

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

**Giovana Gomes**

**Trabalho a distância como solução no cenário de pandemia e o regime de trabalho do futuro**

JUIZ DE FORA

2022

**Giovana Gomes**

**Trabalho a distância como solução no cenário de pandemia e o regime de trabalho do futuro**

Projeto de Monografia apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à apresentação da Monografia de Conclusão de Curso.

Orientador: Prof. Abdalla Daniel Curi

JUIZ DE FORA

2022

Trabalho a distância como solução no cenário de pandemia e o regime de trabalho do futuro

Projeto de Monografia apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial à apresentação da Monografia de Conclusão de Curso.

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 09 de agosto de 2022.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Abdalla Daniel Curi - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Fernando Guilhon de Castro  
Universidade Federal de Juiz de Fora

*Dedico este trabalho aos meus amigos que trabalham no regime de teletrabalho e, principalmente, àqueles que operam no telemarketing. Obrigada pela dedicação!*

## AGRADECIMENTOS

Hoje só tenho motivos para celebrar tamanha conquista! Quem diria que passaria tão rápido? Foram 6 anos intensos e desafiadores. Agora olho para trás e vejo que todo esforço valeu a pena, sinto o coração cheio de gratidão.

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele nada é possível, à minha mãe por ser incrível e por sua dedicação para que eu pudesse me tornar a pessoa que sou hoje; não posso me esquecer da minha “vó Regina”, que, mesmo não estando mais aqui, contribuiu para a realização desse sonho.

Agradeço às minhas irmãs de coração, Joice e Jerusa, pois sem elas não estaria hoje conquistando minha tão sonhada graduação, elas sabem o quanto as amo.

Agradeço muito à minha família e aos meus queridos amigos por me apoiarem constantemente e me acompanharem nessa trajetória. Aos maravilhosos amigos que a FacDir me deu e que levarei no coração, em especial à Liandra Amarilis, que foi e será sempre minha dupla de vida, ela foi meu alicerce para que esse sonho fosse desenvolvido de forma tranquila e organizada.

Aos queridos Jessicka, Ronan, Bel, Lari e Miliane, por me aguentarem todas as manhãs. Não foi fácil, mas quem disse que seria? Enfim, é somente o fim de mais um dos vários ciclos e, com ele, a certeza de que tenho potencial para conquistar um belo lugar ao sol.

**“Resistirei, erguida frente a tudo, me transformarei em ferro para endurecer a pele, e, ainda que os ventos da vida soprem forte, sou como junco que se dobra, mas sempre segue em pé”.**

**Duo Dinamico**

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar como tem sido o trabalho a distância no Brasil, principalmente após o advento da pandemia causada pela Covid-19. Como metodologia, utilizou-se a pesquisa exploratória descritiva, feita com base no entendimento de César Reinaldo Offa Basile (2019); acerca das modalidades existentes do trabalho a distância; e a partir de artigos e endereços eletrônicos que serviram de bases de dados para a coleta das informações necessárias para a análise da prática do trabalho a distância nos dias atuais. No desenvolvimento deste trabalho, buscou-se compreender os impactos e as modificações desse regime de trabalho no cenário jurídico e na vida dos trabalhadores, adentrando principalmente na modalidade de Home Office, especialmente o Telemarketing, para, a partir daí, concluir que o bem jurídico a ser tutelado, principalmente diante de enormes flexibilizações, é a saúde dos trabalhadores.

**Palavra-chave:** trabalho a distância; pandemia; telemarketing; princípio tuitivo; vida; saúde; flexibilização.

## **ABSTRACT**

The present work aims to analyze how remote work has been in Brazil, especially after the advent of the pandemic caused by Covid-19. As a methodology, descriptive exploratory research was used, based on the understanding of César Reinaldo Offa Basile (2019); about the existing modalities of remote work; and from articles and electronic addresses that served as databases for collecting the information necessary for the analysis of the practice of remote work nowadays. In the development of this work, we sought to understand the impacts and changes of this work regime in the legal scenario and in the lives of workers, mainly entering the Home Office modality, especially Telemarketing, to, from there, conclude that the legal good to be protected, especially in the face of enormous flexibility, is the health of workers.

**KEYWORDS:** remote work; pandemic; telemarketing; intuitive principle; life; health; flexibilization.



## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho a distância vem se tornando o regime de trabalho mais viável desde do começo da pandemia do Coronavírus, dando continuidade à vida profissional de muitas pessoas no país e trazendo mais saúde e segurança a estes trabalhadores que agora passam a laborar desde suas próprias residências, longe de aglomerações.

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar como tem sido a adoção do trabalho a distância no Brasil, o papel do empregador, os direitos e deveres dos empregados e os parâmetros legais de tais garantias, observadas através de normativas como a Consolidação das Leis Trabalhistas, as Medidas Provisórias elencadas no período, bem como a Lei 13467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Primeiramente, será apresentado o conceito de trabalho a distância, com base na conceituação de César Reinaldo Offa Basile (2019), bem como suas modalidades e sua aplicação, evidenciando a existência do vínculo empregatício e dos demais requisitos da CLT nesta modalidade. Será apresentada também a forma pela qual tem-se organizado o trabalho a distância no cenário Pós Pandemia.

Serão analisadas as vantagens e desvantagens desse regime de trabalho à luz do Princípio Tuitivo, a maneira pela qual os empregadores têm lidado legalmente com a mudança repentina. Demonstra-se como o Judiciário tem agido quando há lacunas e despreparo nas execuções desse regime, como os diversos meios eletrônicos têm auxiliado no aumento da qualidade dos serviços, além do impacto do trabalho à distância na qualidade de vida dos trabalhadores e a importância e necessidade da continuidade dessa forma de trabalho.

Ao fim, pretende-se discutir o quanto uma situação emergencial pode nos levar a um caminho inovador, apesar de ser necessário atentar-se para não tornar maleável demais uma relação que quase sempre é motivo de conflito negativo, patrão *versus* empregado. Para tanto, traça-se um paralelo entre os benefícios e malefícios do trabalho a distância, evidenciando os seus requisitos com o intuito de mostrar que este regime pode melhorar os resultados profissionais através das tecnologias ao nosso redor, sem, contudo, prejudicar o bem mais importante do empregado - sua vida.

## 2 TRABALHO A DISTÂNCIA E SUAS MODALIDADES

De acordo com o que dispõe o artigo 6º da CLT, não existem diferenças entre o trabalho manual feito no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado, desde que sejam utilizados os meios telemáticos e informatizados para determinar o serviço e que os empregados estejam vinculados e, necessariamente, sujeitos a controle de jornada ou ao regime de sobreaviso.

Isso se deu porque o avanço tecnológico possibilitou que os trabalhadores saíssem do ambiente de trabalho controlado pelo empregador, o que fez com que surgissem maneiras de flexibilizar a execução de alguns serviços.

Conforme as lições de Cesar Offa Basile (2019):

Por meio de uma construção doutrinária, na modalidade de Teletrabalho teremos o Home Office se a unidade principal de trabalho a distância coincidir com a residência do empregado; o call center se não coincidir com domicílio, mas possui endereço fixo; ou o trabalho remoto se for itinerante, virtual ou o empregado tiver que prestar seu serviços em trânsito, conectado ou conectando-se com a sede da empresa (BASILE, 2019)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou um relatório que informa que o trabalho a distância é uma tendência do mundo digital. Contudo, ele tem crescido de forma desigual ao redor do mundo. Sabe-se que esse regime de trabalho está muito relacionado ao desenvolvimento do país em que ele é adotado, de forma que, nesse sentido, países mais desenvolvidos possuem um número maior de trabalhadores no Teletrabalho. No Brasil, país no qual tal realidade não é recente, essa modalidade só tomou grandes proporções após a deflagração da pandemia do Covid-19.

Observando mais detidamente, infere-se que o trabalho a distância caracteriza-se por uma subordinação estrutural ou integrativa, já que o trabalhador está inserido na dinâmica laborativa imposta pelo empregador, independente de receber ou não suas ordens diretas, já que o controle do trabalho se dá através do resultado alcançado.

A subordinação jurídica conserva-se como uma das principais características da relação de emprego e configura-se pela obediência a ordens imediatas. À distância, tal subordinação pode ser medida pelo resultado de tarefas executadas, metas que foram ou não alcançadas, pelo cumprimento de prazos, e pela produtividade.

Observa-se, portanto, que o trabalhador tem seu labor mensurado por sua produção e/ou meio do tempo disponível.

## 2.1 TELETRABALHO

Com a Reforma Trabalhista, o teletrabalho passou a ser disciplinado por um capítulo próprio na CLT, a dizer o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, sendo definido pelo art.75-B, que dispõe:

**Art. 75-B.** Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.  
**Parágrafo único.** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Formalmente, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve ser regida por um contrato individual de trabalho, escrito, cabendo ao empregador arcar com o ônus de comprovar como se mantém a relação de trabalho. Deve prever tal contrato as condições em que o empregado irá trabalhar, o fornecimento e manutenção de equipamentos para a execução dos serviços, bem como o dever de o empregador arcar com as despesas do empregado voltadas para a infraestrutura para os cuidados necessários para execução do trabalho. Tudo isso não impactará na remuneração do empregado.

De acordo com o capítulo, apesar de o trabalho ser realizado remotamente, a proteção ao trabalhador permanece a mesma se ele estivesse trabalhando no estabelecimento próprio do empregador, tendo em vista que “os direitos são os mesmos de um trabalhador normal, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, como explica o ministro Agra Belmonte (2020), do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No caso de uma situação de emergência eventual, como no caso do Covid-19, a adoção do teletrabalho seria algo temporário, precedido de algumas formalidades desde que respeitados os limites estabelecidos na legislação trabalhista e no contrato de trabalho. No entanto, com a enorme necessidade de se dar continuidade ao setor de serviços e por ainda existirem certas lacunas legais, esse regime de trabalho

carece de atenção quanto à sua execução correta sob o risco de prejuízo ao teletrabalhador por falta de fiscalização das formas de trabalho, ainda que em situação de calamidade, como foi o início da Pandemia.

## **2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DESSE REGIME DE TRABALHO**

Com o teletrabalho, os empregados têm um maior acesso à informação, à educação, ao treinamento e aos empregos, que, somados a outros fatores, possibilitam seu crescimento no mercado de trabalho.

Cabe destacar, como vantagem desse regime:

[...] o enriquecimento da mão de obra disponível pelo incremento da sua diversidade e dinamismo econômico, bem como pela possibilidade de inclusão social e acesso ao mercado de trabalho de trabalhadores discriminados pela condição física, idade, raça, gênero, origem e localização geográfica (DI MARTINO, 1990, p. 531-533).

É preciso identificar na relação de emprego características do teletrabalho que podem ser positivas ou negativas, de acordo com o funcionamento dessa relação contratual entre as partes envolvidas. A linha é muito tênue: de um lado, o empregado enquanto indivíduo que ganha maior convivência familiar e aprimora suas relações pessoais; do outro, a enorme possibilidade de isolamento social, as tendências ao desenvolvimento de doenças psicológicas, como a depressão, o estresse e a ansiedade, e também do sedentarismo, diante da desnecessidade de deslocamento ao local de trabalho.

O empregador precisa verificar constantemente a forma da prestação, medição, avaliação, fiscalização do serviço e limitação da jornada, respeitando o direito do empregado à desconexão dos meios de comunicação durante seus períodos de descanso e intimidade, como um valor a ser tutelado. O dever do empregador de responsabilizar-se pelo local e forma de execução do trabalho, além da identificação da aptidão do empregado para o teletrabalho, são já que também é um dos ônus do contratante o de prevenir os riscos inerentes a este regime de trabalho. É dever dele monitorar a sua saúde do empregado.

Alguns pontos positivos que podem ser elencados são: maior autonomia do empregado, maior flexibilidade de jornada e horário de trabalho; ausência ou redução

da necessidade de deslocamentos para o local de trabalho para viagens profissionais e melhor aproveitamento do tempo. Não devemos perder de vista, contudo, que pode haver pontos negativos, tais quais: isolamento do ambiente da empresa e dos colegas; extrapolação dos limites da jornada de trabalho e intervalos para descanso; menor concentração no desempenho das tarefas; desrespeito ao direito à desconexão telemática; riscos ocupacionais decorrentes do uso excessivo dos terminais vídeo, teclados e mouse; doenças psíquicas com ênfase no estresse e depressão - e uma vida mais sedentária.

### **2.3 FLEXIBILIZAÇÃO**

Com a necessidade de resolver de forma rápida a situação laboral no começo da pandemia, a implementação do trabalho a distância foi adotada com grande rapidez e, com isso, houve uma enorme flexibilização do trabalho e da relação de emprego.

O Presidente da República propôs a Medida Provisória 927, que dispunha sobre “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)”, a fim de prover a manutenção dos postos de trabalho.

Tal medida permitiu que empregador e o empregado firmassem acordos individuais escritos, com o objetivo de garantir a vinculação empregatícia, e abriu as portas para que o teletrabalho fosse adotado como regime de trabalho para preservação do emprego e da renda. Além de permitir a antecipação de férias individuais, que passa a dever ser comunicada com 48 horas de antecedência ao empregado e ter um período mínimo de cinco dias, mesmo que o empregado não tenha atingido o período aquisitivo. Além disso, a medida também prevê a antecipação de férias futuras; o pagamento de 1/3 de férias, sendo feito até o limite do pagamento do 13º salário; férias coletivas, também avisadas em 48 horas somente aos empregados afetados, sem a necessidade comunicar o Poder Executivo nem os sindicatos; o aproveitamento e antecipação de feriado; banco de horas, podendo ser de até 18 meses, ajustável individual ou coletivamente; saúde e segurança do trabalho, suspensão dos exames médicos ocupacionais, periódicos e demissional; diferimento dos recolhimentos do

FGTS; e a suspensão dos prazos para defesa ou recursos administrativos de eventuais autuações ou discussões nessa esfera.

Apesar de tais previsões, a MP 927 perdeu a sua vigência no dia 19 de julho de 2020, ou, melhor dizendo, "caducou". Com a perda da vigência da normativa, as empresas terão que voltar a seguir as diretrizes da Consolidação das Leis Trabalhistas, especialmente em relação aos temas nela previstos, destacando-se a adoção do teletrabalho, as férias individuais e coletivas, a prestação de serviço em dias considerados como feriados, o banco de horas negativo, as exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, os prazos para recolhimento do FGTS e de vigência das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Devem ser considerados os requisitos do art. 3º, da CLT: não eventualidade, onerosidade e subordinação. Isso porque, como se sabe, a distância e os meios telemáticos, por si só, não afastam o reconhecimento da relação de emprego.

## 2.4 TELEMARKETING

Conforme consta na Wikipédia:

“O **telemarketing** ou **tele mercadologia** é o termo que designa a promoção de vendas e serviços por telefone. Com o tempo, passou a designar também serviços de cobrança e outros, como atendimento ao consumidor e suporte técnico por telefone. Estes serviços são feitos por empresas especializadas em trabalhos de divulgação e de orientação aos clientes em vários segmentos do mercado e utilizam em suas operações, grandes ambientes denominados *call centers* <sup>1</sup> ou centrais de atendimento, chamadas de SAC (serviço de atendimento ao cliente), permitindo variantes como por exemplo, SAT (serviço de atendimento ao telespectador).”

O telemarketing pode ser executado em duas modalidades: ativa e receptiva. A ativa se dá quando os operadores promovem o contato, ligando para o grupo de indivíduos selecionados e seguindo o roteiro de diálogo, também conhecido como *script*, com intenção de venda de produtos aos possíveis clientes. Já na modalidade receptiva, os operadores recebem as chamadas dos clientes, com objetivo de sanar

alguma demanda, como dar informações, realizar reclamações, solicitar algum serviço da empresa ao qual o operador presta serviços, entre outros.

É sabido que a rede global de comunicação entre computadores e pessoas também atingiu a esfera trabalhista. Antigamente, tínhamos diversas pessoas alocadas em um determinado espaço montado pelo empregador, onde os funcionários contavam com clientes através de uma central de telefones (*call center*), hoje, este serviço pode ser perfeitamente realizado longe da empresa, principalmente pós pandemia já que foi implementado o trabalho a distância no atendimento telemarketing, o que acarreta numa diminuição do custo operacional para o empregador.

Nesse sentido, com o advento da pandemia do Covid-19, o ambiente de trabalho fechado do call center se tornou facilitador para a transmissão da doença. A possibilidade do teletrabalho nesse tipo de serviço, autorizado pela Medida Provisória 927, deu o condão de atividade essencial ao Telemarketing, durante a pandemia, através do Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, nos termos do artigo 3º, § 1º, inciso VII. A questão que paira no ar é só uma: como ficam as condições de trabalho dos teletrabalhadores, quais seus direitos?

## **2 DIREITOS E DEVERES NO TRABALHO A DISTÂNCIA**

Ainda que já previsto na CLT, o teletrabalho ainda carece de regulamentação mais clara, principalmente quanto à fiscalização da jornada e seus intervalos, trabalho noturno e pagamento de horas extras, já que essa modalidade de trabalho exige o efetivo compromisso das partes com a boa-fé objetiva no contrato de emprego, sob pena de fraudes. Apesar de ser feito a distância, através de meios eletrônicos e/ou telemáticos, a subordinação jurídica é a mesma decorrente do modelo tradicional, no qual o empregado está frente a frente com seu empregador, sendo comandado diretamente.

O teletrabalho pode ser autônomo ou subordinado, contratado diretamente ou em decorrência de uma alteração contratual de emprego, devendo ser regido conforme exigência do artigo 468 da CLT, como um negócio consensual e bilateral, podendo ser classificado também como uma forma flexível de prestação de serviços.

Para o Direito do Trabalho, é característica essencial da efetiva relação de emprego a subordinação jurídica, a fim de distinguir trabalho autônomo de subordinado, já que naquele o trabalhador não se submete a direção e controle do empregador.

O trabalho a distância não tem natureza jurídica classificada como trabalho autônomo, pois, mesmo sendo ausente, o controle físico das atividades e da jornada de trabalho acontece. Tal controle de serviço pode ser feito por resultados e metas batidas, o que dá ao trabalhador considerável liberdade e autonomia, de forma que a distância e os meios telemáticos não afastam o reconhecimento da relação de emprego e por conseguinte, a subordinação.

Nesse caso, se o empregado estiver conectado de alguma maneira com seu empregador, com a presença de controle do tempo de serviço e da atividade desempenhada por ele, as regras sobre a duração do trabalho seguem conforme o vínculo de emprego formal da CLT. Sendo que, uma vez presente o vínculo de emprego, a forma diferenciada de exercício do trabalho, observada no trabalho a distância, não afasta a incidência dos demais direitos trabalhistas assegurados aos empregados.

O comparecimento eventual à sede da empresa não afasta a natureza jurídica de contratação. Mas, ressalta-se que o comparecimento deve ser realizado de forma eventual, para a entrega de documentos e demais atividades que se fizerem necessárias até com o intuito de se evitar o isolamento em casa e estimular o convívio social entre os demais colegas. Perdendo-se a eventualidade das visitas teríamos uma camuflagem de controle de jornada, afastando-se o teletrabalho.

Há uma divergência na doutrina e na jurisprudência trabalhista pátria, gerando certa discussão. A questão que se coloca é quanto à posição do teletrabalhador na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, disciplinando que não estão abrangidos pelo capítulo à duração do trabalho daqueles trabalhadores que exercem atividade externa "incompatível com a fixação de horário de trabalho", e conseqüentemente, a não remuneração da jornada extraordinária, vez que o regime de trabalho é considerado incompatível com a fixação de horário, o que impediria pagamento de horas extras, adicionais e reflexos. Sobre isso, os Tribunais entendem que:

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX20215010203 RJ TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art.62 da CLT exclui do

âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada (1000529-14.2021.5.02.0057 (telemarketing));

Porém, para restar comprovado a impossibilidade de remunerar as horas extraordinárias, faz-se necessário comprovar efetivamente que não é possível fixar os horários trabalhados e não há nenhum tipo de controle por parte do empregador, como descreve o inciso I do artigo 62. No teletrabalho, essa realidade não se reafirma justamente porque o empregador, através dos meios telemáticos de comunicação, através de sistemas que permitam registrar o login e logon dos empregados, consegue fixar e estabelecer controle dos horários trabalhados, afastando dessa maneira a discussão acerca do tema.

A importância de se estabelecer o direito aqui elencado é tão somente tutelar a saúde do empregado, diante do pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas. Algumas doutrinas destacam que a tecnologia vem sempre com a intenção de facilitar a vida da sociedade de forma geral, mas que ao mesmo tempo pode ser usada como meio para escravizar um trabalhador, se tratando do impedimento de viver de forma saudável, privando-lhe da vida em sociedade, vida íntima e privada.

Muitas vezes o colaborador é obrigado a trabalhar mais do que jornada contratual combinada, além de estar sempre disponível para resolver problemas imediatos.

### **3 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS NO TRABALHO A DISTÂNCIA**

Podemos identificar duas categorias de princípios aplicáveis no âmbito do direito do trabalho: os princípios constitucionais do direito do trabalho e os princípios infraconstitucionais do direito do trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal em seu art. 1º, III, é o principal princípio do Direito como um todo, e, portanto, o maior princípio no Direito do trabalho, visto que, antes de tudo, o trabalhador é uma pessoa

humana. Seguindo o principal princípio constitucional, temos também o princípio do valor social do trabalho, que determina que o trabalho tem que ter um valor social e deve ser dignificando, sendo contrário às práticas de trabalhos que humilham e degradam, como a escravidão. Outro importante princípio constitucional é o princípio do valor social da livre-iniciativa, que é aplicado conjuntamente com o princípio da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII) e o princípio da função social da empresa (CF, art. 170, III).

Ademais desses princípios fundamentais, há outros tantos mais gerais aplicáveis às relações de trabalho e de emprego, como os previstos no art. 5º, como o princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade; o princípio da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à igualdade.

Além dos princípios constitucionais básicos, existem os princípios infraconstitucionais, ou seja, mais intrínsecos ao Direito laboral. O primeiro deles é o Princípio da fonte normativa mais favorável ao trabalhador, usado para sanar antinomias normativas e, com isso, impor a utilização de normas jurídicas que propiciem a melhoria das condições econômicas, sociais e jurídicas dos trabalhadores urbanos e rurais.

Dando continuidade, temos o Princípio da proteção da relação de emprego, que permite que o trabalhador seja protegido contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável. O Princípio da proteção ao salário, protegendo e determinando o salário mínimo e direito de reajustes anuais. Com esses também temos os princípios da proteção ao mercado de trabalho da mulher, consagrado no inc. XX do art. 7º da CF; da proibição ao trabalho infantil e da exploração do trabalho do adolescente (art. 7º, XXXIII); Princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 225 c/c o art. 200, VIII); Princípio da proibição de discriminação; e o Princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos.

## **4.1 PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR**

### **4.1.1 Princípio Tutivo**

O princípio da proteção (ou princípio tutelar ou tuitivo) constitui a gênese do direito do trabalho e tem o objetivo de alcançar a igualdade jurídica entre empregado

e empregador, buscando equilibrar a relação laboral, principalmente diante da força de capital que o empregador tem sobre o empregado.

De forma implícita, o texto do art 7º *caput*, da Constituição Federal descreve tal princípio dentre aqueles que têm o condão de resultar em uma melhoria de condição social e laboral.

Com a lei 13.467/2017, o princípio ganhou forças através duas outras vertentes: *in dubio pro operario* e condição ou prevalência de condição de cláusula mais benéfica.

O Princípio *in dubio pro operario* auxilia na interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador, prevalecendo, quando há mais de uma norma, aquela que beneficia o empregado. Bem se vê o valor desse princípio nas decisões dos Tribunais:

RECURSO DE REVISTA – AUXÍLIO – ALIMENTAÇÃO – NORMA COLETIVA – APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. O Colegiado a quo, interpretando cláusula coletiva da categoria, decidiu que, diante da disparidade de interpretações, deve ser aplicado o princípio *in dubio pro operario*. Impertinente a invocação do art. 114 do Código Civil, uma vez que o Tribunal não ampliou a interpretação da cláusula normativa, não se havendo de falar em observância de interpretação restritiva. Os arestos não revelam similitude fática com a lide, incidindo a Súmula n. 296 do TST. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, não foi violado, uma vez que o Tribunal a quo, longe de negar validade ao instrumento coletivo, interpretou a norma coletiva e concedeu-lhe plena validade. Recurso de revista não conhecido (TST – RR 80700-43.2009.5.17.0003 – Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – j. 12.06.2013 – 7ª T. –DEJT 21.06.2013)

Observa-se, portanto, que, existindo mais de uma norma no ordenamento jurídico que versa sobre direitos trabalhistas, prevalecerá a que mais favoreça o empregado. O Direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará, necessariamente, a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.

Enquanto que o Princípio da condição (ou cláusula ou prevalência de condição) mais benéfica protege o trabalhador de forma que, existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente, existir posteriormente outra norma sobre a mesma matéria, prevalecerá a que for mais benéfica ao trabalhador.

Esse princípio representa a consolidação da segurança jurídica, visando, além da proteção, a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, de acordo com artigo 7º da Constituição Federal. Sua realização se dá de três formas: pela aderência definitiva, que são vantagens concedidas de forma habitual, por liberalidade e sem prazos, sendo aderidas no contrato de forma definitiva; pela aderência limitada ao prazo, sendo essas vantagens estabelecidas por decisão judicial correspondente a um prazo de vigência estabelecido; e pela aderência limitada por revogação, quando há revogação de uma lei garantidora de direitos trabalhista pelo devido processo legislativo.

#### **4.1.2 COMO FICOU A ESTRUTURA TUITIVA NA PANDEMIA**

Os teletrabalhadores são detentores dos mesmos direitos laborais que os trabalhadores subordinados e presenciais. E, com isso, estão também sujeitos aos problemas decorrentes do trabalho. Como disciplina o professor Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho legitima sua existência por ser um instrumento jurídico vital para proteção do trabalho humano no modo capitalista de produção. Essa é a sua essência, a sua razão de ser; tutelar o ser humano que põe à disposição sua força de trabalho, como único meio de sobrevivência. A característica tuitiva do ramo juslaboral advém das conformações inatas à relação capital e trabalho (DELEGADO, 2017)

O controle dos riscos inerentes a um ambiente de trabalho afastado da sede do empregador é muitas vezes dificultado pela distância. Contudo, não se pode afastar, por completo, a responsabilidade do empregador no que diz respeito à prevenção, controle e reparação de eventuais danos decorrentes da falta de fiscalização.

Certos riscos são até esperados no trabalho a distância, tais como as enfermidades psicológicas ou a possibilidade de seu advento, diante do isolamento do trabalhador e da sobrecarga de trabalho; lesões osteomusculares causadas pelo déficit postural, já que trabalhando em casa não há controle e muitas vezes, falta adequação do espaço de trabalho; o uso excessivo das tecnologias de informação, como as telas de computadores, que prejudicam a visão.

Com o cenário pandêmico, muita coisa foi relativizada em relação ao Trabalho a distância, notadamente houve uma precarização e informalidade das relações trabalhistas, uma pauperização das condições de vida dos trabalhadores, vez que as relações sociais trabalhistas deram uma deteriorada no alvorecer dessa pandemia, em decorrência das modificações repentinas da base jurídico-trabalhista que regulamenta a relação de emprego no teletrabalho.

Cabe ao Direito do trabalhador disciplinar juridicamente a preservação das garantias e conquistas dos trabalhadores, como o direito ao tratamento digno, remuneração compatível, descansos e limitação de jornada, saúde, intimidade, desconexão dos meios telemáticos, descanso e lazer.

O contrato estabelecido entre o empregado e empregador deve ter demasiada atenção quanto a forma da prestação, medição, avaliação, fiscalização do serviço e limitação da jornada, uma vez que deve respeitar o direito à desconexão do trabalhador dos meios de comunicação durante seus períodos de descanso e intimidade, como um valor a ser tutelado, já que somos um mundo em constante evolução tecnológica e estamos cada vez mais conectados.

É dever do empregador responsabilizar-se pela infraestrutura, equipamentos e pela aferição da capacidade do empregado para o teletrabalho, pois é dele o risco do negócio, devendo adaptar a organização do trabalho ao indivíduo e não o contrário. Deve ainda monitorar a saúde do empregado, uma vez que os transtornos mentais e acidentes ocupacionais atingem não somente o resultado no trabalho, afetando empregado e empregador, mas também toda a sociedade.

A mudança generalizada para o teletrabalho, principalmente após a reforma trabalhista, serviu para ajudar no combate aos efeitos da Covid-19. Diante da calamidade, a Medida Provisória 927 flexibilizou a necessidade de serem feitos acordos individuais ou coletivos, além do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, cabendo ao empregador tomar as decisões. Nem todas as empresas cumpriram com as exigências e ainda aquelas que permanecem adotando o teletrabalho são por vezes alvo de olhares questionadores a respeito da correta aplicação do regime e efetiva fiscalização quanto à proteção dos direitos laborais.

Conclui-se que é preciso muitíssima atenção por parte do empregador sobre garantias e direitos laborais, sobre a qualidade de vida dos seus trabalhadores, almejando, com isso, melhores resultados de produção e melhores condições

peçoais, uma vez que o uso de meios telemáticos ganhou bastante força pós pandemia do Covid-19. Assim, faz-se necessário, tão somente a fiscalização, controle, aferição e comunicação ativa, buscando estreitamento e bem estar na relação de emprego.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pertinência deste estudo se baseia na intenção de revelar como o regime de trabalho tem funcionado na prática, mesmo diante de um cenário de calamidade, a fim de retirar daí as melhores características do modo de trabalho que certamente será adotado como padrão daqui para frente.

O estudo do assunto abordado é relevante devido à escassez de análises sobre o tema. Autores renomados do Direito do Trabalho ainda não se dedicaram a analisar o teletrabalho, tema de suma importância para o Direito atual.

A relevância deste estudo também se explica pela necessidade de demonstrar aos estudantes de direito e à população em geral como se dá uma contratação à distância no regime de teletrabalho, como se configura uma relação de trabalho, bem como seus benefícios e malefícios, além de haver a necessidade de analisar legislações em outros países sobre o tema, já que ainda são poucos os julgados e jurisprudência sobre as especificidades do teletrabalho.

O desenvolvimento do trabalho a distância em todo o mundo foi potencializado pela pandemia da Covid-19, foi necessário buscar alternativas para solucionar o que mais importava, continuar as produções laborais e manter a saúde dos trabalhadores que, mesmo diante de uma doença tão grave, tiveram que continuar operando para um bem maior, como no caso das atividades que foram elencadas como essenciais. Foi necessário ainda demandar soluções computacionais para que a atividade profissional pudesse ser exercida virtualmente com sucesso igual ou até maior do que o do sistema presencial.

No entanto, o teletrabalho ultrapassa os limites da virtualização das rotinas e causa uma revolução na organização dos espaços físicos - tanto domésticos, através da mudança de comportamento e planejamento do lar como ambiente de trabalho, quanto profissionais - com a ausência física dos trabalhadores nos estabelecimentos dos seus empregadores, que tiveram que ofertar uma estrutura que conectasse as pessoas ainda que elas estivessem 'isoladas' em suas casas.

O presente trabalho buscou analisar justamente como está sendo de fato efetivado o regime de trabalho a distância, como o empregador tem agido em busca de resguardar os direitos dos empregados, como os empregados têm se comportado com a nova realidade e como essa mudança profissional tem afetado as relações familiares e sociais das pessoas que trabalham sob esse regime.

A hipótese a ser comprovada foi a de que o regime de trabalho a distância (ou teletrabalho) deve ser aplicado como um regime padrão no Brasil, já que apresenta uma ótima opção para a produtividade do empregado na sua função e melhora significativamente a qualidade de vida da sociedade como todo. O estudo aqui tende a demonstrar que, mesmo havendo controvérsias e até mesmo omissão legislativa a respeito, esse regime tem a capacidade de tornar a vida profissional dos brasileiros muito melhor, cabendo aos fiscalizadores, contudo, a missão de proporcionar o bem estar dos empregados, uma vez que resta comprovado que a qualidade de vida dos trabalhadores reflete diretamente no quantitativo de bons resultados laborais.

## REFERÊNCIAS

BASILE, Cesar.Reinaldo. O. *Sinopses Jurídicas v 27 - direito do trabalho*. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2019. 9788553611461. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553611461/>. Acesso em: 03 jan. 2022

A razão tuitiva do Direito do Trabalho e o fenômeno da flexibilização justralhista no Brasil. Construção histórica, paradigma tutelar, crise e contemporaneidade juslaboral. Publicado em 02/2020. Elaborado em 12/2019. disponível em : <https://jus.com.br/amp/artigos/79418/a-razao-tuitiva-do-direito-do-trabalho-e-o-phenomeno-da-flexibilizacao-justralhista-no-brasil>

Análise do Teletrabalho no Brasil. Publicado em 11/2017. Disponível em: <https://desafioonline.ufms.br/index.php/disclo/article/view/5223/pdf>

O trabalho a distância: Teletrabalho. Publicado em 11/2016, Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/taniacga5.jusbrasil.com.br/artigos/401056611/o-trabalho-a-distancia-teletrabalho/amp>

Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo / Nota Técnica: Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo. Publicado em 2020. Disponível em: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1145204>

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE O EMPREGO DO FUTURO. Publicado em 03/2020. Disponível em:

<https://eduardomachado.jusbrasil.com.br/artigos/824935911/teletrabalho>

Leite, Carlos Henrique Bezerra Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2022.

OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. Publicado em 01/2021. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20aumento%20substancial%20do%20trabalho,pessoas%20em%20todo%20o%20mundo.](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang-pt/index.htm#:~:text=O%20aumento%20substancial%20do%20trabalho,pessoas%20em%20todo%20o%20mundo.)

85% das empresas do país adotaram o trabalho remoto na pandemia, mostra pesquisa. Publicado em 02/2022. Disponível em :

<https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/85-das-empresas-do-pais-adotaram-o-trabalho-remoto-na-pandemia-mostra-pesquisa/>

O TELETRABALHO E O CONTROLE DO TRABALHADOR À DISTÂNCIA. Publicado em 12/ 2015 . Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81744/2015\\_lucena\\_joao\\_teletrabalho\\_controle.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/81744/2015_lucena_joao_teletrabalho_controle.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Especialista explica os impactos da MP 927 nos contratos de trabalho. Publicado 03/2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/322410/especialista-explica-os-impactos-da-mp-927-nos-contratos-de-trabalho>

Consequências trabalhistas com o fim da MP 927. Publicado em 07/2020. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/331143/consequencias-trabalhistas-com-o-fim-da-mp-927>

Conceituação de Telemarketing. Acesso em 06/2022. Disponível em:

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Telemarketing>

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. International Labour Review. Genebra, International Labour Organizations, v.. 129, n. 5, 1990,p. 529-553.

SCODRO, Catharina Lopes. PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. QUEM LIGA PARA OS TRABALHADORES EM TELEMARKEETING? ANÁLISE DA (DES)PROTEÇÃO JURÍDICA FRENTE À PANDEMIA. Publicado em 07/2020. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10667/7607>

O aumento substancial do trabalho em casa devido à pandemia de COVID-19 destacou as más condições de trabalho vividas por muitos trabalhadores em domicílio que, antes da crise, somavam cerca de 260 milhões de pessoas em todo o mundo. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang--](https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--)

pt/index.htm#:~:text=O%20aumento%20substancial%20do%20trabalho,pessoas%20em%20todo%20o%20mundo.

Como a justiça do trabalho tem decidido questões sobre o home office. Disponível em: <https://www.dmtmdebate.com.br/como-a-justica-do-trabalho-tem-decidido-questoes-sobre-o-home-office/>