

UNICESUMAR – UNIVERSIDADE CESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TELETRABALHO E A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID-19

VITOR HUGO MAIA VIDOTTI

MARINGÁ – PR

2021

VITOR HUGO MAIA VIDOTTI

TELETRABALHO E A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID-19

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Universidade Cesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof. Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO
VITOR HUGO MAIA VIDOTTI

TELETRABALHO E A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID-19

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Universidade Cesumar como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Tatiana Richetti.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

TELETRABALHO E A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID-19

Vitor Hugo Maia Vidotti

RESUMO

No ano de 2020 o mundo todo teve que se adaptar com a nova forma de manter relações interpessoais e profissionais de forma remota, o que causou grandes impactos no cotidiano das pessoas. Através desta problemática, a previsão legal tomou novas formas com a Reforma Trabalhista de 2017, visto que se tem no modo remoto um meio de desempenhar o exercício profissional, sendo uma alternativa ideal para se cumprir as regras de distanciamento social impostas pelos governantes, a fim de conter a disseminação do vírus que tem causado tal crise sanitária global sem que seja interrompida por completo as atividades que movem a economia do país e do mundo. O presente artigo traça breves considerações acerca das novidades legais em relação ao teletrabalho no Brasil, de forma cautelosa sobre as inseridas no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus.

Palavras-chave: Flexibilização do trabalho. Jornada de trabalho. Saúde.

TELE-WORK AND THE INFLUENCE OF COVID'S PANDEMIC 19

ABSTRACT

In 2020 the whole world had to adapt to the new way of maintaining interpersonal and professional relationships remotely, which caused great impacts on people's daily lives. Through this issue, the provision in law took new forms with the 2017 Labor Reform, since there is in remote mode a way to carry out the professional exercise, being an ideal alternative to comply with the rules of social distancing imposed by government, in order to contain the propagation of the virus that has caused such a global health crisis without completely stopping the activities that drive the economy of the country and the world. This article outlines brief considerations about the legal innovations in relation to telecommuting in Brazil, in a cautious way about those inserted in the context of the pandemic caused by the new coronavirus.



Keywords: Flexibilization of work. Work day. Health.

1 INTRODUÇÃO

As calamidades públicas vêm se tornando cada vez mais comuns no nosso dia-a-dia, e a velocidade com que temos para nos adaptar em relação à isso é extremamente dinâmica. O Direito em si, está sempre em transformação, buscando acompanhar essas adversidades que estamos diariamente sujeitos a passarmos.

A pandemia causada pelo COVID-19 trata-se de uma situação de calamidade pública, o que acarreta diversas mudanças no nosso cotidiano organizado pelo Poder Público, com o intuito de resguardar os direitos básicos da população. Com esse novo cenário vivido pelo mundo todo, foi necessário nos adaptarmos de forma que pudéssemos evitar contatos sociais, como forma de parar a disseminação do vírus de forma desenfreada.

Nesse sentido, os governantes municipais, estaduais e federais, elaboraram uma série de restrições nas quais a população deveria seguir à risca, sob pena de multa no caso de descumprimento. Dentre essas restrições, estão as aulas remotas, horário de funcionamento do comércio reduzido e com número restrito de pessoas dentro das lojas, fechamento de espaços de lazer públicos e privados, proibição de festas, o teletrabalho, entre outros.

Na seara do Direito do Trabalho tem sido uma mudança muito intensa desde o começo da pandemia, uns dos maiores afetados em relação a rotina com certeza foram os empregados e empregadores, ficando o destaque – foco da pesquisa – para a otimização legal do teletrabalho. Através de medidas provisórias, a figura do trabalho remoto tornou-se cada vez mais comum, pois é um modo operante nas quais as empresas continuem exercendo suas atividades mantendo seus empregados, sem que haja demissões em massa.

O teletrabalho está tipificado na CLT, legitimando a forma de trabalho a distância que vem sendo exercida. Dessa forma, faz-se necessário uma pesquisa a fundo do que vem à ser o teletrabalho, como é entendido pela legislação e quais foram as mudanças que houve em relação ao COVID-19.

Através de pesquisas bibliográficas, com o intuito de debater pontos importantes acerca do teletrabalho, inicialmente será apresentado um estudo sobre o conceito do objeto da pesquisa; logo em seguida, partimos para uma análise legal do mesmo em relação à CLT e seus entendimentos, juntamente com a Reforma Trabalhista. Em sequência, será abordado sobre o surgimento do COVID-19 e como a pandemia afetou a rotina de empresas e empregados, com destaque nas medidas provisórias que dizem respeito a regulamentação da prática do teletrabalho como alternativa para contornar a situação de calamidade pública.

Por fim, feita toda a análise jurisprudencial acerca do tema, será ponderado sobre os desafios do teletrabalho durante a pandemia, assim como será o futuro pós-pandêmico, finalizando a pesquisa com ponderações acerca do conteúdo apresentado.

2 CONCEITUAÇÃO DE TELETRABALHO E SUA IMPORTÂNCIA DURANTE O COVID-19

O teletrabalho nada mais é que um fenômeno socioeconômico e para conseguir se ter uma definição mais clara sobre esse assunto, é necessário dominar o conceito de globalização. Estamos sujeitos a todo o momento a eventos causados pela natureza como também pelos homens, que poderão resultar em mudanças na nossa rotina.

Nos últimos anos o trabalho físico em grandes sedes tem diminuído cada vez mais, a tecnologia tem uma grande contribuição nesse papel, e é nessa crescente do progresso tecnológico que se enquadra o fenômeno do teletrabalho.

O termo “teletrabalho” vem da junção da palavra grega “telou”, que significa “longe” e, da palavra latina “tripaliare” que significa “trabalhar”.

Segundo Kugelmass (1995), o trabalho remoto começou em 1857, quando Edgard Thompson, da empresa ferroviária Penn Railroad descobriu que poderia usar o telégrafo para controlar o uso dos equipamentos a distância, criando operações descentralizadas.

Para Goulart (2009), com o surgimento do teletrabalho, diversas coisas aconteceram, principalmente mudanças no âmbito organizacional. Para que ocorra a implementação desta modalidade, é necessário que se façam mudanças estruturais e na cultura organizacional.

É importante salientar que no crescimento do teletrabalho, muitas terminologias foram surgindo em todo o mundo. Goulart (2009), proporcionou definições para alguns termos que, de alguma forma, tornam-se fundamentais para uma melhor compreensão da temática (pp. 24-26). Vejamos algumas destas definições:

Trabalho Autônomo (Working Solo): É o tipo de atividade cada vez mais comum. Os profissionais autônomos, os profissionais liberais (e.g., médicos, médicos de saúde dentária, arquitetos, advogados, psicólogos), também os de nível técnico tais como: motorista, vendedores e serviços de reparos domésticos, são conhecidos como “Freelancers”;

Centro Satélite (Satellite Office Center): É um edifício de escritórios, ou parte de um edifício de propriedade empresarial, onde os funcionários comparecem regularmente para trabalhar;

Centro Local (Telecenter): É semelhante a um edifício satélite. A diferença é que o edifício pode abrigar empregados de diferentes empresas;

Escritório em casa (Home-Office): É a modalidade de trabalho mais usual, particularmente nos Estados Unidos. Esta modalidade abrange o espaço de trabalho, computadores, telefone e móveis adequados ao exercício da atividade profissional, sempre aliados aos princípios da ergonomia. Assim como nos Estados Unidos, no Brasil, em São Paulo, já existem imóveis planejados para o exercício do Home-Office;

Escritório Virtual (Virtual Office): É o local de trabalho no qual as pessoas têm à sua disposição tudo que necessitam para trabalhar (e.g., fax, copiadoras, telemóveis, portátil). É na realidade o local de trabalho desassociado de local e tempo, podendo ser em casa, no campo, no aeroporto, no hotel, entre outros;

Negócios em casa (Home Based Business): São negócios próprios desenvolvidos de preferência por empreendedores tendo a sua residência como sede administrativa e operacional das atividades desenvolvidas, não tendo nenhum vínculo com empresas;

Teletrabalho (Telecommuting / Telework): É o processo de levar o trabalho aos colaboradores; atividades realizadas fora da empresa um ou mais dias da semana. É a substituição total ou parcial das viagens diárias para o trabalho por tecnologia da informação e telecomunicações;

Trabalho à Distância (Distance Working): Equivalente ao termo teletrabalho; **Teletrabalhador (Teleworker):** É o empregado da empresa que trabalha à distância todos os dias ou alguns dias da semana, utilizando equipamentos necessários para se comunicar com a empresa. É o agente do processo do teletrabalho;

Trabalho Flexível (Flexible Working): É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais diferentes como também as formas de contrato de trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como a "forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a "comunicação" (1)¹

A atividade remota flexibiliza o tempo e ritmo de trabalho, de forma que o método tradicional seja abandonado para a adoção de uma gestão centralizada, na qual o trabalhador possui autonomia para alinhar a sua produtividade com a qualidade de serviço. (Goulart, 2009).

2.1 A IMPORTÂNCIA DO TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

O primeiro caso confirmado de COVID-19 no Brasil aconteceu no dia 26 de fevereiro de 2020, na cidade de São Paulo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). Deste dia em diante todo o nosso cotidiano foi alterado, incluindo uma série de regras, como por exemplo o uso obrigatório de máscara e o distanciamento social.

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo – análisis jurídico-laboral. Consejo Económico y social, Madrid: 2001, p. 19.

Recomenda-se também a leitura da obra: Huws; Ursula; Podro, Sarah. Employment of homeworkers: Examples of good practice. Geneva: International Labour Office, 1995.

A partir dessas regras, atividades rotineiras precisaram ser reinventadas, e o maior aliado dessa tentativa de normalidade em atividades essenciais, foi a tecnologia. Através da tecnologia, os empregadores encontraram uma forma de manter suas empresas em funcionamento, bem como os empregados de manterem seus serviços, evitando que fossem dispensados, já que em alguns ramos considerados ‘não essenciais’ foi proibida a aglomeração de funcionários. Sendo assim, conseqüentemente continuariam trabalhando sem que o seu meio de sustento fosse cortado em um momento tão dramático para muitas famílias.

Por se tratar de um vírus com carga genética ainda desconhecida, os tratamentos e prevenções mesmo depois de 2 anos ainda não atingiram um resultado totalmente eficaz, fato esse que culminou na morte de mais de 600 mil mortes apenas no Brasil, até o presente momento.

Dessa forma, podemos fazer uma análise juntamente com os fatos narrados acima, que o teletrabalho não só veio como um aliado da continuidade do funcionamento da economia mundial, e sim como uma forma de evitar a disseminação de uma doença que fez muitas vítimas durante esses últimos anos. A Organização das Nações Unidas (ONU), sedimentando o exemplo a ser seguido, “fechou suas portas para as visitas guiadas e determinou teletrabalho à metade dos funcionários por ao menos três vezes por semana para tentar conter o vírus” (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020, 16).

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

No teletrabalho são ponderadas vantagens e desvantagens por alguns autores. Eles entendem que nessa modalidade de trabalho remoto, o profissional pode exercer a sua função de uma maneira mais prazerosa, bem como em um espaço mais confortável. Outros pontos importantes tratados sobre, é a oportunidade de estar mais tempo com a sua família e conseqüentemente aproveitar mais o seu tempo. Todavia, é possível desenvolver outras competências, pois o profissional concentra-se na gestão de informação através de um terminal (Goulart, 2009; Vieira, 2007).

De acordo com Goulart (2009) o teletrabalhador adquire um conhecimento mais explícito do conteúdo do seu trabalho, ou seja, estabelece melhor o seu ritmo de trabalho conforme as suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais. Desta forma, a autonomia promove maior satisfação profissional e qualidade de vida no trabalho.

3.1 PARA O TRABALHADOR

As vantagens desta modalidade de trabalho são basicamente divididas em três níveis distintos, sendo eles: nível da organização (eg., redução de custos nas infraestruturas/sedes; maior concentração do profissional no trabalho; melhoria da qualidade e aumento da produtividade), nível individual (eg., oportunidade de gerir o tempo, de forma a praticar algum tipo de exercício físico; acompanhar de perto os estudos dos filhos, trabalhar no conforto de seu lar) e nível da sociedade (e.g., redução do número de veículos circulando nas cidades diariamente, acarretando na redução dos níveis de poluição).

3.2 PARA O EMPREGADOR

Nas empresas que adotam a modalidade do teletrabalho, destacam-se inúmeras vantagens, eis que alguns doutrinadores afirmam que essa resulta na chamada exteriorização de custos. (FERNÁNDEZ, 1999, p. 119).

Tal fenômeno é assim chamado por transferir a responsabilidade pelos custos e deterioração normal de uso de materiais e equipamentos, antes exclusivamente a cargo das empresas, aos locais escolhidos pelo teletrabalhador, seja este um telecottage, um telecentro ou seu próprio domicílio.

José Pastore leciona que das 8.736 horas de disponibilidade anual, as empresas se valem de seus escritórios apenas 23% deste tempo, isto é, cerca de 2.000 horas/ano. (PASTORE, 1998).

Asseveram também os estudiosos da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades que:

Nos estudos de Nilles (1998) e Kugelmass (1996), ficam explícitos os benefícios e vantagens do teletrabalho, referentes ao aumento de produtividade do trabalhador, redução das taxas de absenteísmo no trabalho, disponibilização de espaço antes ocupados na sede da empresa, redução dos custos de locação ou aquisição de instalações físicas para abrigar trabalhadores na sede da empresa, entre outros custos operacionais. (SOBRATT, 2013, p. 45).

Ademais, além da flexibilidade econômica gerada pelo advento do teletrabalho, as empresas podem ser beneficiadas pela flexibilidade organizacional, com a possibilidade de contratação de um trabalhador no local de sua sede, suas filiais ou qualquer lugar do planeta. (WINTER, 2005, p. 132).

4 DESVANTAGENS DO TRABALHO REMOTO

Da mesma forma como qualquer modalidade de trabalho, no teletrabalho alguns autores apresentam suas desvantagens, incluindo todos os sujeitos envolvidos nesse processo, bem como à sociedade.

4.1 PARA O TRABALHADOR

Em tempos de pandemia o isolamento social tem ficado cada vez mais comum, e é exatamente sobre esse isolamento uma das maiores desvantagens em relação ao teletrabalhador. Afirma-se que este pode sofrer danos pelo isolamento, fazendo com que seu nome seja esquecido pela organização e pelos colegas. (BARBOSA, 2006, p. 620).

Outra preocupação é em relação a necessidade de alterações e reestruturações nos espaços da casa do teletrabalhador, alterando-se significativamente a rotina do trabalhador e sua família. (DE MASI, 2000, p.46)

4.2 PARA A EMPRESA

Há desvantagens também para as empresas que adotam o teletrabalho. Dentre elas estão a dificuldade em treinar os colaboradores à distância, correndo-se o risco de diminuição da produtividade a longo prazo. (BARBOSA, 2006, p. 620).

O uso de computadores pessoais também é algo preocupante para os empregadores, uma vez que a segurança de dados empresariais é comprometida, já que os mesmos não são mais submetidos a processos de segurança como eram feitos nas sedes empresariais.

O teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança dos dados da empresa. Não é possível o empregador resguardar quem terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador. Isso poderá representar um acesso não autorizado a segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador. Coloca dados confidenciais em risco. (SOBRATT, 2013, p. 149).

Ressalte-se, também, as restrições feitas pelos sindicatos quanto ao teletrabalho, que poderão solicitar informações sobre os trabalhadores envolvidos, realizar contatos e avaliações do local de trabalho e do controle de jornadas. (SOBRATT, 2013, p. 108).

5 REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SUAS ALTERAÇÕES NO TELETRABALHO

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, foi a responsável por promover mudanças substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo ela capaz de alterar muitas áreas relacionadas ao direito do trabalhador, além de conceituar a atualizar formas e métodos há muito questionados. (BRASIL, 2017^a).

Dessa forma, passa-se a tecer considerações sobre o referido dispositivo legal, de maneira que, possamos agregar e realizar comparações necessárias ao estudo do teletrabalho no ordenamento jurídico atual.

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467, que alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na maior alteração do referido dispositivo desde sua publicação original em 1943. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 1943).

Com esta alteração, surgiram duas novas modalidades de contratação: a do teletrabalho e a do trabalho intermitente (por jornada ou hora de serviço). (BRASIL, 2017a). Segundo Walter Bernardes de Castro (2017),

A necessária modernização da legislação trabalhista, realizada pela referida Lei, amplia as possibilidades de contratação formal e gera confiança para que os empresários criem novas oportunidades de emprego, pois um dos pontos de destaque da nova legislação é a busca pela segurança jurídica nos contratos de trabalho. (CASTRO, 2017).

Em relação aos pontos alterados pela Reforma Trabalhista, o que mais se destacou foi a valorização do negociado sobre o legislado, ou seja, os acordos entre os trabalhadores e empregadores possuem uma força superior a questões legais, desde que não passem por cima de preceitos constitucionalmente estabelecidos. (BRASIL, 2017a).

Uma outra questão importante sobre o referido dispositivo foi a extinção da contribuição sindical obrigatória, que consistia no desconto do valor de um dia de trabalho por ano, passando a ser opcional pelo trabalhador. (BRASIL, 2017a)

A alteração efetuada pela Lei 13.467/2017 foi tão intensa que as discussões seguiram e da mesma forma ocorreu no meio político e jurídico, chegando até mesmo em decisões vinculantes ou orientações de Tribunais superiores acerca das matérias alteradas.

Três dias depois do início da vigência dessas novas alterações, foi editada pelo Poder Executivo uma Medida Provisória a fim de sanar algumas dúvidas e polêmicas geradas por

alguns de seus dispositivos. (A maioria destes, impopulares por restringirem/excluírem/negociarem direitos trabalhistas antes garantidos), bem como definir a vigência daqueles aos contratos efetuados a partir da data de 11 de novembro de 2017. (BRASIL, 2017b).

5.1 REGULAMENTAÇÃO NO TELETRABALHO

A criação do Capítulo II-A veio juntamente com a Lei 13.467/2017, e trouxe a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela primeira vez a definição de teletrabalho. Embora exista uma mera semelhança em relação ao Código do Trabalho Português, o legislador preferiu negligenciar algumas proteções previstas nas terras lusitanas, sendo elas:

Dentre as proteções existentes no Código do Trabalho Português estão: a privacidade do teletrabalhador – controle da atividade laboral pelo empregador só pode ser efetuada das 9 às 19 horas - e a igualdade de direitos ao trabalhador tradicional. (PORTUGAL, 2018, p. 66-68).

Na Consolidação brasileira, o teletrabalho está regulamentado dos artigos 75-A até o 75-E, como segue:

CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

Art. 75-C. 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 contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. 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 empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade

comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017a).

O artigo 75-B da CLT tem como preceito sobre 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”, desenhando assim a noção de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, já que o artigo 6º da Lei 12.551/2011 não o definia, tratando apenas de trabalho em domicílio ou trabalho a distância. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 2011).

Apesar da redação de difícil leitura, pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador. (MELO, 2017).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2010, p. 327-328), acerca da diferenciação entre trabalho a domicílio e teletrabalho,

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2010, p. 327-328).

Do mesmo modo, afirma Rogério Renzetti (2017, p. 136), ao diferenciar o trabalho a distância do teletrabalho, que:

O trabalho a distância compreende tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, porém eles não se confundem, uma vez que o teletrabalhador pode até exercer suas atividades em domicílio sem, contudo, caracterizar-se dentro da relação de trabalho em domicílio. A figura do teletrabalho possui particularidades que a distinguem das demais modalidades, evidenciando-se o caráter inovador deste novo instituto no Direito. (RENZETTI, 2017, p. 136).

Dessa forma, podemos analisar de maneira mais concreta os principais tópicos alterados pela regulamentação dos artigos 75-A a 75-E nos subtítulos a seguir.

5.2 REGIME DE JORNADA

Em relação ao regime de jornada, é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a restrição da duração do trabalho superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Porém, em relação aos empregados previstos no artigo 62, inciso III da lei supracitada, (empregados externos ou em regime de teletrabalho, e gerentes) não é aplicada tal restrição. Segundo Correia e Miessa (2018, p. 232), existe um ponto em comum entre eles: “O ponto em comum desses empregados consiste na impossibilidade de fiscalização do horário. Não possuem jornada de 8 horas, conseqüentemente não têm direito a horas extras, intervalos e adicional noturno”.

O fato de teletrabalhadores não se enquadrarem nos regimes previstos na CLT, não exclui o controle da jornada dessa classe. Com a tecnologia em avanço dia após dia, o controle consegue ser feito pelo empregador de forma totalmente tecnológica, permitindo que ele faça uma vigilância indireta possibilitando-o de acompanhar a rotina de trabalho do seu empregado do lugar que ele estiver. Conseqüentemente, através desse acompanhamento, o empregador poderá cobrar sobre a qualidade e quantidade de trabalho.

Já em relação ao trabalhador, esse se submete a uma liberdade vigiada que em alguns casos são até mais temidas do que a vigilância física em si. Nesta seara, existem alguns entendimentos firmados por Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), dizendo que, se houver meio de controle patronal da jornada, é possível reconhecer os adicionais (horas extras, intervalos e adicional noturno):

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST. (TRT-15 - RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19)

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 8872120145120038, relator: Delaíde Miranda Arantes, data de julgamento: 26/6/19, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/6/19)

Visando os acontecimentos pandêmicos que vem ocorrendo nos últimos anos ao redor de todo o mundo, o que tem colaborado para o crescimento exponencial do teletrabalho, fatos como esses supracitados, evidenciam a necessidade da atualização da redação deste artigo, para que seja feita de uma forma mais abrangente que possa enquadrar esse tipo de trabalhador, de forma a proporcionar mais segurança jurídica e amparo legal.

5.3 AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA PARA O LABOR

Em relação ao que se diz sobre a aquisição de equipamentos e sobre a infraestrutura necessária para a realização de labor, é importante ressaltarmos que esse fato pode ou não ser responsabilidade do empregado, dependendo da forma na qual foi acordado em escrito entre as partes. Sobre este assunto, a legislação não trata de uma forma um quanto como clara a obrigação do empregador em arcar com essa despesa, nem mesmo de reaver os valores desembolsados pelo trabalhador (artigo 75-D), dando margem à interpretação.

No entanto, esse posicionamento não pode seguir em frente, pois permitirá que o empregado assumira responsabilidades e encargos que deveriam ser do empregador. Portanto, a interpretação do dispositivo deverá ser de acordo com o artigo 2º da CLT, que trata sobre princípio da alteridade. Esse, por sua vez, tem como principal objetivo determinar que todos os riscos do empreendimento empresarial devem ser suportados de forma exclusiva e única pelo empregador. Este fato, fica ainda mais evidente após analisarmos o Artigo 166 desta Consolidação, o mesmo determina que o fornecimento de equipamento individual (EPI), necessário para executar as atividades laborais pelo trabalhador, deve ser realizado pelo empregador, de forma gratuita. Delgado (2017, p. 139) compreende no mesmo sentido:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Dessa forma, é importante salientar que o empregado arcar com as despesas referentes a execução do labor vai totalmente contra os princípios do direito do trabalho, fato esse que, torna essa possibilidade totalmente incompatível com esse ramo do Direito. Nesse sentido, podemos observar e adotar o entendimento de Correia e Miessa (2018, p. 244):

[...] não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições.

Toda regra tem uma exceção, e essa regra está tipificada pelo artigo 462, § 1º da CLT, pois, caso o empregado ocasione algum dano ao empregador, poderá ser realizado o desconto do valor em sua remuneração, de forma lícita, desde que tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo por parte do empregado.

5.4 PREVISÃO CONTRATUAL E ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

O caput do artigo 75-C determina que: “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.” (BRASIL, 2017a).

A lei 13.467 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a exigência da formalidade de contrato de trabalho na modalidade do teletrabalho, bem como a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo empregado.

O parágrafo primeiro do mesmo artigo define também a possibilidade de alteração do regime de trabalho – do presencial para o teletrabalho –, desde que devidamente registrada em aditivo contratual e em comum acordo entre empregado e empregador. (BRASIL, 2017a).

Já o parágrafo segundo permite a decisão unilateral do empregador em alterar o regime de trabalho – de teletrabalho para presencial –, garantindo ao empregado um prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias, também devendo haver registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017a).

Homero Batista Mateus da Silva entende, acerca dos dispositivos mencionados e apontando as falhas existentes em sua redação, que:

[...] o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra. (SILVA, 2017, p. 55).

Dessa forma, entende-se que o parágrafo segundo deve ser interpretado sob os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da melhoria da condição social do trabalhador, aplicando-se, ainda, por força do direito comparado conforme o artigo 8º da CLT, a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal. (BRASIL, 1943; PORTUGAL, 2018, p. 67).

6 CONCLUSÃO

A urgência causada pela pandemia do COVID-19 fez com que medidas drásticas fossem tomadas, assim como a reação dos cientistas e especialistas que buscam até os dias de hoje soluções para os efeitos causados, inclusive na área das ciências jurídicas. As pesquisas estão sendo realizadas arduamente desde o começo da pandemia, e não demorou muito até chegar na área do Direito.

As previsões jurídicas neste período de pandemia têm se mostrado cada vez mais dinâmicas e difíceis de acompanhar, fato que de certa forma obriga os operadores do Direito a realizarem novos estudos e análises sobre o atual momento, para que possa ser compreendido as necessidades e exigências do atual contexto social.

O teletrabalho surgiu no cenário internacional como um aliado para suprir necessidades causadas pelo avanço tecnológico, pela alta competitividade e pela busca desenfreada por lucros e resultados. O que não era esperado, é que esse se tornasse um dos

modos de trabalho mais utilizados durante um longo período, de forma quase forçada pelo contexto pandêmico que estamos passando.

Dessa forma, esta pesquisa bibliográfica buscou conceituar o teletrabalho e suas diversas terminologias, bem como ressaltar a importância social do teletrabalho em meio a pandemia do COVID-19.

Nota-se a observação sobre os efeitos gerados nas práticas jurídicas e sociais pela introdução/equiparação do teletrabalho com a vigência da lei 13.467, de 2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”.

Por fim, há que se ressaltar que devido à dificuldade de previsões sobre novos contextos semelhantes ao do COVID-19, o teletrabalho veio para ficar e tem agradado de diversas formas tanto trabalhadores, quanto empregadores. Por se tratar de um assunto que será cada vez mais presente em nossas vidas, é necessário que cada vez possamos ter mais harmonia entre os empregados, empregadores e sobre as normas que regem sobre o teletrabalho, buscando evolução e equiparação para que todas as partes se sintam satisfeitas e continuem movimentando a economia e sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

PASTORE, José. **Lar, doce escritório...** In: Jornal da Tarde, São Paulo, 1 de julho de 1998.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. (2008). **FAQ – Frequently Asked Questions: Respostas para perguntas frequentes**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: out. 2021.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da Subordinação jurídica**. *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf>. Acesso em: out. 2021.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: out. 2021.

LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. (2017a). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm#art6>. Acesso em: out. 2021.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Versão atualizada em: 20 mar. 2018. Acesso em: out. 2021. 203 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RENZETTI, Rogério. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. In: AIDAR, Leticia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. (Orgs.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista: O que mudou?** 1ª Ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador**. Disponível em: <https://trt15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro104458420155150042-0010445-8420155150042>. Acesso em: out. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho da 2ª Turma. **Controle de Jornada. Possibilidade de Horas Extras Devidas**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038>. Acesso em: out. 2021

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 219.