OS BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO FRENTE A PANDEMIACOVID-19

DOI [10.5281/zenodo.8165358](https://doi.org/10.5281/zenodo.8165358)

Carlos Apolinário Schippnik da Cruz¹

Vagner Patini Martins²

RESUMO

O objetivo da presente artigo é o de verificar os possíveis benefícios práticos do teletrabalho, como medida de aumentar a eficiência e diminuir os prejuízos causados pelo cenário global de pandemia covid-19, trazendo à baila as características do teletrabalho e seus aspectos gerais, bem como, os efeitos após a aplicação do teletrabalho após a pandemia. A metodologia utilizada foi a pesquisa Ex-post Facto, baseado em estudos quali-quantitativos, bibliográficos e documentais. O trabalho conclui que existe uma ótima oportunidade em se buscar a qualidade e eficiência desse novo modelo de contratação.

PALAVRAS-CHAVE: empregado, empregador, telemáticos

THE BENEFITS OF TELEWORKING IN FRONT OF THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

The purpose of this article is to verify the possible practical benefits of telework, as a measure to increase efficiency and reduce the damage caused by the global scenario of the covid-19 pandemic, bringing up the characteristics of

¹ Pós-Graduando, em Direito Trabalhista pela Faculdade Metropolitana Unidas/<http://lattes.cnpq.br/4723776362521324/> ID Lattes: 4723776362521324/ E-mail"Joaquim Rodrigues Guimarães" <joaquim.guimaraes@uniesp.edu.br>

² Vagner Patini (Orientador) Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/7258564251401558/> ID Lattes: 7258564251401558. Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP (2022), Especialista pela Escola Superior de Advocacia da OAB/SP - ESA/SP em Direito Coletivo do Trabalho/Direito Sindical (2014) e Direito e Processo do Trabalho (2010), graduação em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU (2008). Sendo professor universitário e advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo sob o nº 292.350.

telework and its general aspects, as well as, the after-effects of teleworking after the pandemic. The methodology used was the Ex-post Facto research, based on quali-quantitative, bibliographic and documentary studies. The work concludes that there is a great opportunity to seek the quality and efficiency of this new hiring model.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem o objetivo de demonstrar os benefícios do teletrabalho, percebe-se o crescimento desta demanda nos últimos anos. Uma das grandes mudanças neste sentido, foi a Lei 13.467-17 que reformou a CLT, e nos apresentou o teletrabalho como uma nova opção de labor.

Com o surto pandêmico covid-19 este teletrabalho recebeu um enfoque ainda maior, como finalidade de aumentar a segurança de saúde pública e evitar o contágio do covid-19. Mas como os empregados e empregadores veem essa situação e quais os reflexos jurídicos. As despesas como energia, água, internet que antes corriam por conta do empregador, com esse novo cenário a cargo de quem será a responsabilidade.

Os métodos de acompanhamento de resultados e jornadas de trabalho como será acompanhado com este novo modelo.

Podemos observar que estamos em um momento de grandes mudanças tecnológicas, ao passo que a sociedade evolui o direito deve acompanhar.

Naturalmente para estar apto ao teletrabalho o funcionário deverá ter um conhecimento mínimo em informática, pois para a realização do teletrabalho é necessário o manejo de computador e telefone/smartphones.

Inicialmente iremos analisar as vantagens trazidas pelo teletrabalho e como isso pode impactar positivamente para a sociedade.

2. OS BENEFÍCIOS DO TELETRABALHO FRENTE À PANDEMIA DO COVID-19

Podemos observar que a internet nos dias atuais tem tomado espaço cada vez maior na sociedade e foi temas de diversas discussões, hoje podemos observar que faz parte de um direito do homem e não pode ser renunciado como com maestria. O professor Wagner Balera e Carolina Alves de Souza Lima nos traz nos livro inciclopedia jurídica pucsp direitos humanos.

Trata-se de direito direcionado ao homem e a todos os homens sem qualquer distinção – direito universal quanto à sua titularidade –, que não pode ser renunciado, pois o homem não pode dispor da sua condição de ser social, nem tampouco pode ser privado da faculdade de participar da nova realidade social.³

O risco de contágio da Covid-19 disseminou o teletrabalho, que se fez presente na nossa legislação trabalhista pela primeira vez em 2011, através da lei 12.551/12. “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”⁴

Em 2011, já existia uma discussão sobre matéria, isto porque os meios telemáticos passam a fazer parte de nossa sociedade de uma forma mais incisiva, o avanço em informática, em tecnologias da informação nos meios de comunicação proporcionou uma verdadeira revolução, inclusive no âmbito da justiça do trabalho. Ao passo que a discussão versava sobre a falta de personalidade no trabalho exercido por meio telemático, o legislador alinhou o entendimento esclarecendo que o meio de teletrabalho não se diferencia dos presenciais visto que existe a personalidade, a onerosidade e habitualidade. “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”⁵.

Nota-se que ficou demonstrado de forma clara que o existe de fato o critério de subordinação fica implícita de forma pessoal preenchendo assim requisito fundamental para qualificação de empregado.

³ Wagner Balera, Carolina Alves de Souza Lima, 2022, pg 19.

⁴ Art. 6º LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. (Brasil, 2011)

⁵ Parágrafo único. LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. (Brasil, 2011)

A evolução tecnológica teve uma crescente muito grande ano a ano, criando um novos nichos de mercado, como o marketing digital, criadores de conteúdos (youtuber's), entre outros. Alias alguns trabalhos que eram necessário o comparecimento presencial passou a ser facultativo diante das novas tecnologias.

Na reforma trabalhista de 2017, foi dedicado um novo capítulo para tratar o teletrabalho diante da importância adquirida neste novo cenário. Definindo desta forma um conceito legal com o objetivo de esclarecer as nuances do teletrabalho

“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 teletrabalho⁶.

Ficando assim esclarecido que o teletrabalho poderá ser realizado fora das dependências do empregador, isto é, desde que existam os meios telemáticos disponíveis para atuação do empregado.

A medida Provisória Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020 foi um divisor de águas para evolução do teletrabalho, pois foi uma das alternativas encontradas para lidar com as dificuldades apresentada em detrimento do cenário pandêmico buscando tentar minimizar os prejuízos, permitindo empregado e empregador trabalhar mesmo a distancia, sem existir prejuízos financeiros para ambos.

Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas

I - o teletrabalho;⁷

O resultado foi surpreendente, neste sentido a Presidente Maria Cristina

⁶ Art. 75-B, LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.(Brasil,2017)

⁷ Art. 3º MEDIDA PROVISORIA Nº 927, DE 22 DE MARÇO DE 2020.(Brasil,2020)

Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior de Trabalho, reconheceu em matéria publicada na revista eletrônica da Justiça do Trabalho relatou que a pandemia criou mecanismo que impulsionou o teletrabalho.

A pandemia fez com que esses mecanismos tecnológicos, caracterizadores da chamada 4ª Revolução Industrial, fossem rapidamente incorporados ao nosso dia a dia. O teletrabalho, que antes era apenas uma alternativa, já se consolida como modalidade de trabalho eficaz, com vantagens tanto para o empregador quanto para o empregado.⁸

Diante deste novo cenário, o meio encontrado para conseguir atingir os objetivos tanto dos empregados como empregadores, foi o teletrabalho que facilitou a forma de comunicação mesmo a distância fazendo uma verdadeira revolução, algumas atividades incorporaram como um novo meio, fazendo o que antes era apenas uma alternativa, pois toda novidade tecnológica deve ser testada em laboratórios o que costumamos chamar de job's o que despenderia tempo para ser analisado e testando os seus resultados, só após o resultado com aprovação é possível colocar essa novidade para o público geral, podemos observar que a tecnologia antecipou esse evento.

Diante deste cenário pandêmico se observou que embora tenha sido devastada a economia os direitos do trabalhador se mantiveram respeitados, com brilhantismo o Dr. Ernane de Oliveira Nardelli publicou no site migalhas, um artigo em que define com maestria o comportamento que deve ser mantido entre o empregado e empregador. Ressalta-se que apesar do trabalhador não estar presencialmente no local de trabalho, este regime não isenta o funcionário, tampouco o empregador, de suas obrigações. O trabalhador continua sendo um funcionário com direitos e deveres que devem ser respeitados e honrados⁹

Empregados e empregadores na mesma balança com equilíbrio, cada um desempenhando o seu papel, em pro de um resultado em comum, se de um lado da balança o empregado tem o objetivo de ter os seus direitos garantidos o empregador irá buscar o seu lucro através do desempenho e

⁸ PEDUZZI, 2020, p.5

⁹ NARDELLI, Migalhas

aplicação da mão de obra que contratou.

Existem vários aspectos a serem analisados, quando pensamos nesta mudança, como por exemplo ao sair de um trabalho presencial em local físico onde o empregador oferta todos os meios para que o empregado possa atuar, trabalhar em um ambiente diverso deste, na residência por exemplo do empregado, algumas situações sofrem modificações e questionamentos de como será realizado a supervisão do trabalho dele. E o cumprimento de jornada sem supervisão ou com uma supervisão que não seja invasiva sem constrangem o empregado.

A Dra. Isabela Soares Batista, em artigo publicado no site migalhas, nos abrilhanta com entendimento de que o empregador terá meios ágeis de buscar efetivar esse controle.

É necessário que o empregador mantenha o poder diretivo, ainda que em razão da pandemia, embora a realidade contratual tenha sido alterada. Dessa forma, devem ser mantidas as reuniões de equipe para que a equipe permaneça interagindo, a fiscalização do horário de trabalho, que pode ser implementada de forma digital nos computadores, por meio de login e logout, fornecer aos empregados informações acerca de prevenção de acidentes, a importância de ginástica laboral¹⁰

Observa-se que ao empregador é permitido o comando das atividades dos empregados com a finalidade de ser verificado a qualidade e produtividade.

O Conselho Nacional de Justiça, buscando a eficiência para administração pública editou resolução 227, de 15 de Junho de 2016, autorizando os tribunais de justiça serem executadas as atividades do poder judiciário fora de suas dependências permitindo assim, o teletrabalho.

As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução. Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são

¹⁰ BATISTA, migalhas

desempenhadas externamente às dependências do órgão¹¹.

Ficou neste momento estabelecido, alguns critérios que não se enquadram como teletrabalho, demonstrando a finalidade objetiva da resolução, buscar meios eficazes, para que o trabalho da administração pública possa atingir o princípio da eficiência administrativa nos termos do art. 37º CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Interessante esclarecer que no texto da resolução trata inclusive a possibilidade de aumentar a produtividade dos servidores públicos e diminuir os custos. São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;
III economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
VII ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamentos¹²

Este entendimento notável, demonstra a clareza e inteligência da resolução que encontra na evolução tecnológica uma forma de melhorar a administração pública, trazendo benefícios aos servidores buscando sempre motivá-los.

O teletrabalho pode ser exercido de qualquer local, não necessariamente deve ser feito de dentro de sua residência do empregado. Mas não pode ser confundido com trabalho externo como por exemplo o trabalho de um vendedor ou mesmo o trabalho de um motorista isto porque para ser considerado teletrabalho tem a exigência de ser por meios telemáticos.

O teletrabalho é necessariamente realizado com recursos tecnológicos. Além disso, a atividade poderia ser exercida perfeitamente dentro das dependências do empregador, mas é realizada em outro local. É o caso de um advogado, que pode redigir uma peça jurídica dentro do escritório em que trabalha, em uma cafeteria ou até mesmo de seu computador em sua própria casa.¹³

¹¹ Art. 1º resolução 227, de 15 de Junho de 2016 CNJ(Brasil, 2016)

¹² Art.3º resolução 227, de 15 de Junho de 2016

¹³ PEDUZZI,2020,p.9

Podemos notar a importância da informática para realização do teletrabalho, mas as despesas pode ser considerado uma desvantagem visto, que aumenta os custo, isto porque é necessário atender as regras de ergometria.

Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador ¹⁴

Assim o empregador e o empregado devem buscar um acordo buscando identificar os custos para a mudança ergométrica a cargo de quem ficara.

Pela lei, o contrato de trabalho deve prever de quem será a responsabilidade de prover os equipamentos necessários ao teletrabalho. A única disposição específica é que, se provido pelo empregador, esses equipamentos cedidos não podem ser considerados como remuneração do empregado¹⁵.

A parte hipossuficiente tem amparado a proteção visto que, não poderá ter como remuneração o bem usando para o trabalho, caso fique acertado que o empregado ira ofertar os meios para execução da sua atividade.

O teletrabalho é possível inclusive na modalidade hibrida isto é parte em fora do local de trabalho e a outra parte dentro do local de trabalho, como esclareceu PEDUZZI, mostrando em seu exemplo que o TST permitiu a retomada gradual.

Em 3 de novembro de 2020, após quase oito meses de pandemia, o TST retomou parcialmente as atividades presenciais, com parte dos trabalhadores presencialmente e parte em casa. O modelo atende, no contexto de pandemia, às necessidades do Tribunal e de segurança

¹⁴ PEDUZZI, 2020, p.12

¹⁵ PEDUZZI, 2020, p.19

das pessoas¹⁶.

Com vistas a segurança na retomada encontrou um meio termo, onde o servidor poderá continuar a fazer parte de suas atividades dentro do tribunal e a outra poderá ser realizado fora deste.

A regra geral é que o empregado que atual de forma presencial poderá alterar o regime de seu contrato se de comum acordo com o empregador, mas para que os efeitos tenha validade jurídica é necessário que seja feito um aditivo no contrato de trabalho.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual¹⁷

Além do contrato de trabalho o aditivo no contrato de trabalho deverá descrever essa mudança com a finalidade de dar lisura ao ato celebrado entre o empregado e empregador.

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado¹⁸

O aditivo contratual também deverá descrever a quem ficará os custos, no tocante das despesas geradas frente a alteração contratual, deixando claro que não poderá ser descontado da remuneração do empregado.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

¹⁶ PEDUZZI, 2020, p.17

¹⁷ Art. 75-C. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. (Brasil, 2017)

¹⁸ Art. 75-D. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. (Brasil, 2017)

De uma forma geral observamos uma quebra de paradigma, uma vez que com a pandemia os resultados apresentados pelo teletrabalho cresceu de forma exponencial. Embora o teletrabalho tenha iniciado em nosso ordenamento jurídico pela primeira vez em 2011 e tenha sido reforçado esse conceito em 2017 com a reforma trabalhista, notávamos que sua evolução andava a passos curtos com poucos resultados. Em 2019 com o surgimento da pandemia o seu conceito foi testado e os resultados em sua grande maioria foram aprovados.

Podemos observar algumas vantagens demonstradas no teletrabalho:

As adaptações, não requerem mudanças significativas, basta apenas o meio de telemáticos, isto é os equipamentos de informática com internet. Portanto, para ser considerado teletrabalho basta que seja realizada a tarefa fora do ambiente do empregador, podendo ser utilizado, por exemplo, em um cybercafé, basta apenas que se tenha um computador com internet. Esta facilidade auxilia muito, tanto para o empregado quanto aos empregadores, perfazendo um conexão mútua que ajuda o desenvolvimento do trabalho com uma maior facilidade. Quando realizado em casa, é necessário do empregado comprometimento na tarefa desempenhada, buscando solucionar eventuais conflitos a medida provisória 1.108, 2022 esclarece que:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.¹⁹.

Assim sendo, empregado e empregador poderão chegar a um acordo de qual o melhor métodos para alcançarem os resultados. Destacamos a comodidade, pois o empregado terá mais tempo para se dedicar a sua família e a si mesmo, visto que o tempo de deslocamento de sua casa para o trabalho passa a não ser mais necessário. Àqueles empregados que precisam se deslocar usando transporte público, ou até mesmo veículos particulares, ou

¹⁹ 75-B. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.108, DE 25 DE MARÇO DE 2022.(Brasil, 2022)

não têm maior liberdade, isto é um fator contributivo, porque não será mais necessário se deslocar da residência para o emprego e do emprego para empresa. Economizando tanto o empregado quanto o empregador, isto porque não há que se falar, por exemplo, em custo com transporte ou mesmo com custo de combustível para esse deslocamento.

Em geral o empregador espera um resultado do teletrabalho em produção deste modo o empregador tem maior liberdade para escolher seu horário de trabalho, bastando apenas que entregue a produção exigida pelo empregador.

O teletrabalho também é libertador porque não haverá distância para contratação pois, uma vez que o empregado não tem a necessidade de comparecer na empresa, fica livre para contratar pessoas, inclusive, de outros estados para prestar serviço.

Sendo assim, podemos notar que o colaborador contratado terá sempre uma mente mais oxigenada, sem as dificuldades diárias como no caso do trânsito, que hoje faz parte da vida de boa parte dos trabalhadores.

Se de um lado temos uma série de pontos positivos, também precisamos observar os pontos negativos aqui apresentados vejamos:

O cuidado com a saúde do empregado, sempre foi uma responsabilidade que as empresas devem arcar e assegurar para os funcionários. Um dos cuidados fundamentais sempre levado em consideração foram maquinários e equipamento que os empregados fazem uso diário. Sempre foi necessária supervisão e treinamento, que no caso do teletrabalho, o empregador deverá garantir tais cuidados com o empregado. Garantido todos os requisitos de ergonomia, ficando a cargo do empregador cuidar dessa tarefa ainda que remota.

Por outro lado, o empregado em casa, também terá mais gastos, uma vez que na sede do empregador os custos de água e energia ficariam a cargo do empregador, neste novo método, o empregado terá esses custos aumentados significativamente.

O trabalho sendo realizado em casa, poderá ser uma tarefa nada fácil e cheia de dificuldades, isto porque os outros membros da família terão acesso

mais fácil ao empregado que durante a elaboração de sua atividade poderá ter sua atenção desfocada por esse terceiro.

Quando observamos com vistas aos direitos humanos e sociológicos nota-se que o calor humano promovido pelos colegas de trabalho ficará prejudicado, porque não existirá mais o contato presencial e o trabalho irá passar a sensação de isolamento.

Com a aplicação do teletrabalho na pandemia ficou demonstrado que existem pontos fracos e fortes, e que os resultados positivos apresentados dentro do cenário global de pandemia poderá trazer efeitos positivos para a sociedade visto que ficou demonstrado que a atividade realizada através do teletrabalho tem qualidade e eficiência conforme demonstrado pelos tribunais de justiça.

REFERÊNCIAS

- PEDUZZI, Maria Cristina irigoyen. **Teletrabalho O trabalho de onde você estiver, Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho, 1º. 2020.**
- Ernane de Oliveira Nardelli. **Plataforma Migalhas.** São Paulo, SP. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/364004/novas-regras-para-teletrabalho-criam-novas-possibilidades>. Acessado em: 09 de mai. 2022
- Isabela Soares Batista **Plataforma Migalhas.** São Paulo, SP. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/350852/trabalho-em-home-office--natureza-juridica--seguranca-juridica> acessado em 09 de Mai. 2022.
- Resolução** Nº 227/2016. SP, 2016.
<https://www.migalhas.com.br/depeso/364004/novas-regras-para-teletrabalho-criam-novas-possibilidades>
<https://www.migalhas.com.br/depeso/350852/trabalho-em-home-office--natureza-juridica--seguranca-juridica>
- Wagner Balera, Carolina Alves de Souza Lima. **ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP, DIREITOS HUMANOS, 1º. 2022.**

Artigo submetido em 29-11-2022.
Aceito em 22- 03-2023.