situação do empregador que atribui tarefas ao seu empregado até o horário limite de trabalho, enquanto este está sendo realizado presencialmente. Este por sua vez irá realizar todas as atividades sem que algo externo o atrapalhe, e caso ultrapasse sua jornada será pago por isso. No caso do teletrabalho, há uma flexibilidade maior na organização das tarefas, o que possui, ao mesmo tempo, pontos positivos e negativos para quem o exerce. Neste caso, suponhamos que o empregador atribua um número de tarefas ao seu empregado, e por não possuir a fiscalização de um trabalho presencial, se sente no papel de atribuir mais tarefas do que o necessário, com prazos curtos e sem contar com a vida pessoal que o empregado também possui. Este se vê na obrigação de tentar otimizar seu tempo e realizar todas as tarefas necessárias para cumprir suas metas, e sem perceber acaba invadindo sua vida pessoal, causando momentos de exaustão,

mais vulnerável a obter problemas psicológicos que derivam do estresse diário da resolução de conflitos e principalmente inviabiliza a real necessidade do direito de desconexão.

Esta não é uma regra geral, até mesmo porque muitos empregadores utilizam o teletrabalho seguindo todas as orientações necessários para sua real efetivação, garantindo, mesmo que remotamente, um ambiente de trabalho saudável.

Trata-se neste contexto sobre o direito de desconexão. Segundo Platon Teixeira de Azevedo Neto e Carolina Vieira de Oliveira¹³ o direito de desconexão consiste em um direito à saúde, ao lazer e ao não trabalho, compreendido como um direito à convivência familiar, ao descanso e à realização de experiências livres das obrigações, ou seja, um direito social garantido aos trabalhadores. Este direito está previsto no *caput* do art. 67 da CLT. Acompanhe: “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”.

Entende-se que a maior dificuldade, principalmente no período pandêmico e pós pandêmico, seria fazer o controle da jornada desse trabalhador, uma vez que estando dentro da sua residência a jornada de trabalho e a vida pessoal (o direito a desconexão) acabam se anulando. Portanto, na atual conjuntura que vivemos é mais difícil ainda ter garantido este direito de desconexão, pois há uma sobrecarga de trabalho excessiva em cima do trabalhador impossibilitando este de exercer seu direito do lazer, ao não trabalho, convivência familiar e ao descanso.

Outro ponto muito relevante a ser abordado nesta pesquisa é sobre os transtornos ligados à síndrome de *Burnout* e conseqüentemente os transtornos ligados à ansiedade e depressão dentro do contexto do isolamento social.

¹³ *Ibidem*.

Primeiramente, explica-se que a síndrome de *Burnout*, ou “esgotamento” na tradução para o português, é um distúrbio emocional derivado da sobrecarga profissional, ou seja, do esgotamento profissional, físico e mental, que desgasta o indivíduo pela excessiva demanda de tarefas e exigências que lhe é repassada e pelas obrigações impostas. Segundo pesquisa divulgada no site do Governo Federal por especialistas¹⁴ os sintomas recorrentes que podem caracterizar esta síndrome são: a tensão, a depressão, a impaciência, a sensação de baixa energia, a fraqueza, a tensão muscular com dores na lombar e cervical, distúrbios de sono e ansiedade. O principal responsável pela ocorrência desta é o meio ambiente de trabalho e a situação laboral em que aquele empregado se encontra. É importante ressaltar que esta síndrome está inserida na regulamentação do Conselho Nacional de Saúde (CNS) como doenças ligadas à saúde mental das pessoas, tendo em vista o isolamento social como medida de conter o avanço da doença.

O questionamento seria como essa síndrome afeta o trabalhador em tempos de pandemia? Já que este encontra-se em casa, logo, imagina-se que este possui uma flexibilidade maior em ajustar e organizar suas tarefas, assim como fazer seu próprio horário. Na realidade é justamente por este motivo que há uma sobrecarga de tarefas, uma vez que se imagina que aquele trabalhador possui flexibilidade de horário e disponibilidade para atender as demandas dos empregadores, sem levar em conta as questões familiares e pessoais vivenciadas dentro da sua própria casa, e que são essenciais para garantir o bem-estar e a saúde.

Esta situação é muito recorrente no período pandêmico, tendo em vista que algumas atividades não tem como parar mesmo em momento de *lockdown* das cidades e mesmo no período do isolamento social, ou seja, há uma sobrecarga de tarefas muito grande em cima desses empregados e empregadores que não podem deixar de prestar um serviço específico, e precisam atender todas as demandas de dentro da sua própria casa, invadindo

¹⁴ GOVERNO FEDERAL. **A Síndrome de Burnout**. Matéria publicada nos artigos de gestão do Governo Federal, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 19 set. 2020.

assim a privacidade, violando o direito de desconexão, e conseqüentemente afetando a saúde mental e física, ocasionando a chamada síndrome de *burnout*.

Interligado a isso percebe-se um aumento nos casos de ansiedade e depressão principalmente no período de isolamento social. Menciona-se que quando tratamos nessa pesquisa sobre transtornos psicológicos que afetam a saúde mental do indivíduo, no caso do trabalhador, trata-se não somente da depressão e ansiedade, mas também dos ataques de pânico, fobias, transtornos compulsivos e estresse pós-traumáticos.

Somado a uma sobrecarga de trabalho excessivo realizado no teletrabalho, este empregado ainda sofre conseqüências pelo não convívio social, ou seja, pelo fato de ser necessário o isolamento para conter a propagação do vírus, acarretando a solidão, nos casos em que a pessoa mora sozinha, o medo da morte, sentimento de incapacidade, tristeza e preocupações relacionadas a saúde dos familiares e a própria saúde, pois neste momento instaura-se um medo enorme de contaminação com qualquer saída e contato externo. Pouco se fala no assunto, porém é um fato de que a falta de contato social traz sérios riscos à saúde de todos que convivem em sociedade.

Outro problema a ser estudado e analisado nesta pesquisa é sobre o assédio moral eletrônico no contexto do isolamento social e teletrabalho. O Teleassédio moral é aquele feito por constrangimento eletrônico, seja pelo monitoramento excessivo dos computadores e tecnologias utilizadas pelo empregado ou até mesmo o ato de enviar mensagens eletrônicas que humilham e afetam a imagem daquele trabalhador constrangendo-o perante a empresa e demais funcionários, e violando a sua dignidade, sendo que estas dispensam a presença física imediata do assediador no ambiente laboral, por isso o chamado “Teleassédio moral”.¹⁵

¹⁵ PANCHERI, Ivanira. **Teleassédio moral**. Coluna Assédio Moral no Trabalho, 2018. Disponível em <http://estadodedireito.com.br/teleassedio-moral/>. Acesso em: 25 set. 2020.

Essa situação é tão grave que é passível de reparação de danos morais à vítima que sentiu seus direitos lesados, garantindo que ocorra o efetivo trabalho decente e a dignidade da pessoa humana.

Por último, mas não menos importante e essencial que seja abordado, é a questão do direito à privacidade e à intimidade do trabalhador. A fiscalização do trabalho pelas empresas é algo que precisa ser feita de fato até mesmo para o controle das demandas e do trabalho, porém esta fiscalização jamais poderá infringir direitos fundamentais, como o de privacidade e intimidade, assegurados pela própria Constituição Federal no artigo 5º inciso X: são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

A fiscalização do trabalho não é algo ilimitado e sem barreiras, aquele empregador além de ter o máximo de cuidado para resguardar esses direitos deve ainda manter sigilo de todas as informações que ali obtiver, tendo em vista que muitos destes empregadores utilizam de aplicativos específicos para realizar o monitoramento do seu empregado que são instalados dentro do aparelho que utiliza para trabalho, seja este celular ou o computador, ou seja, há visivelmente uma ameaça à intimidade e a privacidade do empregado.

Diante de todo este contexto abordado, é um fato que todos sofrem com o isolamento social, principalmente àqueles que abdicam da sua vida pessoal e bem estar familiar, assim como a sua privacidade, para atender as demandas da sociedade e seguir com a prestação de serviços, até mesmo porque é extremamente necessário seguir no trabalho para garantir o sustento própria e da família.

5 A NECESSIDADE DE RESGUARDAR O TRABALHO DECENTE NO TELETRABALHO

O trabalho decente, noção que foi introduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e que se caracteriza como sendo um trabalho remunerado, que deve ser exercido em condições de liberdade, segurança, e que possa proporcionar ao ser humano condições de vida digna. Também, é garantido como sendo o conjunto que expressa os Direitos Humanos e Fundamentais dos trabalhadores.¹⁶

A respeito dos direitos dos trabalhadores, Canotilho (1999)¹⁷ afirma em seu livro “Direito Constitucional”, que a individualização de uma categoria que envolve os direitos e garantias dos trabalhadores possui um grande significado constitucional, político e social, pois este se traduz em um abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstratos. Portanto, entende-se que este trabalhador possui um leque de direitos resguardados pela Constituição Federal e pelos Tratados Internacionais que, acima de tudo, devem ser resguardados a fim de respeitar a dignidade da pessoa humana intrínseca em cada indivíduo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos possui grande relevância em relação aos direitos básicos do trabalhador, principalmente em seus artigos XXIII e XXIV, que versam:

Artigo 23° 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

¹⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 5. ed. São Paulo: LTr Editora, 2018.

¹⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, *apud* MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. São Paulo: Ed. Atlas. 5ª ed. 1999.

Artigo 24° Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.¹⁸

Ressalta-se que os direitos dos trabalhadores não limitam com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, tendo em vista que os artigos XXII e XXIV são garantias mínimas asseguradas a eles.

Portanto, torna-se necessário esclarecer que a dignidade humana é uma característica intrínseca e inerente a todo e qualquer ser humano. De acordo com os ensinamentos de Immanuel Kant¹⁹:

Todo ser humano tem um direito legítimo ao respeito de seus semelhantes e está, por sua vez, obrigado a respeitar todos os demais. A humanidade ela mesma é uma dignidade, pois um ser humano não pode ser usado meramente como um meio por qualquer ser humano (quer por outro quer, inclusive, por si mesmo), mas deve sempre ser usado ao mesmo tempo como um fim. É precisamente nisso que a sua dignidade (personalidade) consiste, pelo que ele se eleva acima de todos os outros seres do mundo que não são seres humanos e, no entanto, podem ser usados e, assim, sobre todas as coisas. Mas exatamente porque ele não pode ceder a si mesmo por preço algum (o que entraria em conflito com seu dever de autoestima), tão pouco pode agir em oposição à igualmente necessária autoestima dos outros, como seres humanos, isto é, ele se encontra na obrigação de reconhecer, de um modo prático, a dignidade da humanidade em todo outro ser humano.

Assim, a dignidade é uma qualidade intrínseca dos seres humanos que impossibilita que este seja instrumentalizado, uma vez que os indivíduos são seres racionais com capacidade de escolha, devendo ser um fim em si mesmo.

O respeito à dignidade humana funciona como uma premissa básica para a convivência dos seres humanos. Dessa forma, quando se trata dos direitos

¹⁸ ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 30 set. 2020. p. 4.

¹⁹ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. de Guido Antônio de Almeida. São Paulo: Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.

sociais previstos na Constituição Federal, a dignidade se impõe como premissa e limite para o estabelecimento de direitos, para que exista um mínimo de proteção dos trabalhadores.

Assim, o trabalho que não respeita a integridade física, saúde e segurança do trabalhador, que não permite um meio ambiente laboral equilibrado e adequado com base nas determinações legais, ou seja, que nega condições mínimas para o trabalho, desrespeita a dignidade do seu trabalhador.

Com todas as mudanças pós reforma trabalhista e ainda por cima após os impactos da pandemia, é necessário colocar em primeiro lugar a garantia do trabalho decente e tudo aquilo que ele envolve.

No contexto atual que vivenciamos é muito fácil ocorrer a relativização desses direitos, uma vez que quando falamos de exercer atividade por teletrabalho não há um controle específico de como esse trabalho está sendo realizado, nem mesmo por quantas horas é efetivado, voltando ao ponto da sobrecarga e esgotamento físico e mental já tratados anteriormente.

O trabalho decente envolve todos os aspectos abordados, e para que ocorra a efetivação deste não basta apenas existir uma legislação protetiva que o defina, mas sim uma construção cultural para o cumprimento deste ordenamento além de necessitar de uma fiscalização para que as regras sejam cumpridas e para que este finalmente seja colocado em prática, garantindo a todo e qualquer trabalhador condições mínimas de realização do seu trabalho em um labor adequado, com seus direitos resguardados e protegidos.

Não há trabalho decente sem condições aquedadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca as horas de trabalho e o período de repouso. Não há trabalho decente se o Estado não toma as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não

há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho.²⁰

Esta questão da garantia de um ambiente de trabalho digno ao trabalhador deve ser efetivada em todas as circunstâncias de trabalho, seja ele presencial, seja ele por meio do teletrabalho, pois o trabalho decente é um direito fundamental que está intrínseco a todos aqueles que o efetivam, resguardando acima de tudo a dignidade da pessoa humana.

Entende-se que não basta apenas garantir o trabalho e a ocupação produtiva aos trabalhadores, é necessário que este tenha além da garantia do seu emprego, condições que permitam que este exerça todos os seus direitos, sendo um local de inclusão social e melhoria da condição socioeconômica.²¹

Justamente para que houvesse a efetivação do trabalho decente no contexto pandêmico e com o uso do teletrabalho, cita-se novamente a nota técnica idealizada e divulgada pelo ministério Público do Trabalho, prevendo que as empresas, órgãos administrativos e sindicatos adotem as políticas de autocuidado com relação ao trabalhador ainda que em regime de teletrabalho, para que se possa garantir além dos direitos fundamentais e do trabalho decente, principalmente o exercício da liberdade de expressão, e da garantia de proteção do uso de imagem e voz para que este sejam feitos com o consentimento expresso dos empregados, principalmente com relação a produção de atividades realizadas em plataforma digital ou de material produzido por aquele profissional.

Ainda, a fim de resguardar o trabalho decente e fazer com que o teletrabalho realmente consiga garantir a efetivação dos direitos do trabalhador, mesmo frente à crise pandêmica, foram propostos vários projetos de Lei que pudessem acrescentar, à legislação já existente, uma segurança ainda maior a este teletrabalhador.

²⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 5. ed. São Paulo - SP: LTr Editora, 2018. p. 51.

²¹ FERREIRA, Vanessa Rocha. *A teoria Moral de Kant como fundamento para o Trabalho Decente*. In: TEIXEIRA, Eliana Franco, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs). **A aplicabilidade das teorias da justiça**. 1ª. Ed. Editoria Lumen juris Direito, 2020, p. 29.

O primeiro projeto de Lei é o 3.915/20 tem como proposta estabelecer a obrigatoriedade do empregador de disponibilizar equipamentos de tecnologia e serviços de dados e telefonia necessários para efetivação da atividade. O segundo a ser citado é o 4.931/20 que trata sobre o regime misto de trabalho, a fim de amplificar e detalhar as normas para implementação deste. Mais um projeto que cabe a citação é o 1.247/20 que faria com que houvesse a redução dos impostos para a compra de equipamentos eletrônicos com a comprovação de que seria com a finalidade de exercer o teletrabalho.

Ainda, dentro das medidas trazidas pelos Projetos de Lei, não pode ser deixada de fora o projeto 4.044/20, que trata em especial sobre a regulamentação do direito à desconexão do trabalho nos períodos de folga, impondo com isso limites necessários aos poderes do empregador para preservar a vida privada e a saúde do trabalhador. Com isso, o empregador não poderá solicitar a atenção de um empregado em regime de teletrabalho, por qualquer meio eletrônico de comunicação fora do expediente normal.

Portanto, para a preservação do emprego e garantia do trabalho decente é necessário um conjunto de fatores como normas de saúde e segurança do trabalhador, mesmo que de maneira remota, uma vez que são circunstâncias que não podem ser deixadas em segundo plano, evitando assim o abuso de direitos e garantias fundamentais do trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É evidente que, com todas as consequências trazidas pela Covid-19, a vida em sociedade foi afetada, seja pelo trabalho, pela rotina ou por muitas perdas ocorridas nesse tempo. Viu-se então a necessidade de readaptação para que a economia do país se mantivesse erguida e não gerasse um abalo grandioso entre os empregadores e empregados que precisam de uma movimentação econômica ativa para sustentar suas famílias.

As mudanças que essa nova fase trouxe chegaram para ficar, pois cada vez mais o teletrabalho ganha proporções cada vez maiores pois condizem com a dinâmica da informatização e ainda é um grande aliado no equilíbrio de gastos, efetivação do tempo de produção e flexibilização e organização das atividades. A internet nesse contexto se torna uma grande aliada dos empregados e empregados, funcionando como uma ferramenta que interliga as funções exercidas na empresa que agora podem facilmente ocorrer das suas próprias casas.

Outro ponto importante, que apesar de não ser o foco principal da pesquisa, mas é de suma relevância, é sobre o futuro do trabalho em meio as organizações sindicais, eis que com a força que o teletrabalho ganha nesse contexto é notório que esta estrutura sindical vigente no Brasil pode ser prejudicada, principalmente quando tratamos da implementação das greves e busca pelos direitos trabalhistas.

Destaca-se que a questão principal desta pesquisa não é problematizar a propositura do teletrabalho em meio a pandemia, até mesmo porque a possibilidade de inovar e seguir trabalhando para movimentar a economia foi o maior ganho frente ao caos vivenciado. A principal questão a ser analisada é sobre a forma de instauração deste trabalho, a fim de que seja resguardado principalmente a saúde mental e física de todo e qualquer trabalhador, para que este consiga efetivar seu trabalho, ter seus ganhos, e acima de tudo preservar o trabalho decente.

Com relação a este assunto José Claudio Monteiro de Brito Filho²² argumenta que qualquer mudança na regulamentação do trabalho deve ter em mente o princípio protetor, sendo este o princípio maior do Direito do Trabalho, reconhecendo que esse subsistema jurídico deve ser construído e aplicado considerando sempre a condição de hipossuficiente do trabalhador.

Para isso, é necessário haver uma legislação específica que respalde o trabalhador sobre o seu direito fundamental à intimidade e a vida privada, frente

²² BRITO FILHO. Op cit. 2018, p. 159.

ao poder fiscalizatório do empregador ao implementar o teletrabalho nas empresas.

Percebe-se que a regulamentação do teletrabalho, tal qual foi feita com a Lei nº 13.467/17²³, não foi o suficiente para abarcar todas as diretrizes que envolvem o teletrabalho e a proteção do trabalhador. Em sendo assim, e considerando tudo o que já foi exposto, é importante reiterar que os projetos de lei, já citados anteriormente, são muito importantes para resguardar a saúde e bem-estar do teletrabalhador, e ainda reforçar as leis já existentes, para enfim fazer com que o trabalhador seja valorizado e se sinta seguro frente a efetivação do seu trabalho e de suas garantias fundamentais.

É verdade que fazendo uma interpretação sistemática do Direito do Trabalho, em consonância com o Direito Constitucional, observando-se o princípio da dignidade humana e as doutrinas já existentes sobre desconexão no trabalho seria possível já exigir tais medidas sem a aprovação desses projetos, seja em razão da livre iniciativa dos envolvidos ou por medidas advindas de negociações coletivas e decisões judiciais.

Porém, considerando a tradição do *cível law* adotada pelo Brasil, bem como a fim de evitar interpretações diferentes da doutrina e da jurisprudência que poderiam dificultar a implementação prática dessas medidas de proteção, torna-se mais prudente a regulamentação legislativa e aprovação dos projetos acima mencionados.

Somando a isso, cita-se novamente as diretrizes divulgadas pelo MPT sobre a realização do teletrabalho nas empresas e a forma como este deve ser adotado e efetivado pelos empregadores, a fim de assegurar ainda mais que aquele teletrabalhador esteja respaldado dos seus direitos e garantias fundamentais, principalmente do que consiste na privacidade e ética digital.

Por fim, cita-se ainda que os aplicativos para celulares ou computadores são uma solução viável para o aprimoramento do regime de teletrabalho,

²³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

podendo ser um grande aliado aos empregadores, para que estes consigam ter o monitoramento apenas do tempo em que o empregado realiza as atividades vinculadas a empresa, fazendo com que este possua um controle de jornadas semelhante a jornada do trabalhador em regime presencial. Ressalta-se que estes equipamentos devem possuir tecnologia específica para garantir que a privacidade dos equipamentos pessoais, e informações contidas nestes, fiquem intactos, controlando apenas a jornada a ser efetivada na função.

A luta para que o trabalhador não se torne um mero instrumento, ou meio para um determinado fim, deve ser constante até o momento em que este indivíduo seja tratado como o verdadeiro fim, para a efetivação dos seus direitos básicos, objetivando a garantia do trabalho decente e o exercício do labor justo que proporciona que ambos os polos sejam valorizados, ou seja, empregado e empregador.

Por todo o exposto anteriormente, percebe-se que é de extrema importância tratar sobre o futuro do trabalho, principalmente o futuro no contexto pós pandemia, e como irão ocorrer essas relações jurídicas a partir dos acontecimentos citados.

A preocupação é sobre a saúde mental e física desses trabalhadores, fazendo com que o trabalho decente seja minimamente respeitado, mesmo em questão de teletrabalho, ou principalmente nesse caso, quando a vida profissional acaba por invadir a vida pessoal do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Andrea Cristina Marques de; GOUVEIA, Luis Borges. *Pressupostos sobre a pesquisa científica e teste piloto*. In: **Revista Administradores.com** [meio digital], 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/pressupostos-sobre-a-pesquisa-cientifica-e-teste-piloto>. Acesso em: 11 nov. 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de; OLIVEIRA, Carolina Vieira de. *Alternativa virtual ao isolamento social: aspectos do teletrabalho em tempos de pandemia*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA,

Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 119-130.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 5. ed. São Paulo - SP: LTr Editora, 2018. 159p.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. *A regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e a reforma trabalhista*. In: MARTINEZ, Luciano; BOUCINHAS FILHO, Jorge; EÇA, Vitor Salino de Moura (org.). **A reforma trabalhista na visão da academia brasileira de direito do trabalho**. Porto Alegre: LexMagister, 2018. V. 1, 176-185.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital, *apud* MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. São Paulo: Ed. Atlas. 5ª ed. 1999.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Luísa Gonçalves. *A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavirus*. In: **Covid-19 e a efetivação dos direitos inerentes ao trabalho humano**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, Edição especial, t. I., p. 7-13, Jul. 2020, p.171- 191. Disponível em: https://moodle.trt3.jus.br/ej_revistas/revista-especial-covid19/. Acesso em: 20 ago. 2020.

FERREIRA, Luiza Cristina de Albuquerque Freitas; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. *Flexibilizações trabalhistas e a pandemia da COVID-19 no Brasil*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 55-71.

FERREIRA, Vanessa Rocha; CEBOLÃO, Fabiana Sabino de Oliveira. *A utilização do teletrabalho durante a pandemia da Covid-19*. In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia**. 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 109-118.

FERREIRA, Vanessa Rocha. *A teoria Moral de Kant como fundamento para o Trabalho Decente*. In: TEIXEIRA, Eliana Franco, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **A aplicabilidade das teorias da justiça**. 1ª. Ed. Editoria Lumen juris Direito, 2020, p. 25-40.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Coronavirus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias*. In: **Covid-19 e a efetivação dos direitos inerentes ao trabalho**

humano. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, Edição especial, t. I., p. 7-13, Jul. 2020, p. 193-233. Disponível em: https://moodle.trt3.jus.br/ej_revistas/revista-especial-covid19/. Acesso em: 20 ago. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *As medidas provisórias sobre direito do Trabalho na pandemia da COVID-19.* In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia.** 1. Ed. São Paulo: Editora Venturoli, 2020, p. 29-38.

GOVERNO FEDERAL. **A Síndrome de Burnout.** Matéria publicada nos artigos de gestão do Governo Federal. Publicado em 29/11/2017 às 12h11. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/gestao-estrategica/artigos-gestao-estrategica/a-sindrome-de-burnout>. Acesso em: 19 set. 2020.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Trad. de Guido Antônio de Almeida. São Paulo: Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.

LEAL, Pastora do Socorro Teixeira; ZWICKER, Igor de Oliveira. *Em defesa do bem-estar físico, mental e social do empregado em tempos de “home office” e do novo coronavírus.* In: MENDES, Felipe Prata, TOURINHO, Pedro Tupinambá, FERREIRA, Vanessa Rocha (orgs.). **Direitos sociais em tempos de pandemia.** 1ª. Ed. Brasília: Editora Venturoli, 2020, p. 145-162.

MARANHÃO, Ney. *Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual.* In: **Revista de Direito do Trabalho**, v. 170, p. 139-165, jul/ago. 2016.

MINISTERIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota técnica 17/2020 do Grupo de Trabalho nacional covid-19 e do Grupo de trabalho nanotecnologia/2020.** Disponível em: <https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/validaassinatura.php?m=2&id=5223478&ca=31HYF42Z874CEXGX>. Acesso em: 03 nov. 2020.

NOGUEIRA, Bernardo Gomes Barbosa; FARIA, Fernanda Nigri. *Direito do trabalho em tempos de pandemia de covid-19.* In: MELO, Ezilda, BORGES, Lize, SERAU JUNIOR, Marco Aurelio. **Covid-19 e Direito Brasileiro: mudanças e impactos.** 1. ed. – São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 226-242.

PAIXÃO, Tamiris Vilas Bôas da; SCHAEFER, Matheus Karl Schmidt. *Covid-19 e Teletrabalho: Uma análise dos tempos de trabalho e de não trabalho.* In: MELO, Ezilda, BORGES, Lize, JUNIOR, Marco Aurelio Serau. **Covid-19 e Direito Brasileiro: mudanças e impactos.** 1. ed. – São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 278 – 298.

PANCHERI, Ivanira. **Teleassédio moral.** Coluna Assédio Moral no Trabalho, 2018. Disponível em <http://estadodedireito.com.br/teleassedio-moral/>. Acesso em: 25 set. 2020.

ONU, **Declaração universal dos direitos humanos**. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio; VICENTE, Alana Emanuelle Plucinski; SANTOS, Letícia Maria Gonçalves. *Impactos na saúde e na previdência social da classe trabalhadora derivados da legislação emergencial*. In: MELO, Ezilda, BORGES, Lize, SERAU JUNIOR, Marco Aurelio. **Covid-19 e Direito Brasileiro: mudanças e impactos**. 1. ed. – São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2020, p. 326-339.