

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

AYANNE KELLEN DA ROCHA REIS
LÍVIA MARIA DE SOUSA PINTO
RAFAELLA DE OLIVEIRA SOUSA

**ASPECTOS E PARADIGMAS DA RELAÇÃO CONTRATUAL BILATERAL
EXISTENTE NA MODALIDADE DE LABOR POR TELETRABALHO**

TERESINA
2024

AYANNE KELLEN DA ROCHA REIS
LÍVIA MARIA DE SOUSA PINTO
RAFAELLA DE OLIVEIRA SOUSA

**ASPECTOS E PARADIGMAS DA RELAÇÃO CONTRATUAL BILATERAL
EXISTENTE NA MODALIDADE DE LABOR POR TELETRABALHO**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Araújo
Saraiva

TERESINA

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

P659a Pinto, Livia Maria de Sousa.

Aspectos e paradigmas da relação contratual bilateral existente na modalidade de labor por teletrabalho. Livia Maria de Sousa Pinto; Ayanne Kellen da Rocha Reis; Rafaella de Oliveira Sousa – Teresina: UNINOVAFAPI, 2024.

Orientador (a): Profa. Me. Rodrigo Araújo Saraiva – UNINOVAFAPI, 2024. 21. p.; il. 23cm.

Artigo (Bacharelado em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2024.

1. Teletrabalho. 2. Relação contratual. 3. Direito do trabalho. 4. Regulamentação. 5. Pandemia. I. Título. II. Reis, Ayanne Kellen da Rocha. III. Sousa, Rafaella de Oliveira.

CDD 344.810

Catálogo na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

AYANNE KELLEN DA ROCHA REIS
LÍVIA MARIA DE SOUSA PINTO
RAFAELLA DE OLIVEIRA SOUSA

**ASPECTOS E PARADIGMAS DA RELAÇÃO CONTRATUAL BILATERAL
EXISTENTE NA MODALIDADE DE LABOR POR TELETRABALHO**

Artigo de Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Banca Examinadora do
Centro Universitário UNINOVAFAPI, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Data de Aprovação: 12 / 06 / 24

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Rodrigo Araújo Saraiva
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientador)

Profª. Me. Caroline Bandeira de Brito Melo
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)

Fabíola Freire de Albuquerque
Profª. Me. Fabíola Freire de Albuquerque
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha mais profunda gratidão a todas as pessoas que desempenharam papéis essenciais na realização deste trabalho acadêmico. Em primeiro lugar, estendo meus sinceros agradecimentos às minhas companheiras de equipe, Lívia e Rafaella. A colaboração delas foi fundamental em todas as etapas do processo de elaboração deste trabalho. Nossa sinergia e comprometimento coletivo foram elementos-chave para enfrentar os desafios e superar os obstáculos que encontramos ao longo do caminho. Agradeço-lhes pela dedicação e parceria excepcionais.

Além disso, expresso minha gratidão à minha família, especialmente à minha mãe, Antônia Rocha, pelo apoio inabalável que me ofereceram durante toda essa jornada. Seu amor incondicional, encorajamento constante e compreensão foram pilares emocionais essenciais para minha perseverança e motivação.

Não posso deixar de reconhecer e agradecer ao nosso orientador, Rodrigo, por sua orientação expert e apoio dedicado ao longo do processo de pesquisa. Seus insights valiosos e conhecimento aprofundado foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho. Sua orientação ajudou a moldar nossas ideias e a refinar nossa abordagem metodológica, contribuindo significativamente para a qualidade final deste estudo.

Por último, mas não menos importante, gostaria de estender meus agradecimentos aos meus amigos e colegas de curso. Suas trocas de ideias, discussões enriquecedoras e apoio mútuo foram aspectos fundamentais deste percurso acadêmico. Suas contribuições e incentivos foram verdadeiramente valorizados e enriqueceram a experiência de pesquisa.

A todos vocês, meu sincero e profundo obrigada. Este trabalho não teria sido possível sem o apoio e a colaboração de cada um de vocês.

Ayanne Kellen Da Rocha Reis

Agradeço primeiramente a Deus e aos meus pais, Antônio Alves Pinto e Maria Dalva de Sousa, por proporcionarem todas as oportunidades possíveis para que esse sonho se concretizasse, assim como, minha eterna gratidão à minha madrinha,

Lucila Leitão Reinaldo, por todo apoio e incentivo, principalmente nas horas mais difíceis.

Minha inteira gratidão as amigas: Ayanne Rocha, Luziana Paiva e Rafaella Oliveira. Por me acompanharem nessa jornada, ajudando-me com os desafios que encontrei e comemorando juntas as vitórias que tivemos. Deixo também, meus agradecimentos as famílias de Amanda Karla, Rebecca Matos e Sauana Luz pelo amparo que tive durante esse tempo, contribuindo também para a realização desse sonho.

Lívia Maria De Sousa Pinto

Agradeço primeiro a Deus pela força e por me conceder vitórias e sabedoria para chegar até aqui. Sou grata à minha família, em especial minha mãe, Cristiana Gomes de Oliveira, minha grande inspiração, sempre me apoiou e incentivou nos meus estudos, minha eterna gratidão.

Agradeço também ao meu pai, Francisco Rodrigues Sousa (in memoriam), que me apoiou e mesmo diante de sua breve partida, sei que estais alegre nesse momento.

Aos meus irmãos, que foram essências nessa caminhada, e por estarem comigo em todos os momentos e serem suporte.

Agradeço à minha vó, Creusa Gomes de Oliveira e minha tia Luciana Oliveira, por toda ajuda e incentivo nessa jornada.

Ao meu querido orientador Rodrigo Araújo, por todo apoio e auxílio ao decorrer desse projeto. E aos meus professores que contribuíram com conhecimentos e experiências ao longo do curso.

Agradeço também às minhas companheiras de equipe, Ayanne e Lívia, pela ajuda mútua ao desenvolver deste trabalho, nosso comprometimento foi essencial.

Por fim, externo agradecimentos a todos que, de forma direta ou indireta, fizeram parte da nossa formação, tanto pessoal, profissional e acadêmica.

Rafaella De Oliveira Sousa

RESUMO

Este estudo aborda a evolução do teletrabalho como uma modalidade que reconfigura os paradigmas tradicionais da relação contratual entre empregador e empregado. Ao longo da história, o Direito do Trabalho tem sido fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores, adaptando-se às mudanças tecnológicas no modo de produção. A ascensão do teletrabalho, especialmente durante a pandemia de COVID-19, evidenciou vantagens como maior flexibilidade, redução de custos operacionais e acesso a um polo mais amplo de talentos. No entanto, também trouxe desafios relacionados à gestão da equipe, manutenção da produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A legislação brasileira tem se adaptado para equiparar o teletrabalho ao trabalho presencial, mas questões como saúde do trabalhador e precarização do trabalho precisam ser abordadas. A pesquisa bibliográfica e qualitativa realizada analisou aspectos legais, desafios gerenciais, implicações contratuais e experiências práticas do teletrabalho. Conclui-se que, embora o teletrabalho tenha se tornado uma realidade cada vez mais presente, sua regulamentação e aplicação necessitam de aprimoramento para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto laboral em constante transformação.

Palavras-chave: Teletrabalho, Relação Contratual, Direito do Trabalho, Pandemia, Desafios, Regulamentação.

ABSTRACT

This study addresses the evolution of telework as a modality that reconfigures the traditional paradigms of the contractual relationship between employer and employee. Throughout history, Labor Law has been instrumental in protecting workers' rights, adapting to technological changes in the mode of production. The rise of telecommuting, especially during the COVID-19 pandemic, has highlighted advantages such as greater flexibility, reduced operating costs, and access to a broader talent pool. However, it also brought challenges related to managing the team, maintaining productivity, and balancing personal and professional life. Brazilian legislation has adapted to equate telework with face-to-face work, but issues such as worker health and job insecurity need to be addressed. The bibliographic and qualitative research carried out analyzed legal aspects, managerial challenges, contractual implications and practical experiences of telework. It is concluded that, although telework has become an increasingly present reality, its regulation and application need improvement to ensure the protection of workers' rights in a labor context in constant transformation.

Keywords: Teleworking, Contractual Relationship, Labor Law, Pandemic, Challenges, Regulation.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o mundo do trabalho passou por transformações profundas e aceleradas, impulsionadas pelas inovações tecnológicas e pelas mudanças nas expectativas dos trabalhadores e empregadores. Uma dessas mudanças marcantes é a ascensão do teletrabalho, uma modalidade que permite aos colaboradores executarem suas tarefas remotamente, muitas vezes além dos limites físicos das empresas. Essa evolução na forma de trabalho trouxe consigo uma série de desafios e oportunidades, redefinindo não apenas a maneira como as atividades laborais são realizadas, mas também a relação contratual bilateral que sustenta o emprego.

O teletrabalho, ou trabalho remoto, não é apenas uma adaptação à era digital; é uma transformação profunda nos paradigmas tradicionais do trabalho. Esta modalidade tem o potencial de oferecer maior flexibilidade aos trabalhadores, reduzir os deslocamentos e até mesmo ampliar as oportunidades de emprego para indivíduos em locais distantes. No entanto, também suscita questões complexas relacionadas ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, à supervisão e ao controle das atividades, e às obrigações legais dos empregadores e empregados.

A temática em estudo tem como objetivo analisar o teletrabalho como um novo modelo de reorganização no trabalho, e impulsionar uma discussão em torno do teletrabalho como um vínculo empregatício entre o empregado e o empregador.

No contexto do teletrabalho, surge a seguinte indagação: Como o teletrabalho desafia e redefine os paradigmas tradicionais da relação contratual bilateral entre empregador e empregado, e quais são as implicações legais e práticas dessa transformação? Esta questão central norteará a análise ao longo deste estudo, explorando as complexas dinâmicas que acompanham a evolução das relações de trabalho à luz dessa modalidade.

Dito isso, o presente trabalho tem por escopo, analisar a relação contratual bilateral no teletrabalho, identificando os principais aspectos e paradigmas que afetam tanto empregadores quanto empregados, com o objetivo de contribuir para um entendimento mais profundo dessa modalidade de trabalho, relacionar as mudanças jurídicas ao teletrabalho quando aplicado em larga escala, diferenciar os aspectos sociais na vida do trabalhador ao ter o local de trabalho em seu domicílio e comparar os aspectos trabalhistas da jornada de trabalho em relação ao trabalho remoto.

A pesquisa sobre os aspectos contratuais no teletrabalho é justificada pela crescente adoção dessa modalidade de trabalho, que tem impactado as relações laborais e contratuais. Com o aumento do teletrabalho, surgem desafios e mudanças nas dinâmicas tradicionais de emprego, exigindo uma análise aprofundada das implicações legais e práticas. Esta pesquisa é relevante, pois contribui para a compreensão dessas mudanças, fornece orientações para empresas, informa políticas públicas e promove a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto laboral em constante transformação.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, narrativa de abordagem qualitativa, com a intenção de analisar os aspectos e paradigmas da relação contratual bilateral na modalidade de teletrabalho. As principais fontes de informação incluirão artigos acadêmicos, leis e regulamentações trabalhistas, contratos de teletrabalho, estudos de caso e relatórios de organizações relacionados ao teletrabalho.

Serão selecionadas fontes que abordem os aspectos legais, contratuais, de gestão de recursos humanos e desafios do teletrabalho. Será realizada uma busca em bases de dados acadêmicas, utilizando palavras-chave como "teletrabalho", "contrato bilateral", "relações trabalhistas", "gestão remota" e "legislação trabalhista". Dados relevantes de cada fonte, como citações, exemplos de contratos e informações legais, serão registrados para análise.

Os resultados da pesquisa serão organizados em categorias, incluindo aspectos legais, desafios gerenciais, implicações contratuais e experiências práticas. As fontes selecionadas serão avaliadas criticamente em termos de sua relevância para o tema, autoridade dos autores e aplicabilidade às questões de pesquisa.

Os resultados da pesquisa serão usados para embasar a discussão sobre como a relação contratual bilateral está evoluindo na modalidade de teletrabalho e para fornecer insights para organizações e trabalhadores. Será dada a devida atribuição a todas as fontes utilizadas, seguindo as diretrizes de citação e referência apropriadas.

Desse modo, o contemporâneo artigo científico versará no primeiro momento sobre a evolução histórico legislativa sobre o Direito do Trabalho e as vertentes tecnológicas do modo de produção. Num segundo momento, será analisado o Teletrabalho como precursor da continuidade da relação de trabalho durante o período da pandemia. Por fim, em último plano será trabalhado as vantagens, dificuldades e

desafios posteriores à pandemia na manutenção e regulamentação do Direito do Trabalho nas relações de Teletrabalho, no sentido de regular custos da produtividade.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA LEGISLATIVA SOBRE O DIREITO DO TRABALHO E AS VERTENTES TECNOLÓGICAS DO MODO DE PRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, ao longo da história, tem sido fundamental na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulação das relações laborais. Desde os primórdios da civilização, passando pela Revolução Industrial até os dias atuais, tem acompanhado e se adaptado às mudanças tecnológicas no modo de produção.

Na era pré-industrial, as relações de trabalho eram frequentemente baseadas em formas de servidão e até mesmo escravidão, à exemplo disso, temos a sociedade feudal, na qual os servos serviam arduamente nas terras de seu senhor pagando ainda, impostos abusivos, como a corveia, que consistia em trabalhar sem remuneração por alguns dias afim de ter em troca proteção, tendo ainda que ceder parte de sua colheita individual por ter utilizado a terra de seu senhor (Carvalho, 2024).

A partir do século XII, a crise do sistema feudal se instaurou, com um renascimento comercial influenciado pelas Cruzadas e o surgimento das cidades com a diminuição das guerras medievais, assim, o comércio retoma suas atividades provocando um êxodo rural, fazendo com que servos fujam e comprem suas liberdades, migrando para as novas cidades atraídos por novas oportunidades de trabalho (Higa, 2024).

A chegada da Revolução Industrial, no século XVIII, trouxe o surgimento de fábricas e novas formas de produção, visto que, acelerou a necessidade de regulamentação, devido às péssimas condições de trabalho e à exploração dos trabalhadores.

A criação das máquinas tinha como objetivo a produção em larga escala, visto que, anteriormente, a produção era inteiramente artesanal, sendo o trabalho executado na residência do artesão. Através da implementação dessas, o trabalho reside nas fábricas, sendo supervisionados pelos burgueses que retém todo o lucro e o artesão passa a “operar” a máquina, denominando-se “operário”, este vende sua mão de obra para garantir sua sobrevivência (Mendes, 2021).

Com jornadas de trabalho de 80 horas semanais, salários abaixo do nível de subsistência, os acidentes de trabalho, as doenças causadas pelo carvão para o

funcionamento das máquinas e o ambiente insalubre das fábricas, o operário “homem” que não aguentasse essas condições de trabalho seria facilmente substituído, dado que, mulheres e crianças além se estarem inseridos no mercado de trabalho com essa realidade, possuíam salários ainda menores.

Tendo isso em mente, as mulheres sofriam ainda com os frequentes abusos e assédios em seus locais de trabalho, a exposição à produtos químicos e a sobrecarga da jornada dupla de trabalho, já que, ainda eram responsáveis pelas tarefas domésticas.

O trabalho infantil foi característico da Revolução Industrial, com a justificativa de que afastava os menores da criminalidade e com a possibilidade de aumentar um pouco mais a renda da família, assim como as mulheres, os empregadores tinham a mão de obra infantil, uma de suas prediletas, pois seus salários correspondiam à quinta parte do que um operário adulto recebia.

Inicialmente, somente as crianças oriundas de orfanatos eram entregues à donos de fábricas, mas com a inserção de outras crianças esse trabalho tornou-se comum. Com jornada de trabalho de 14 horas por dia, crianças de seis anos de idade começavam seu labor às 5 da manhã e terminavam às 7 da noite gerando um cansaço que ocasionava lentidão ao realizar suas tarefas (Santos, 2024).

Consequentemente vinham os castigos, socos e chutes para punir desatenção, atrasos e conversas durante o trabalho. Ao fugirem de tais agressões, eram denunciadas à polícia e fichadas ao serem encontradas.

O movimento sindical ganhou força como resposta a essas condições desumanas, lutando por melhores salários, condições de trabalho dignas e jornadas mais justas. O movimento ludista, por exemplo, acreditava que as máquinas eram mais eficazes que os trabalhadores, com isso, usurpavam seus empregos. Com base nisso, os ludistas invadiam as fábricas e destruíam suas máquinas, ganhando assim a alcunha de “quebradores de máquinas” (Mendes, 2021).

O movimento cartista, diferentemente, lutava pelos direitos políticos e trabalhistas dos trabalhadores, exigindo o direito ao voto à todos os homens e ainda representantes de sua classe no Parlamento Inglês (Silva, 2024).

Paralelamente, surgiram as primeiras leis trabalhistas, visando equilibrar as relações entre empregadores e empregados e garantir direitos mínimos aos trabalhadores. Em 1802, a Inglaterra implementa a primeira lei de controle de trabalho

infantil em suas indústrias, garantindo os fins dos castigos físicos, fim do trabalho noturno e redução da carga de trabalho (Silva, 2024).

Com o avanço tecnológico, especialmente a partir da segunda metade do século XX, novas mudanças transformaram o mundo do trabalho. A automatização de processos, a robotização e a informatização revolucionaram os métodos de produção em diversos setores, aumentando a eficiência e a produtividade, mas também alterando as relações de trabalho.

O meio ambiente de trabalho, inserido como um objeto de proteção, tem garantia constitucional, conforme estabelece os arts. 7º, XXII e XXIII e 200, VIII.

De acordo com Fiorillo (2020, p. 83) tem-se meio ambiente do trabalho como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.

Conceito na qual já foi utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que se valeu da abrangência do conceito para responsabilizar o empregador pela conservação de um bom ambiente de trabalho, na qual contenha meios de garantir a incolumidade da saúde física e psíquica do empregado.

Importante ressaltar que o meio ambiente de trabalho abrange não somente os empregados, na qual prestam serviço de forma subordinada, mas também outros tipos de trabalhadores, como os autônomos, os trabalhadores eventuais e também os servidores públicos. Isso porque todos aqueles que prestam seus serviços a terceiros, tem o direito a uma boa qualidade de vida, conforme estabelece o art. 225 da Constituição Federal, que prevê que todos têm direito a um ambiente equilibrado.

Tipicamente, o desempenho das atividades era desenvolvido no local onde o empregador possuía seus bens de produção, onde este exercia seu poder de fiscalização e direção. Porém, com a modernização, esta relação de labor sofreu da virtualização e os meios telemáticos passou a ser usado como instrumento para as manifestações laborais.

Segundo Fiorillo (2016, p. 6), surge, então, o meio ambiente digital, como:

[...] uma dimensão específica do meio ambiente cultural, qual seja, o meio ambiente digital, por ser instrumento da manifestação da identidade e dos valores do povo brasileiro. Ainda, este meio ambiente é ao mesmo tempo objeto de direito e instrumento para a realização de direitos humanos.

Portanto, o trabalho que antes era realizado no local do tomador de serviços, pudera agora ser exercido de qualquer lugar, em qualquer tempo. Nesse sentido, o desenvolvimento digital transformou o modo de vida e também a relação de trabalho. Surgiram novos modelos de negócios e formas de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho remoto, permitindo uma maior flexibilidade, mas também exigindo uma adaptação das leis trabalhistas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores. A partir desse prisma, se tornou ainda mais relevante com a pandemia de COVID-19, quando muitas empresas precisaram se adaptar rapidamente para manter suas operações.

3 O TELETRABALHO COMO PRECURSOR DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA

A pandemia de COVID-19 trouxe algumas consequências que provavelmente continuarão, além de uma enorme crise econômica local e mundial. Com isso veio as mudanças, e uma delas o teletrabalho no domicílio. Na qual, possibilitou o trabalhador efetuar suas tarefas à distância, uma medida que tem sido apresentada como modalidade de trabalho em condições normais e excepcionais, diante da atual realidade.

De acordo com Leite (2022, p. 121):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Desse modo, as empresas, as universidades e escolas e demais instituições precisaram adotar o trabalho remoto. Trabalho esse que constitui uma modalidade de teletrabalho, porém com distinções, pela sua natureza emergencial e também por diversas categorias profissionais para o trabalho no domicílio. Uma realidade de trabalho onde antecede a pandemia decorrente de um regime mais flexível e de avanços tecnológicos, na qual permitiram o serviço ser realizado de forma distante do local do contratante.

Com a nova realidade se obteve algumas vantagens, em respeito ao aumento da produtividade, à redução de gastos para as empresas e os trabalhadores, à satisfação em não se deslocar para o trabalho. Também a possibilidade de flexibilização de conciliar os interesses pessoais e laborais.

Dessa maneira, a legislação brasileira na Lei n. 12.551/2011, que alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 6º, equiparando a vinculação jurídica realizada presencialmente ao cumprido a distância:

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.

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 (BRASIL, 2011).

Nesse contexto, assentou-se a premissa que a legislação assemelha o teletrabalho ao trabalho presencial.

Destaca-se, que na conjuntura do meio ambiente digital, as formas de expressão, de fazer, criar e viver, com a utilização dos meios telemáticos de comunicação, proporcionou uma mudança nos modos de criação, sendo na mesma proporção, objeto e instrumento da criação humana.

De acordo com Fiorillo (2015, p. 156):

O meio ambiente digital, por via de consequência, fixa no âmbito de nosso direito positivo deveres, direitos, obrigações e regime de responsabilidades inerentes à manifestação de pensamento, criação, expressão e informação realizados pela pessoa humana com a ajuda de computadores dentro do pleno exercício dos direitos culturais assegurados a brasileiros e estrangeiros residentes no país orientados pelos princípios fundamentais da Constituição Federal.

Esse novo modelo de trabalho não apenas permitiu que os colaboradores continuassem desempenhando suas funções de forma eficaz, mas também promoveu uma mudança significativa na dinâmica tradicional do ambiente de trabalho. A tecnologia desempenhou um papel fundamental nessa transição, fornecendo as ferramentas necessárias para comunicação, colaboração e realização de tarefas remotamente.

Além de garantir a continuidade das operações, o teletrabalho trouxe à tona uma série de desafios e oportunidades. Questões relacionadas à gestão da equipe, manutenção da produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional tornaram-se temas de discussão importantes.

No entanto, muitas organizações também reconheceram os benefícios potenciais do trabalho remoto, como redução de custos operacionais, maior flexibilidade e acesso a um polo mais amplo de talentos.

À medida que a pandemia continuava a evoluir e as restrições começaram a diminuir em algumas regiões, surgiu a questão de como o teletrabalho impactaria a futura relação de trabalho.

Enquanto algumas empresas planejavam retornar totalmente aos modelos de trabalho presencial, outras estavam considerando a adoção de arranjos híbridos, combinando trabalho remoto e presencial. Independentemente da abordagem escolhida, é evidente que o teletrabalho deixou uma marca indelével na forma como as organizações concebem e implementam suas estratégias de trabalho.

A partir disso, podemos citar outras formas de trabalho incluídas na chamada “uberização”, já que, com a evolução, surgiram inúmeras plataformas, no qual, seus trabalhadores prestam suas funções de casa, em seus computadores, e até mesmo, com jornada de trabalho organizada pelo próprio prestador do serviço.

Entretanto, o termo “teletrabalho” só poderá ser utilizado, para caracterizar essa forma de trabalho, quando for prestado por meios de eletrônicos, conexão à internet, aplicativos e plataformas digitais, sendo discutido em teses nacionais e internacionais:

[...] imprecisões conceituais, que se devem, em grande parte [...] ao fato de poder ser realizado em diferentes espaços, mediado por diferentes modalidades contratuais e frequência, cujo critério básico adotado é o da realização fora da empresa e mediado pelas tecnologias de informação e comunicação (Bridi, 2020a: 176).

Anteriormente à pandemia da Covid-19, formas mistas de trabalho já haviam sido implementadas, porém a implementação do teletrabalho à época não deve ser relacionada ao índice de qualidade de vida do trabalhador, visto que sua adoção teve natureza de contingência sanitária.

Após longos períodos de contágio e a chegada das vacinas, a continuidade da aplicação do teletrabalho possuiu viés meramente capitalista, pois observando que a aplicação dessa forma de trabalho reduzia os custos mantendo alta produtividade dos trabalhadores, várias funções foram sendo exercidas dessa maneira permanentemente com intenção de promover maior exploração do trabalhador do que seu bem-estar.

Com isso, o teletrabalho foi visto como “privilégio” pelo trabalhador, por este ter transferido seu local de trabalho para seu domicílio, toda via, a manutenção do teletrabalho após período pandêmico pode-se tratar de mais uma ilusão capitalista. Isso porque, se analisado um pouco mais pretensiosamente, a exigência do labor, o lucro pelo lucro, a mais valia, bem como o exercício o poder diretivo continua modificando-se quanto ao local de desenvolvimento, mas ainda persistente.

4 AS VANTAGENS, DIFICULDADES E DESAFIOS POSTERIORES À PANDEMIA NA MANUTENÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NAS RELAÇÕES DE TELETRABALHO

Uma das grandes repercussões da pandemia em relação ao trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do COVID-19 incluem o fechamento de diversos serviços, e assim formando medidas para o distanciamento social. O desemprego, que já era um problema atual, em meio a dinâmica de crise sanitária-social, tornou-se mais difícil.

Em meio a tanto desemprego e problemas durante a pandemia, o governo federal criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego, regulamentado com a lei n. 14.020, de 2020, determinando que:

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - suspensão temporária do contrato de trabalho.

§ 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União (Brasil, 2020).

O decreto valeria por dois meses, porém em seguida fora prorrogado por mais dois meses, de acordo com o decreto n. 10.422, de 2020, em seu artigo 1º:

Este Decreto prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 (Brasil, 2020).

Dessa forma, medidas foram tomadas por meio de Programas Emergenciais na pandemia do COVID-19.

Em relação a modalidade de teletrabalho, fica evidente que a maior parte de trabalhadores brasileiros não possuem condições para realizar o trabalho nessa modalidade, principalmente considerando a parcela mais pobre da população. Com isso, o *home office* trouxe algumas mudanças negativas, especialmente a quem não tinha apoio tecnológico e orientação técnicas para realizar o trabalho de forma remota e em plataformas virtuais.

Se para aqueles que precisavam trabalhar de casa era considerado difícil, por outro lado, para aqueles que precisavam manter as tarefas laborais na rua, na linha de frente, foi ainda mais preocupante. Cabe destacar, a falta de condições para motoristas e entregadores, onde tinham contato direto em suas entregas e corridas.

Fica evidente a precarização desse tipo de trabalho, e os perigos em relação a saúde dos trabalhadores.

Importante destacar, que a saúde do trabalhador é um direito constitucional, por outro lado a dignidade da pessoa humana, na qual é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Contudo, são o piso mínimo para o ser humano possa assumir seu papel no ordenamento.

Fica evidente que a saúde do trabalhador deve ser protegida, não só física, mas também psíquica. Com isso em mente, podemos citar a pesquisa no qual os entrevistados alegaram a predileção pelo trabalho híbrido, no qual consiste em realizar parte das tarefas de modo presencial. A pesquisa resumiu o teletrabalho como “trabalho sem fim”, devido à superabundância de trabalho e a inexistência de limites entre o repouso e o tempo de trabalho como consequência da junção da tecnologia à comunicação ininterrupta ao trabalho (Oliveira, 2017). Dissertando sobre as inúmeras “mensagens e chamadas (WhatsApp, telefone, e-mails)”, recebidas pelos trabalhadores digitais de colegas de equipe e/ou de supervisores, são, muitas vezes, percebidas como parte da lógica do trabalho (Oliveira, 2017, p. 169).

A fim de investigar o exercício em trabalho remoto, uma pesquisa realizada por pesquisadores e estudantes, durante 5 a 17 de março de 2020, dentro período pandêmico, mediante entrevistas virtuais, com 906 entrevistados foi constatado sobre o Teletrabalho:

[...] o trabalho remoto no momento da pandemia do Coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. [...] Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos (Bridi, Bohler & Zanoni, 2020, p. 43-44)

Outro índice negativo do Teletrabalho seria o isolamento do trabalhador e a perda da socialização estimulado pelo trabalho, que interfere na saúde mental dos trabalhadores, à exemplo citado na pesquisa sobre trabalhadores e tecnologia da informação (Oliveira, 2017).

Tendo isso em mente, podemos ver que ao ser inserido na regulamentação trabalhista, o trabalho remoto não foi introduzido no ornamento jurídico com o devido resguardo dos riscos apresentados anteriormente. Ao tornar-se a principal forma de

trabalho propício ao estado pandêmico, nota-se que ainda há situações que permitem acréscimos, e até mesmo, alterações na lei.

No Brasil, somente em 2011, a CLT incluiu o teletrabalho em seu texto, expressamente no art. 6º, que os meios “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” (Brasil, 2011).

Entretanto, o trabalho remoto encontra-se nos ornamentos de vários países “[...] expressa tendências de garantir segurança jurídica para as empresas” (Bridi, 2020, p. 181). Contudo, a autora ainda diz que:

[...] países como a França, a Itália e, recentemente, a Argentina asseguraram os direitos dos trabalhadores à desconexão, proteção de dados e saúde dos trabalhadores. [Outros países, no entanto,] caso do Brasil e da Espanha, por exemplo, que também regularam essa modalidade, favorecem a negociação individual (Bridi, 2020, p. 181)

Sendo assim, o não desenvolvimento da legislação nos mostra que ao desprezar os problemas enfrentados no dia a dia do trabalhador em trabalho remoto, contribui para a exploração sem limites pelo empregador, visando favorecer o lado neoliberal.

5 CONCLUSÃO

A evolução histórica legislativa sobre o direito do trabalho e as vertentes tecnológicas do modo de produção têm delineado um cenário complexo e dinâmico, no qual as leis e as práticas laborais têm se adaptado às mudanças socioeconômicas e tecnológicas ao longo do tempo.

Desde os tempos da sociedade feudal até os dias atuais, o Direito do Trabalho tem desempenhado um papel crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulamentação das relações laborais. A Revolução Industrial marcou um ponto de inflexão, introduzindo novas formas de produção e exigindo uma regulamentação mais abrangente para garantir condições de trabalho dignas.

Com o avanço da tecnologia, especialmente a partir do século XX, novas mudanças transformaram o mundo do trabalho. A automatização, a robotização e a informatização revolucionaram os métodos de produção, trazendo benefícios em termos de eficiência e produtividade, mas também desafios em relação às relações de trabalho.

A pandemia de COVID-19 acelerou ainda mais essa transformação, destacando o papel do teletrabalho como uma modalidade essencial para garantir a

continuidade das operações durante períodos de crise. O teletrabalho não apenas permitiu que os colaboradores continuassem desempenhando suas funções de forma eficaz, mas também promoveu uma mudança significativa na dinâmica tradicional do ambiente de trabalho.

No entanto, é importante reconhecer que o teletrabalho não é uma panaceia e apresenta seus próprios desafios, como questões relacionadas à gestão da equipe, manutenção da produtividade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Além disso, sua implementação permanente após o período pandêmico levanta questões sobre a exploração do trabalhador e a necessidade de garantir o bem-estar e os direitos dos trabalhadores.

Diante desse cenário em constante evolução, é fundamental que as leis trabalhistas continuem a se adaptar às novas realidades do mundo do trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e promovendo condições de trabalho dignas em todas as formas de emprego, seja presencial ou remoto.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020. Brasília: **Diário Oficial da União**, 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/decreto/d10422.htm. Acesso em: 20 abr. 2024.

Brasil. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 abr. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2020a. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade;

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda., ZANONI, Alexandre. **Relatório técnico-científico da pesquisa (parte 1): o trabalho remoto/home-office no contexto**

da pandemia Covid-19, [recurso eletrônico]. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

CARVALHO, Leandro. **Relações de servidão**. Escola Kids, 2024. Disponível em: <https://escolakids.uol.com.br/historia/relacoes-de-servidao.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

FIORILLO, C. A. P. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FIORILLO, C. A. P. **Princípios constitucionais do direito da sociedade da informação**: a tutela jurídica do meio ambiente digital. São Paulo: Saraiva. 2015.

FIORILLO, C. A. P; WALDMAN, R. L. **Fundamentos constitucionais do meio ambiente digital no direito brasileiro em face da sociedade da informação e sua relação com os direitos humanos**. CONPEDI, Florianópolis, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danielor.info/publicacoes/910506b2/1z17fce5/43Vvaa9UGn4j8l15.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

HIGA, Carlos César. **Feudalismo**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/feudalismo.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.
MENDES, Maria. **Primeira Revolução Industrial**. Educa Mais Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/primeira-revolucao-industrial>. Acesso em: 15 abr. 2024.

OLIVEIRA, Daniela R. de. **Do fim do trabalho ao trabalho sem fim**: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2017.

POCHMANN, Marcio (Orgs.) **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020a. _____. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. Estudos Avançados, v. 34, n. 100, p. 141-166, 2020b.

SANTOS, Fabrício Barroso dos. **Trabalho infantil no início da revolução industrial**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/trabalho-infantil-no-inicio-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SILVA, Daniel Neves. **Revolução Industrial**: o que foi, resumo, fases. *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SILVA, Thamires Olímpia. **Trabalho infantil no mundo**. Mundo Educação, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/trabalho-infantil-no-mundo.htm>. Acesso em: 15 abr. 2024.

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, Luziana Queiroz Serra Macedo Paiva, graduada em Letras- Português pela Universidade Estadual do Piauí (UESPI), declaro para o Centro Universitário UNINOVAFAPI que revisei o Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado ASPECTOS E PARADIGMAS DA RELAÇÃO CONTRATUAL BILATERAL EXISTENTE NA MODALIDADE DE LABOR POR TELETRABALHO, das alunas Ayanne Kellen Da Rocha Reis, Lívia Maria De Sousa Pinto e Rafaella De Oliveira Sousa. Declaro ainda que o presente trabalho encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 31 de maio de 2024.



Luziana Queiroz Serra Macedo Paiva

617.369.963-04