

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

ANTONIA XAVIER VAZ
LEONARDO CAVALCANTE NOGUEIRA
SMITH GABRIELI LEITE DA SILVA SOUSA

**DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO DIREITO DO TRABALHO:
a pandemia e o impacto do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores.**

TERESINA
2024

ANTONIA XAVIER VAZ
LEONARDO CAVALCANTE NOGUEIRA
SMITH GABRIELI LEITE DA SILVA SOUSA

**DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO DIREITO DO TRABALHO:
a pandemia e o impacto do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores.**

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

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso de
Alcântara

TERESINA
2024

FICHA CATALOGRÁFICA

N778d Nogueira, Leonardo Cavalcante.

Desafios contemporâneos no direito do trabalho: a pandemia e o impacto do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores./ Leonardo Cavalcante Nogueira ; Smith Gabrieli Leite da Silva Sousa ; Antonia Xavier Vaz. – Teresina: UNINOVAFAPI, 2024.

Orientador (a): Prof. Ma. Dione Cardoso de Alcântara – UNINOVAFAPI, 2024.

22. p.; il. 23cm.

Trabalho (Graduação em Direito) – UNINOVAFAPI, Teresina, 2024.

Catalogação na publicação

Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

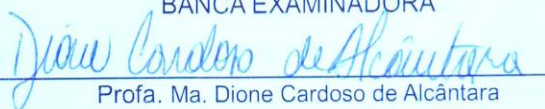
ANTONIA XAVIER VAZ
LEONARDO CAVALCANTE NOGUEIRA
SMITH GABRIELI LEITE DA SILVA SOUSA

**DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO DIREITO DO TRABALHO:
a pandemia e o impacto do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores.**

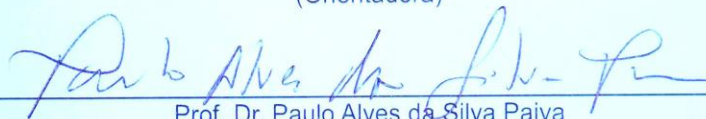
Artigo de Trabalho de Conclusão de curso
apresentado à Banca Examinadora do Centro
Universitário UNINOVAFAPI como requisito
parcial para obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Data de aprovação: 13/11/24

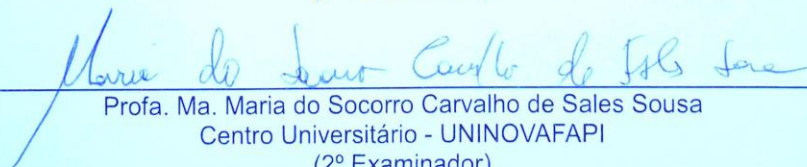
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Dione Cardoso de Alcântara
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(Orientadora)



Prof. Dr. Paulo Alves da Silva Paiva
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(1º Examinador)



Profa. Ma. Maria do Socorro Carvalho de Sales Sousa
Centro Universitário - UNINOVAFAPI
(2º Examinador)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por todas as oportunidades, pela força e coragem para trilhar essa caminhada recheada de conhecimentos e sonhos.

Aos nossos familiares e amigos que contribuíram de forma direta e indiretamente, ao Centro Universitário Uninovafapi, por todo o apoio devido, estrutura física e atenção/motivação no decorrer dessa jornada.

Ao corpo docente por toda a dedicação para nosso desenvolvimento educacional e profissional.

A querida professora orientadora Ma. Dione Cardoso de Alcântara pela dedicação/ensino em cada detalhe e paciência conosco, aos professores da banca e colegas de turma, todos vocês são exemplos de grande motivação para buscarmos sempre obter novos conhecimentos e para esse tão esperado sonho ser realizado, nosso muito obrigado!

RESUMO

A pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, alterou substancialmente as relações de trabalho em âmbito global. O Brasil, assim como diversas outras nações, precisou adaptar-se rapidamente às exigências de distanciamento social e medidas sanitárias, provocando uma profunda reorganização das dinâmicas laborais. O presente trabalho possui o objetivo de analisar os impactos do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores após a pandemia, assim como compreender o impacto na vida dos trabalhadores; descrever o cenário do trabalho remoto após a pandemia e refletir sobre os direitos trabalhistas nesta nova realidade de trabalho. Para tanto, foi realizado um estudo de cunho bibliográfico para melhor aprofundamento sobre a temática. Por meio da discussão dos resultados, pode-se perceber que o trabalho remoto abrange duas formas de trabalho, o teletrabalho, modalidade prevista por lei, e o home office, que foi instituído por meio de políticas internas das empresas. Observa-se que no âmbito do Direito do Trabalho a discussão se faz necessária, pois, mais do que qualquer outro campo existe a necessidade de modular soluções operacionalizáveis na realidade atual.

Palavras – chaves: Covid 19. Teletrabalho. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic, declared by the World Health Organization (WHO) in March 2020, substantially changed work relationships globally. Brazil, like several other nations, needed to quickly adapt to the demands of social distancing and sanitary measures, causing a profound reorganization of labor dynamics. The present work aims to analyze the impacts of remote work on the daily lives of workers after the pandemic, based on a bibliographical study, as well as understanding the impact on the lives of workers; describe the scenario of remote work after the pandemic and reflect on labor rights in this new work reality. To this end, a bibliographical study was carried out to better understand the topic. Through the discussion of the results, it can be seen that remote work covers two forms of work, teleworking, a modality provided for by law, and home office, which was established through internal company policies. It is observed that within the scope of Labor Law, discussion is necessary, as, more than any other field, there is a need to modulate operational solutions in the current reality.

Keywords: Covid 19. Teleworking. Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

No final do ano de 2019, na China, foi identificado um vírus com alto potencial de transmissão e contágio, que causou doenças com infecções respiratórias, denominado Covid-19 (Santos, 2020). Com os grandes índices de contaminação a Organização Mundial de Saúde - OMS declarou no começo de março de 2020 que o surto de Covid-19 evoluía para uma pandemia, fazendo milhares de vítimas fatais no mundo (Todolí Signes, 2020). Nessa direção, foram adotadas medidas que incluíram o isolamento social e/ou distanciamento físico, além do incentivo da higienização correta da mão e até produtos comprados nos supermercados, adoção de etiqueta respiratória e o uso de máscara facial (Carvalho, et al., 2020)

Nesse sentido, várias áreas de trabalho foram afetadas pelas restrições sociais e tiveram que se reinventar. No Brasil, decretos e medidas provisórias - MP foram regulamentadas nesse período para garantir a saúde e resguardar os trabalhadores. Entre as MP's, cita-se a MP 927/20 que possibilitou mecanismos que conservaram o emprego e a renda dos trabalhadores. Apesar disso, muitos trabalhadores perderam o emprego e suas principais fontes de renda (Bridi, 2020).

A partir de então, empresas, órgãos e instituições adotaram novos horários, uso de recursos tecnológicos e possibilidades que colaborassem com o desenvolvimento de suas atividades, dentro da realidade da pandemia, respeitando as regras e resguardando a saúde e direito dos trabalhadores (Santos, 2020). O teletrabalho, por exemplo, foi uma das alternativas adotadas, permitiu uma flexibilidade no trabalho, fazendo com que trabalhadores fizessem suas atividades em casa (Ferreira; Junccqua; Silva, 2020).

No entanto, a realidade pandêmica trouxe mudanças significativas nas formas laborais, à adequação aos horários, gerência das horas, a saúde mental dos trabalhadores e outros fatores impactaram a vida da sociedade. Na atualidade, mesmo após a pandemia, muitas atividades adotaram os trabalhos remotos e híbridos, como forma de economizar tempo, flexibilizar horários e diminuir distâncias e custos, mas surge a necessidade de novas discussões que assegurem os direitos dos trabalhadores nessa nova realidade.

Com isso, questiona-se: Quais os impactos do trabalho remoto após a pandemia no âmbito do Direito do Trabalho? Posto que a falta de uma regulação que possa supervisionar as horas trabalhadas, as condições de trabalho, o tipo de

acesso as tecnologias, exigências dentro de plataformas de trabalho, que são contabilizadas por algoritmos, como outros fatores, podem violar os direitos dos trabalhadores.

O presente trabalho possui o objetivo de analisar os impactos do trabalho remoto no cotidiano de trabalhadores após a pandemia, tendo por base um estudo bibliográfico, assim como compreender o impacto na vida dos trabalhadores; descrever o cenário do trabalho remoto após a pandemia e refletir sobre os direitos trabalhistas nesta nova realidade de trabalho.

A necessidade de abordar a temática surge mediante as experiências e vivências que todos passaram durante a pandemia, no qual os impactos são visualizados com mais facilidade no dia a dia, além dos trabalhos remotos e híbridos e o uso das tecnologias se tornaram comuns. Visto que, foram as aulas remotas, no qual os professores tiveram que adquirir conhecimentos sobre o uso de ferramentas de vídeochamada, uso da internet, plataformas etc., sem um preparo prévio, porém de forma rápida, além da precariedade do acesso à internet, a aparelhos de boa qualidade, pois nem todos tinham condições de obter.

Para a construção do estudo foi realizado uma revisão bibliográfica para melhor aprofundamento da temática. Diante disto, o trabalho foi dividido em cinco tópicos discursivos que se alinham com os objetivos traçados pelo estudo. São eles: Cenário trabalhista em meio e no pós-pandemia, A consolidação do trabalho remoto, o impacto do trabalho remoto na vida dos trabalhadores, e por fim as Leis trabalhistas e o trabalho remoto.

2 CENÁRIO TRABALHISTA EM MEIO E NO PÓS-PANDEMIA

A pandemia da COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em março de 2020, alterou substancialmente as relações de trabalho em âmbito global. O Brasil, assim como diversas outras nações, precisou adaptar-se rapidamente às exigências de distanciamento social e medidas sanitárias, provocando uma profunda reorganização das dinâmicas laborais (Carvalho, et al., 2020). No contexto jurídico, houve a necessidade de adequar a legislação trabalhista, de modo a assegurar tanto a continuidade das atividades econômicas quanto a proteção dos direitos dos trabalhadores (Todolí Signes, 2020).

Durante a pandemia o teletrabalho ou home office, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no art. 75-B, introduzido pela Lei 13.467/2017, passou a ser uma das formas de trabalho mais adotadas. Essa modalidade, embora já prevista anteriormente, foi intensificada como medida de combate à disseminação do vírus. O Decreto 10.282/2020, que regulamentou as atividades essenciais, e a Medida Provisória 927/2020 foram alguns dos instrumentos normativos utilizados para flexibilizar as normas trabalhistas, permitindo que empregadores implementassem o teletrabalho sem a necessidade de acordos prévios ou alterações contratuais (Todolí Signes, 2020).

Além do teletrabalho, outras formas de flexibilização das relações laborais foram introduzidas. A Medida Provisória 936/2020, que posteriormente deu origem à Lei 14.020/2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que autorizava a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários, bem como a suspensão temporária dos contratos de trabalho (Carvalho, et al., 2020). Esses dispositivos visavam garantir a preservação dos empregos, ainda que em condições excepcionais.

Contudo, com o fim da pandemia e a retomada gradual das atividades presenciais, surgiram novos desafios. O retorno ao ambiente de trabalho presencial exigiu o cumprimento de normas de segurança e saúde, conforme previsto na Portaria Conjunta da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT) e do Ministério da Saúde (MS) n.º 20/2020, que estabeleceu medidas de proteção no ambiente laboral, como o uso obrigatório de máscaras, a disponibilização de álcool em gel, e a adoção de protocolos de distanciamento social (Ornell, et al., 2020).

2.1 OS DESAFIOS NO PÓS- PANDEMIA

O pós-pandemia trouxe à tona discussões sobre a permanência ou não das modalidades de trabalho adotadas durante a crise sanitária. Muitos trabalhadores e empresas se viram diante da possibilidade de adotar de forma definitiva o teletrabalho, o que demandou ajustes normativos. A reforma trabalhista de 2017 já havia tratado do teletrabalho, mas novas regulamentações se mostraram necessárias para dirimir dúvidas quanto ao controle de jornada, fornecimento de equipamentos e compensação de despesas (Fonseca; Teixeira, 2020).

Ademais, surgiram debates sobre o impacto psicológico e social dessas novas formas de trabalho. O isolamento, embora eficaz no controle do contágio, resultou em questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, levando à necessidade de uma maior atenção à legislação referente à segurança e saúde no trabalho, conforme dispõe a CLT em seus artigos 154 a 201.

Em conclusão, o cenário trabalhista pós-pandemia exige um equilíbrio entre a inovação trazida pelas novas formas de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores (Bridi, 2020). O Poder Judiciário e o legislador brasileiro continuarão desempenhando papel fundamental na regulamentação dessas novas dinâmicas, de modo a assegurar que a flexibilização das relações de trabalho, embora necessária, ocorra de forma compatível com a dignidade da pessoa humana e com os princípios constitucionais da valorização do trabalho e da função social da empresa (Fonseca; Teixeira, 2020).

Com o advento da pandemia de COVID-19, o teletrabalho se consolidou como uma modalidade essencial de prestação de serviços, gerando a necessidade de adaptações jurídicas no âmbito do direito do trabalho (Ornell, et al., 2020). Embora o teletrabalho já fosse regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), notadamente pelos arts. 75-A a 75-E, a intensificação dessa forma de trabalho durante a pandemia evidenciou a necessidade de novas regulamentações para enfrentar as questões decorrentes da sua adoção em larga escala (Fonseca, et al., 2020).

O retorno gradual das atividades presenciais, após o controle da pandemia, trouxe à tona debates acerca da permanência do trabalho remoto como uma opção viável e permanente para empregadores e trabalhadores. Diante disso, o Poder Judiciário tem atuado no sentido de garantir que a transição para o teletrabalho definitivo seja realizada de maneira compatível com os direitos trabalhistas. Questões como a compensação de despesas relacionadas ao trabalho em casa, a responsabilização pelo fornecimento de equipamentos e o controle de jornada foram objeto de debates e decisões judiciais (Bridi, 2020).

2.2 A NECESSIDADE DA REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

Um ponto central nas regulamentações pós-pandemia refere-se ao controle de jornada dos trabalhadores em regime remoto. A CLT, em seu art. 62, inciso III,

prevê que os trabalhadores em teletrabalho estão isentos de controle de jornada. Todavia, o crescimento dessa modalidade e os impactos na saúde e no bem-estar dos empregados levaram a uma reavaliação desse dispositivo, especialmente no que tange ao direito à desconexão. O Poder Judiciário tem reforçado a importância de limites claros para evitar o sobre trabalho e assegurar que o tempo de descanso dos trabalhadores seja devidamente respeitado (Myrrha; Queiroz; Silva, 2020)¹.

Ademais, outra questão relevante trata da compensação de despesas, pois durante a pandemia muitos trabalhadores foram obrigados a arcar com custos adicionais relacionados à infraestrutura de trabalho, como eletricidade, internet e equipamentos. Segundo Bridi (2020), com o avanço do teletrabalho, as decisões judiciais têm destacado que é dever do empregador fornecer as ferramentas necessárias para o desempenho das atividades laborais, ou, alternativamente, ressarcir as despesas extraordinárias assumidas pelo empregado².

Por fim, o cenário pós-pandemia exige uma regulamentação equilibrada que assegure tanto a viabilidade do teletrabalho quanto a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O Poder Judiciário, em conjunto com o legislador, continuará a desempenhar papel essencial na definição de diretrizes que garantam que a flexibilização das relações laborais, embora necessária, não seja feita em detrimento da dignidade da pessoa humana e dos princípios constitucionais que regem o direito do trabalho no Brasil.

¹ **Decisão obriga empregados sob regime de teletrabalho a marcar pontos e receber horas extras:** Toda empresa de home care deve cumprir a legislação trabalhista em relação à jornada de 8 horas diárias de trabalho, ao controle de ponto, ao intervalo intrajornada e ao pagamento das horas extras aos seus funcionários, acrescido da hora normal. A determinação é da juíza Luíza Eugênia Pereira Arraes, da 4ª Vara do Trabalho de Natal, em liminar concedida no julgamento de uma ação civil pública do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT-RN) contra a Assistance - Gestão Preventiva de Custos Assistenciais. De acordo com o processo, a empresa de home care praticava irregularidades, como a prorrogação da jornada de trabalho além do limite legal, a inexistência do controle de ponto, ausência de pagamento de horas extras e não concedia intervalo intrajornada e o descanso semanal remunerado. A ação civil pública do MPT-RN baseou-se no relatório de uma vistoria feita por auditores do trabalho. Ao analisar os fatos e as provas, a juíza Luíza Eugênia reconheceu que "o perigo de dano se revela presente, uma vez que os trabalhadores permanecem sujeitos à inobservância das regras legais que visam minimizar prejuízos aos seus direitos trabalhistas". Com a decisão, a Assistance Home Care deve cumprir, sob pena de multa diária de R\$ 5 mil, as obrigações de interromper a exigência de que seus empregados cumpram jornada superior a 8 horas diárias (ou 44 horas semanais) e adotar registro de ponto. A empresa deve, também, conceder intervalo intrajornada de até duas horas e o descanso semanal de 24 horas consecutivas a seus empregados. A partir de agora, além de remunerar as horas extraordinárias, acrescido do valor da hora normal, a Assistance deve quitar o débito de horas extraordinárias existentes após a concessão da liminar.

² **EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS.** A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, § 3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum - 0010274- 62.2021.5.18.0001)

3 A CONSOLIDAÇÃO DO TRABALHO REMOTO

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é uma modalidade de prestação de serviços que permite ao trabalhador desempenhar suas funções fora das dependências do empregador, utilizando-se, para tanto, de tecnologias de comunicação e informação. Embora essa forma de trabalho tenha ganhado destaque mundial nas últimas décadas, suas origens remontam ao século XX, com o desenvolvimento das telecomunicações e a evolução tecnológica. Assim sua história está intrinsicamente ligada ao avanço da internet, à globalização e, mais recentemente, à pandemia de COVID-19, que acelerou sua adoção em escala global (Araújo; Lua, 2021).

Na década de 1970, o termo "teletrabalho" foi cunhado pelo físico Jack Nilles, nos Estados Unidos, em um momento de crise energética que forçou empresas a repensarem a estrutura de trabalho. Nilles vislumbrou a modalidade como uma forma de reduzir a necessidade de deslocamentos e otimizar a produtividade sem a presença física no escritório (Antunes; Fischer, 2021). Essa ideia ganhou força nas décadas seguintes, com o advento dos computadores pessoais e da internet, que tornaram possível a realização de tarefas complexas de qualquer lugar. O desenvolvimento da World Wide Web, na década de 1990, foi outro marco essencial para a expansão do trabalho remoto (Fares, Oliveira; Rolim, 2022).

Entretanto, apesar dos avanços tecnológicos que permitiam o teletrabalho, essa modalidade permaneceu restrita por muitos anos a setores específicos, como o de tecnologia da informação. As regulamentações jurídicas também eram escassas, tanto em âmbito internacional quanto nos ordenamentos jurídicos internos dos países. Nos Estados Unidos e na Europa, algumas iniciativas isoladas surgiram para disciplinar o teletrabalho, especialmente no contexto da União Europeia, que em 2002 adotou um acordo-quadro para regular essa forma de trabalho, estabelecendo direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados (Antunes; Fischer, 2021).

No Brasil, esse movimento começou a ser discutido no início dos anos 2000, mas foi somente com a Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei n.º 13.467/2017, que ele passou a ser regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os artigos 75-A a 75-E da CLT introduziram regras específicas para o teletrabalho, definindo-o como a prestação de serviços fora das dependências do

empregador, com o uso de tecnologias de informação e comunicação, sem o controle direto de jornada. A regulamentação brasileira permitiu a celebração de contratos específicos de teletrabalho e determinou que as questões relacionadas às despesas e ao fornecimento de equipamentos poderiam ser ajustadas por acordo entre as partes (Araújo; Lua, 2021).

A pandemia de COVID-19, declarada em março de 2020, representou um divisor de águas na história do teletrabalho, acelerando sua adoção de maneira abrupta e global. Medidas de distanciamento social e lockdowns forçaram empresas de diversos setores a migrarem rapidamente para o trabalho remoto. No Brasil, o teletrabalho, que antes era visto como uma modalidade alternativa e restrita a algumas áreas, tornou-se essencial para a continuidade das atividades econômicas. Em resposta a essa nova realidade, o governo brasileiro editou medidas provisórias, como a MP n.º 927/2020, que flexibilizou temporariamente as normas trabalhistas, permitindo a adoção do teletrabalho sem a necessidade de acordos prévios (Antunes; Fischer, 2021).

Assim, no pós-pandemia o teletrabalho se consolidou como uma forma permanente de prestação de serviços em diversos setores. Com o arrefecimento da crise sanitária muitas empresas optaram por manter o regime híbrido, combinando trabalho remoto e presencial. Esse cenário exigiu novas adaptações normativas, tanto para garantir os direitos dos trabalhadores quanto para assegurar a segurança jurídica nas relações de trabalho. Um dos principais desafios nesse contexto foi a regulamentação do controle de jornada, já que o teletrabalho, por definição, afasta a necessidade de controle de horários, mas impõe a necessidade de assegurar o direito ao descanso e à desconexão dos trabalhadores (Antunes; et al, 2022).

3.1 O NOVOS SEGMENTOS DENTRO DO TELETRABALHO E SUAS ADEQUAÇÕES CONFORME A REALIDADE DOS TRABALHADORES

Conforme as novas necessidades, o trabalho remoto ou teletrabalho se apresentou como uma oportunidade de exercer o trabalho durante o isolamento. Com isso, o estudo de Miranda, Oliveira e Alves (2022), ressaltou que o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação - TICs permitiu que rapidamente os serviços e as demandas migrassem para a casa dos colaboradores ou lugares considerados seguros.

Diante disso, ainda conforme os autores, o trabalhador passa a exercer sua função, não mais no escritório da empresa, da organização e das escolas, mas da sua própria casa, tanto no setor privado como no público. Essa migração já vinha ocorrendo paulatinamente para alguns setores, principalmente nas empresas da área de TI. Com a pandemia decretada o governo brasileiro emitiu diversas normativas para estabelecer protocolos de segurança sanitária. Dentre elas estão as Instruções Normativas - IN 19 e 28/2020 que autorizaram e criaram as diretrizes para que os servidores públicos federais realizassem suas atividades remotamente de suas residências, durante a crise emergencial.

Segundo Sandall e Mourão (2023) o home office, conhecido popularmente como teletrabalho ou trabalho remoto, consolidou-se desde dezembro de 2011 com a alteração da redação do artigo 6^a e a inclusão de seu parágrafo único. O texto legal refere-se à distinção entre o trabalho realizado no local do trabalho ou no domicílio do colaborador. E, no parágrafo único, possibilitou o exercício do poder diretivo e fiscalizador do empregador por meio da utilização de recursos informatizados.

No trabalho remoto é possível o controle da jornada de trabalho, o que gera direito ao recebimento de horas extras, ou seja, a possibilidade de o empregado exercer suas funções em seu domicílio já era discutida no direito do trabalho brasileiro. Entretanto, para Érez-Nebra, Carlotto e Sticca (2023), o teletrabalho pode ser considerado como uma regulamentação nova, uma vez que, foi introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, com a inclusão dos artigos 75-A a 75-E na CLT.

Para Paiva e Ribeiro (2023), faz-se necessário compreender que o teletrabalho é modalidade de contrato, já o home office é uma forma de cumprimento de jornada de trabalho. Afirma também que o home office foi adotado por empresas como forma de flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho, deixando o empregado livre da marcação de ponto. Portanto, entende-se como uma modalidade de contrato de trabalho, e não apenas de uma forma de cumprimento da jornada de trabalho.

3.2 PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DA NOVA REALIDADE

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio do Manual do Teletrabalho, pontua a possibilidade de contribuir para a conscientização da sociedade, trazendo

informações práticas sobre essa modalidade de serviços e objetivando estimular a construção de relações saudáveis com direitos e deveres sendo respeitados. Para Gondim e Borges (2020) houve uma implantação compulsória do home office e do teletrabalho. Embora a modalidade de trabalho remoto não seja algo atual, com indicações de que tenha surgido em meados do século XIX, quando há registros do uso do telegrafo para fazer a gestão e controlar linhas de trem, sendo tidos como tabus por anos.

Estudo realizado por Melantonio (2020) aponta como pontos positivos da implementação do trabalho remoto a melhoria na gestão de tempo; o aumento da produtividade; a redução do absenteísmo; a mobilidade urbana; a preservação do meio ambiente; a sustentabilidade; a melhoria na qualidade de vida; a organização da rotina de trabalho; e a redução de custos imobiliários e de consumo por parte das empresas. Como aspectos negativos, o autor aponta: o isolamento social e os problemas de ordem psicológico; a mistura do trabalho com a vida pessoal e familiar; as condições de trabalho; o ambiente diferente do anterior; a dificuldade de adaptação; e a mudança drástica de rotina.

Nesse contexto, é certo que o trabalho remoto possibilita maior redução de custos para a empresa e maior flexibilidade para o empregado, com resultados positivos e até aumento na produção e no desempenho. Porém, é necessário que as empresas atentem para as peculiaridades de cada empregado, identifiquem os problemas e apresentem soluções, promovendo e auxiliando as adaptações necessárias em relação a ergonomia, até disponibilizando canais de conversação com psicólogos.

4 O IMPACTO DO TRABALHO REMOTO NA VIDA DOS TRABALHADORES

A pandemia de Covid-19 culminou em mudanças radicais na vida das pessoas, gerando implicações na esfera psicossocial, de trabalho e comportamental. Considera-se, inclusive que a população ainda esteja sofrendo com os impactos em diferentes níveis de intensidade e gravidade. Estudo realizado por Fonseca e Teixeira (2020), pontua que o crescimento dos problemas de ordem psicológica e econômicas sejam reações e sintomas normais para o período pós-pandemia, sendo assim, estima-se que ocorreu um aumento das incidências de problemas como ansiedade, estresse, Burnout e demais psicopatologias ligadas aos fatores

econômicos das famílias, posto que houve um aumento de pessoas em estado de vulnerabilidade, levando em consideração a magnitude da problemática vivenciada, como inadequação das condições de trabalho, aumento excessivo de horas dedicadas aos serviços normais.

Para Antunes, et al., (2022), durante esse período de crise na saúde global, o número que apresenta problemas relacionados a saúde mental tende a ser maior que o número de pessoas que sofrem diretamente com os efeitos da doença. Tragédias que aconteceram no passado mostram que as implicações na saúde mental podem durar por longos períodos e apresentam maiores prevalência que a própria epidemia e que os impactos de ordem biopsicossocial podem ser maiores se considerar a divergências entres os contextos que sofreram com os efeitos da contaminação.

Ornell, et al. (2020), considerando em seus estudos que os fatores epidemiológicos e a pressão midiática gerada pela grande quantidade de informações realizadas pela crise oriunda da pandemia da COVID-19, favorecendo uma vigilância aprimorada, investigação adicional e esforços consideráveis para reduzir a transmissão comunitária, principalmente nas regiões onde existe o maior percentual de mazelas e entre grupo de pessoas que são de risco, gerando anseios e impactos em contexto na saúde física e mental.

Nesse sentido, para além das condições orgânicas causada pela COVID-19, é importante considerar dentro desse contexto as condições de um novo cenário de trabalho, no qual a residência do colaborador se torna também seu ambiente de trabalho, como reflexos que o isolamento social ocasionou, uma vez que estudo recentes apontam uma nova adequação de horas de trabalho e o desenvolvimento de ferramentas que contribuíram para que várias áreas de trabalho não parassem totalmente. Fonseca e Teixeira, (2020) ressalta que é importante e preciso uma atenção especial às demandas no aspecto trabalhista que surgiram em virtude do momento, priorizando a necessidade pela busca para um olhar especializado, no sentido de preservar o máximo possível a saúde mental e os direitos garantidos.

4.1 AS NOVAS DEMANDAS TRABALHISTAS DIANTE DO TELETRABALHO

Para Myrrha, Queiroz e Silva (2020) a perspectiva de agravamento da precarização do trabalho durante e após a pandemia apontaram para o aumento das

desigualdades, associado a isso, a inadequação das políticas sociais e dos dispositivos associados como respostas às demandas existentes pode constituir antipolíticas provenientes de “diagnósticos equivocados” que reduziram a capacidade distributiva de trabalho, fora os grandes números de trabalhos informais que não sobreviveram à pandemia.

Sob essa perspectiva, segundo Antunes, et al., (2022), a opção do trabalho remoto foi uma opção de muitas instituições públicas e privadas, que conseqüentemente apresentou novas demandas na área trabalhista. Entre elas, a necessidade de manter as atividades externamente transparentes, além da adequação e investimentos em infraestrutura tecnológica, ampliando o acesso a ferramentas de comunicação e plataformas colaborativas para garantir a continuidade dos processos. As organizações passaram a buscar soluções para segurança de dados, uma vez que o trabalho remoto aumentou a vulnerabilidade a ataques cibernéticos e o acesso a informações sensíveis.

Para os trabalhadores, o teletrabalho também trouxe desafios específicos, como a adaptação dos espaços residenciais para atender às exigências de um ambiente produtivo, ou que geraram demandas por mobiliário adequado e melhorias no acesso à internet (Fonseca, et al., 2020). Junto com isso, questões como a dificuldade de desconectar e a sobrecarga de trabalho passaram a ser temas centrais, já que a linha entre a vida profissional e pessoal ficou mais difusa. A adaptação ao teletrabalho procedimentos, então, uma reorganização das rotinas e uma reavaliação do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, afetando o bem-estar e saúde mental.

Outro aspecto importante foi o surgimento de novas demandas emocionais e psicológicas. O isolamento social e a falta de contato físico com colegas de trabalho fizeram com que muitas pessoas se sentissem solitárias, impactando a saúde mental. Em resposta, as empresas começaram a investir em iniciativas de bem-estar, como suporte psicológico e momentos de integração virtual (Myrrha; Queiroz; Silva, 2020). O teletrabalho, portanto, não trouxe apenas questões logísticas e tecnológicas, mas também é complicado que as organizações criem um ambiente de trabalho remoto que considere a saúde integral.

5 LEIS TRABALHISTAS E O TRABALHO REMOTO

Como visto, o trabalho remoto vem sendo regulamentado no Brasil por normas legais específicas. A evolução normativa reflete um processo gradual de adaptação da legislação trabalhista às transformações tecnológicas e sociais, culminando em respostas emergenciais e estruturais após o surgimento da crise sanitária global (Antunes, et al., 2022).

Antes da Reforma Trabalhista, o teletrabalho não possuía uma regulação específica para a CLT. Eventuais relações de trabalho remoto foram protegidas por meio de contratos personalizados e aplicando-se, de forma subsidiária, disposições gerais da legislação trabalhista. Algumas decisões judiciais interpretaram o artigo 6º da CLT, que equipara o trabalho realizado na empresa ao executar a distância, mas a falta de previsibilidade jurídica gerava insegurança para trabalhadores e empregados. O artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, desde que a relação de emprego esteja caracterizada (Lei nº 12.551, de 2011).

A Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe uma regulamentação específica para o teletrabalho, inserindo na CLT os artigos 75-A a 75-E. Essa reforma define o teletrabalho como aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Além disso, envolve a necessidade de formalização em contrato escrito e de previsão expressa sobre a responsabilidade pelos custos com equipamentos e demais gastos, presentes no Cap II da CLT – (Lei 13.467/2017):

75-A Estabelece que a prestação de serviços em regime de teletrabalho deve ser observada de acordo com o disposto no Capítulo II-A da CLT.

75-C Determina que o contrato de trabalho deve especificar as atividades a serem realizadas pelo empregado e que a prestação de serviços em teletrabalho deve constar expressamente no contrato.

75-D Precisa que o contrato escrito preveja as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho.

75-E Determina que o empregador deve instruir os empregados sobre as precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de

trabalho, e que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade.

Apesar do teletrabalho regular, a Reforma Trabalhista não previu situações emergenciais ou de adoção compulsória do modelo remoto, tampouco abordou questões como controle de jornada e ergonomia de forma detalhada. A legislação permitia que as partes negociassem aspectos operacionais, mas deixava lacunas sobre direitos e deveres específicos, o que gerava desafios na implementação do teletrabalho (Todolí Signes, 2020).

Diante da realidade vivenciada pela pandemia de Covid-19, o governo federal editou a Medida Provisória nº 927/2020, que trouxe disposições emergenciais para facilitar a adoção do teletrabalho. A MP permitiu a implementação unilateral do trabalho remoto pelo empregador, dispensando acordo prévio. Também há necessidade de ajustes contratuais imediatos e estipulou um prazo de 30 dias para formalização de aditivos.

A MP nº 927/2020 perdeu sua vigência em julho de 2020, gerando um pacote normativo para empresas que ainda dependem do teletrabalho devido às medidas sanitárias. Durante esse período, muitas empresas passaram a negociar coletivas e instrumentos individuais para continuar operando remotamente, buscando se adequar às regras da CLT.

Em resposta à permanência do teletrabalho como prática consolidada, o governo editou a MP nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022. Essa legislação trouxe mudanças importantes, como a possibilidade de teletrabalho parcial e a não obrigatoriedade de controle de jornada em alguns casos, já que o trabalho era realizado por demanda. Além disso, a lei acompanha o direito à desconexão, limitando contatos fora do horário de trabalho.

A Lei nº 14.442/2022 buscou resolver as ambiguidades anteriores, como a definição clara sobre a aplicação do controle de jornada e o custeio de equipamentos. Também deu maior previsibilidade jurídica ao considerar que o trabalho híbrido, mesclando presencial e remoto, é uma modalidade válida de teletrabalho. A legislação, portanto, reflete a adaptação das relações trabalhistas em um cenário pós-pandemia.

Para Antunes, et al. (2022) mesmo com o avanço da legislação, as negociações coletivas continuam a desempenhar um papel essencial na

regulamentação do teletrabalho. Sindicatos e empresas têm buscado acordos que atendam às especializadas de cada setor, especialmente em temas como ergonomia, pagamento de auxílios e controle de jornada. Esses instrumentos são indicados para a personalização das normas, respeitando as necessidades específicas dos trabalhadores.

Segundo Sandall e Mourão (2023), o trabalho remoto se consolidou como prática estrutural, impulsionando novas modalidades que coexistem em diferentes setores, entre elas, destaca-se o trabalho híbrido, que combina atividades presenciais e remotas, proporcionando maior flexibilidade e exigência de adaptações jurídicas, como regulamentação de jornada e infraestrutura. Outras modalidades incluem o teletrabalho por jornada parcial, utilizado em serviços temporários, o trabalho remoto integral, que permite a contratação independente da localização, e o trabalho remoto transfronteiriço, ampliando a contratação de profissionais internacionais, embora com desafios legais.

Além disso, segundo os autores, o trabalho por demanda e de *freelancers* ganhou força, refletindo a tendência da “gig economy” e oferecendo flexibilidade, mas também levantando questões sobre proteção trabalhista. Apesar dos avanços, a legislação brasileira ainda enfrenta desafios para acompanhar as transformações tecnológicas e sociais, exigindo adaptações contínuas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa sintetizou conhecimento acerca dos impactos do trabalho remoto frente a pandemia do novo coronavírus no cotidiano dos trabalhadores. E a partir dos resultados foi possível perceber que esse momento da história foi desafiador para os trabalhadores, pois gerou impactos nas formas de trabalhar de forma isolada.

Por meio da discussão dos resultados, pode-se perceber que o trabalho remoto abrange duas formas de trabalho, o teletrabalho, modalidade prevista por lei, e o home office, que foi instituído por meio de políticas internas das empresas. Infere-se discussões mais robustas sobre essas modalidades estavam sendo levantadas desde 2017, sendo empregados por algumas empresas, principalmente na área de TI.

Os impactos gerados podem ser considerados em duas dimensões, a positiva referente a melhoria na gestão de tempo; o aumento da produtividade; a redução dos atrasos, a mobilidade urbana; a preservação do meio ambiente; a sustentabilidade; a melhoria na qualidade de vida; a organização da rotina de trabalho; e a redução de custos imobiliários e de consumo por parte das empresas. Como aspectos negativos, foram inferidos problemas psicológicos; a mistura do trabalho com a vida pessoal e familiar; as condições de trabalho; o ambiente diferente do anterior; a dificuldade de adaptação; e a mudança drástica de rotina.

Entretanto este estudo possui algumas limitações, como o grande número de estudos que discorrem sobre o tema, sendo necessário o tempo maior para a realização das discussões. Mesmo com as limitações existente na pesquisa ressalta-se que ela possui importante contribuição na vida das pessoas, pois é possível conhecer o impacto que o isolamento no trabalho.

Dessa forma, sugere novas pesquisas acerca da investigação da temática com o objetivo de ampliar os resultados e as discussões para que assim se trace discussões mais aprofundadas sobre a atualidade. Espera-se que o presente estudo possa contribuir para reflexões sobre o direito dos trabalhadores que foram afetados pela pandemia, assim como fonte de pesquisa para futuros trabalhos. Observa-se que no âmbito do Direito do Trabalho a discussão se faz necessária, pois, mais do que qualquer outro campo existe a necessidade de modular soluções operacionalizáveis na realidade atual.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, E.D; FISCHER, F.M. A justiça não pode parar?! Os impactos da covid-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. Rev Bras Saúde Ocup: p. 45:e38. 2020.

ARAÚJO, T.M.; LUA, I. **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46, 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo 06, de 20 de março de 2020.** Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/DLG6-2020.htm>

BRASIL. **Lei Federal 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm>.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428. Acesso em: 17 jun. 2020. BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados [online]**: v. 34(100), p. 141-165. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>>

CARVALHO, Leilanir de Sousa; et al.. O impacto do isolamento social na vida das pessoas no período da pandemia COVID-19. **Research, Society and Development**: v. 9, n. 7. 2020.

ÉREZ-NEBRA, A.R.; CARLOTTO, M.S.; STICCA, M.G. Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID19**. Porto Alegre: Artmed, 2023.

FARES, Lygia Sabbag; OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; ROLIM, Lílian Nogueira. Gênero, trabalho remoto e trabalho reprodutivo não remunerado no Brasil durante a pandemia de Covid-19. Org. SILVA, S.P.S; LEITE, C.H.C; COSTA, J.S.M. **Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil I.** – Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2022. p. 271-284.

FERREIRA, Vanessa Rocha; JUNCQUA, Anna Luiza Andion Farias; SILVA, Fernanda de Oliveira. Teletrabalho e Covid-19: os impactos na vida e na saúde do

trabalhador. **Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília**: v. 4, n. 2, p. 89-118, 2020.

FONSECA, Marcos Henrique Carneiro; TEIXEIRA, Sérgio Torres (Orient.). **A regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista: a potencialidade de precarização da rotina laborativa**. 2020. 58 f. TCC (graduação em Direito) - Faculdade de Direito do Recife - CCJ - Universidade Federal de Pernambuco - UFPE - Recife, 2020.

GONDIM, S.; BORGES, L. O. Significados e sentidos do trabalho do home office: desafios para a regulação emocional. In F. Queiroga (Org.). **O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: orientações para o home office durante a pandemia da covid-19**. Porto Alegre: Artmed. 2020.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do Coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MELANTONIO, R. **Home Office e teletrabalho: aspectos jurídicos e práticos. Migalhas**. 2020. Disponível em: <<https://migalhas.uol.com.br/depeso/332676/home-office-e-teletrabalho>>

MIRANDA S, R.; OLIVEIRA, S. A.; SILVA, E. O trabalho remoto durante a pandemia da covid-19. **Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 6(1). 2022.

MYRRHA, L.J.D; QUEIROZ, S.N; SILVA, P.S. Impactos da Covid-19 no (des)emprego doméstico. O que já podemos ver? **Demografia UFRN 2020**. Disponível em: <<https://demografiaufrn.net/2020/06/08/covid19-des-emprego-domestico/>>

PAIVA, J. F. M.; RIBEIRO, K. C. de S. Desafios à adoção do home office durante a pandemia da COVID-19: uma análise metassíntese. **Revista de Gestão e Secretariado**: v. 14, n. 12, p. 21162–21182, 2023.

SANDALL, H.; MOURÃO, L. Desempenho no trabalho: desafios para trabalhadores e gestores em teletrabalho compulsório. in. QUEIROGA, F. (org.). **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2023.

SANTOS, K. R. Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19. 2021.

TODOLÍ SIGNES, W.K. A novel corona virus from patients with pneumonia in China, 2019. **New England Journal of medicine**: v. 3, n. 17. 2020.