

TELETRABALHO E SEUS ASPECTOS – TRABALHO MODERNO

Maria Eduarda Alfaro Cabrera Silva¹; Paulo César Ferreira²; Elias Kleberson de Britto³; Melina Helena Capistrano Zotelli de Araújo⁴

¹ Graduanda em Direito, Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

² Mestre em Direito - Unioledo; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas - FITL/AEMS

³ Graduado em Direito pela Universidade de Fortaleza – Unifor; Especialista em Direito Tributário pela Estácio/Cers; Pós-graduado em Direito Urbanístico e Ambiental pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC; Pós-graduado em Direito e Gestão do Agronegócio da Verbo Jurídico; Membro das Comissões de Imóvel Rural, Tributação Ambiental e ESG, todos do Idam - Instituto de Direito Ambiental; Coordenador da Comissão de Meio Ambiente da OAB de Três Lagoas/MS; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogado

⁴ Graduada em Direito; Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho; Pós-graduada em Direito Público com ênfase em Gestão Pública; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS; Advogada

RESUMO

O presente artigo apresenta a modalidade do teletrabalho que foi regularizada com a reforma trabalhista da lei 13.467/2017, a qual incluiu os artigos 75-A a 75-E na CLT. É uma modalidade de trabalho que vem ganhando força e se tornando cada vez mais comum no dia a dia, principalmente com a pandemia do COVID-19, com o intuito de evitar aglomerações e propagação do vírus no ambiente laboral, por isso, uma boa parte da população realizou “teletrabalho” para evitar qualquer tipo de circulação e também manter o distanciamento físico, tendo em vista que, fomos surpreendidos por uma pandemia de escala global. Assim, o intuito deste trabalho é contribuir com o aprendizado sobre o referido tema, tendo em vista que só somente na pandemia o mesmo ganhou palco e foi reconhecido, uma vez que nem todos têm ou tiveram acesso a informações pertinentes, somente vindo a descobrir esta modalidade na pandemia de fato.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Empregador; Empregado; Pandemia.

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é a forma mais moderna de trabalho, podendo ser realizada em lugares distintos da dependência do empregador, com o uso completo de tecnologias, em outra perspectiva os empregadores poderão optar por esta demanda, em razão, dos lucros e a diminuição de gastos, inclusive a revolução no setor trabalhista está acontecendo constantemente e é comum a dependência da tecnologia, ou seja, boa parte das empresas vão revolucionar os modelos e pensamentos e trazer um ar completamente tecnológico.

Um exemplo na atualidade é a pandemia do Covid-19, a qual, teve as primeiras notificações na cidade de Wuhan na china em 2019 e somente em 2020 que os alertas foram lançados, em razão da pandemia fomos obrigados a parar toda e qualquer tipo de atividade, com algumas exceção, e uma boa parte dos

trabalhadores ingressaram na modalidade remota, inclusive é interessante mencionar a realidade vivenciada dentro da instituição AEMS, pois, as atividades foram cessadas presencialmente em 16 de março de 2020, e todo o corpo docente passou a laborar de forma remota.

Dessa forma, as medidas adotadas visaram controlar o vírus, entre outros diversos fatores que poderiam colaborar com a propagação, entretanto, o modelo remoto foi capaz de demonstrar o uso real da tecnologia e podendo proporcionar outras experiências de inclusão.

Assim, o intuito do artigo é elencar as modalidades do teletrabalho, para contribuir com o aprendizado dos artigos 75-A a 75-E da CLT.

2 REFORMA

2.1 Reforma Trabalhista

A reforma entrou em pauta no momento que foi possível enfraquecer os laços dos trabalhadores no vínculo empregatício, ou seja, o benefício trouxe uma flexibilização/impactação que alterou toda a estrutura do direito do trabalho, insta salientar, que aproximadamente mais de 100 artigos foram alterados e revogados. Vale recordar que, os motivos que contribuíram para reforma era combater o desemprego e a crise econômica de 2014, entretanto, a grande solução proposta pelo ex-Presidente Michel Temer, não vêm logrando êxito e nem solucionando o problema que era apresentado, após, a reforma o desemprego não foi reduzido e sim aumentando com o decorrer dos anos. Neste sentido, as respostas apresentadas é aguardar o “tempo necessário” para que a reforma atinja seus objetivos, ou simplesmente continuar retirando direitos, sendo assim, o antigo modo de colocar na mira constantemente o trabalhador, utilizando a formula de tamar buraco com os direitos dos mais fracos no elo empregatício, o que dificulta no dia a dia a proteção do empregado e o exercício, manutenção, regularização e acompanhamento para pôr e prática a Legislação, sendo este o respaldo legal.

O governo federal acredita que a nova lei trabalhista, que começa a vigorar em 11 de novembro, vai tornar viável a geração de mais de seis milhões de empregos no Brasil, afirmou o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles. (<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>)

O maior intuito da reforma era proporcionar um aumento e uma demanda nos setores de números de vagas de emprego e a formalização de vínculos, assim, para alcançar esta meta fez-se necessário a implementação da Lei nº 13.467/17, que alterou toda a CLT.

Filgueiras (2019, p.15) dispõe que ocorreu corte de custos relacionados “a contratação, remuneração, intervalos e deslocamentos, saúde e segurança, manutenção, dispensa e a consequência na legislação”, diante desse cenário, é nítido o prejuízo direto e indireto causado ao empregado, o que gera um impacto incalculável.

2.2 Diferença entre Teletrabalho e Home Office

Primeiramente é importante destacar a diferença entre teletrabalho e home office, para que não haja confusões futuras, apesar de sempre serem agregados popularmente com o mesmo conceito.

O Home Office “trabalho em casa”, é a modalidade que não possui respaldo e amparo em Lei, ou seja, sem previsão legal, o seu funcionamento se dá sem alterações no contrato de trabalho, assim, o colaborador trabalha normalmente e é obrigado a registrar sua jornada de trabalho, o que seria o mesmo que se estivesse na dependência da empresa. Para alguns doutrinadores essa modalidade é classificada como a extensão da dependência laboral, sem alterações da condição de trabalho.

O teletrabalho é ao contrário, em breve síntese é em dizeres “modernidade”, em razão, da sua realização depender do uso de tecnologias, não sendo necessário à sua realização presencial, salvo as exceções, conforme exposto em tópicos seguintes.

2.3 Teletrabalho

Antes da reforma trabalhista o teletrabalho não era especificado e utilizava-se o art. 8º da CLT, para aplicação de forma analógica, tendo em vista que ainda não era normatizado na lei, somente com a reforma foi incluído a modalidade na CLT.

Com a lei nº 13.467/17, foi possível regularizar e reconhecer com respaldo a modalidade que já era exercida antes mesmo da inclusão na CLT.

O conceito do teletrabalho foi elencando no art. 75-B, que estabelece como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, portanto, o teletrabalho é aquele realizado em lugar diverso das dependências da empresa, que utiliza os meios tecnológicos e informações. Para Alice Monteiro de Barros (2016), esclarece e elenca que:

O teletrabalho é a modalidade especial de trabalho a distância, subvertendo a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade des-centralizada, que reúne informação e comunicação, podendo ser executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2016, p. 213).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite, entende que a definição é:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço (LEITE, 2019, p. 334).

No parágrafo único do art. 75-B, faz a observação que “o comparecimento às dependências do empregador para a regularização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime do teletrabalho”, isso significa, que o empregado poderá prestar serviços ao empregador de forma presencial, em razão que, não se descaracteriza a modalidade, entretanto deverá conter obrigatoriamente um contrato entre as partes para especificar o serviço, conforme estabelece o art. 75-C.

2.4 Jornada de Trabalho

O art. 62, inciso III da CLT, trouxe uma nova disposição que deixou a desejar, tendo em vista que, esclarece que não haverá o controle dos horários para os empregados no regime de teletrabalho, e mais uma vez o poder total de controle fica com o empregador, sendo este o elo mais forte na relação empregatícia, e ficando desobrigado ao pagamento de horas extras, adicionais, e os intervalos.

A nova legislação, esclareceu que seria “impossível” ter um controle na jornada dos teletrabalhadores, inclusive fazendo a comparação entre os empregados da jornada externa e jornada remota, ficando óbvio que é uma comparação injusta. Em outras épocas, poderíamos considerar ser impossíveis o controle a distância, mas, infelizmente não pode usar uma afirmativa como está, até porque estamos em pleno século XXI, inclusive um dos séculos mais tecnológicos e avançados, provando que o artigo acima mencionado traduz uma analogia antiga.

Em suma, já existem recursos e precedentes pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), afirmando a possibilidade de controle pelo empregador na jornada.

Diante do artigo mencionado, a legislação deixou insuficiente a questão da jornada no regime, sendo que o empregado ficará obrigado a observar o controle de jornada.

3 MODIFICAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

O art. 75-C da CLT, estabelece a prestação de serviço na modalidade do teletrabalho, o qual, deverá ter um contrato que estabeleça as atividades, no seu §1º, demonstra a alteração do regime presencial, nesse caso, deve haver o consentimento e o mútuo acordo entre as partes e sendo necessário o registro do contrato, já o §2º, faz a inversão do teletrabalho para o presencial, em específico neste caso será pela opção do empregador, ou seja, a decisão cabe somente ao empregador, devendo observar a fase de adaptação no prazo mínimo de 15 dias, bem como, deverá constar em contrato.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 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”

4- EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA

O caput do art. 75-D da CLT, dispõe sobre as despesas, manutenções, infraestrutura, vejamos:

75-D. As disposições relativas à responsabilidade de aquisição, manutenção ou fornecimentos de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequação à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregador, serão previstas em contrato escrito.

Maurício Godinho Delgado, ressalta que a CLT:

não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador — que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) —, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT) (DELGADO, 2019, p. 1071).

O artigo acima indicado tem a redação vaga, eis que, não esclarece a obrigação do empregador com as despesas, inclusive o próprio artigo elenca “reaver os valores desembolsados pelo empregado”, ou seja, a redação do artigo tem uma interpretação desvantajosa ao trabalhador, pois, a interpretação é de que o mesmo irá assumir as responsabilidades que é do empregador, desta forma, para que este artigo esteja completo é indispensável a correlação com o art. 2º da CLT, que estabelece:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Portanto, o *caput* do art. 2º da CLT, reforça que a obrigação é do empregador, enfatizando que “assume os riscos”, pois, o empregado não deverá arcar com despesas para realizar o serviço.

5 ACIDENTE NO TELETRABALHO E DOENÇA

O art. 75-E da CLT, dispõe sobre a hipótese de doença ou acidente, podemos dizer que a redação é uma complicação, pelo fato de ser difícil a comprovação de um acidente ou uma doença em decorrência do teletrabalho e acaba deixando o empregado desamparado, vejamos:

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.

Neste sentido, a redação do artigo deixa a desejar, em razão, de não dar importância a prevenção, vale ressaltar, a dificuldade do empregado demonstrar as enfermidades decorrentes, pois, está longe da fiscalização e posteriormente seria impossível comprovar o nexo de causalidade. Assim, para que haja efetivação do artigo acima indicado é necessário a junção com o art. 157 da CLT e o art. 7º, inciso XXII, da CF, ou seja, o trabalhador conseguiria garantir o bem-estar e a segurança.

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 - III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 - IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”
- Constituição Federal de 1988
Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

6- PONTOS NEGATIVOS E POSITIVOS

6.1 Pontos Negativos

Dentre diversos pontos negativos pode-se elencar alguns, vejamos:

- Escassez de internet e energia;
- Imperfeição no alimento com a equipe;
- Invisibilidade;
- Exclusão,

-Cobrança em excesso por parte do empregador, bem como, pelo empregado por se sentir obrigado a realizar serviços além do combinado e fora do expediente;

- Dificuldades familiares e técnicas;

Outrossim, os pontos negativos elencados são dificuldades evidenciadas, a qual, os trabalhadores suportam cotidianamente, o que dificulta a sua realização de forma eficiente, podendo ocorrer uma dificuldade ou barreira, em virtude, que poderá ocorrer uma certa dependência de tecnologias que permanecem nas dependências da empresa, como resultado precisará de ajuda de terceiros que estejam nas

dependências da empresa, sendo que o alto desenvolvimento das tecnologias poderá dificultar a visibilidade, eis que, é passível a equipe usar o “castigo moderno”, consiste em, ignorar os meios de comunicação como e-mail ou WhatsApp “arquivamento e silenciamento de chat”.

Em síntese, são condições alheias à vontade e situações fortuitas.

6.2 Pontos Positivos

Por outro lado, pode-se destacar alguns pontos positivos, vejamos:

- Avanço na qualidade de vida e pessoal;
- Satisfação e melhores oportunidades;
- Alívio e Versatilidade;
- Economia e contenção de gastos;
- Cortes de gastos desnecessários para empresa;
- Uberdade;

Em conclusão, percebe-se que os pontos positivos são muitos, já que, pode ser realizado de qualquer lugar remoto, tendo maiores desempenhos e eficiência, oportunidades incríveis, além da diminuição de gastos, o que gera indiretamente ao meio ambiente a contenção de poluição. Apesar, do exposto ainda se faz necessário mudanças e melhorias nas condições de teletrabalho.

7 TELETRABALHO NA PANDEMIA DO COVID-19

Em março de 2020, foi realizada uma publicação no Decreto nº 6, que reconhecia e decretava o estado de calamidade pública em todo o território nacional, em razão, do SARS-CoV-2.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) reconheceu o alto nível da covid-19 e declarou ser oficial “PANDEMIA”, apesar do Presidente Jair Bolsonaro alegar diversas vezes que se tratava de uma gripezinha e todo o momento encarando a pandemia de forma ridícula, fazendo o Brasil ser reconhecido pela vergonha, ignorância, genocídio, a não aceitação da ciência, entre outros diversos fatores que colaborou para mais de 500 mil mortes.

A pandemia causou um impacto na relação de trabalho, com diversos fechamentos temporários, com o intuito de controlar o vírus, manter o distanciamento físico, aglomerações, boa parte das empresas que tinham condições e meios optaram por outras propostas.

Em razão disso, a maioria dos trabalhadores começaram a aplicar o art. 75-C, §1º da CLT, que é a alteração de regime presencial para o remoto. Dessa forma, grande parcela da população vivenciou o “home office” e as dificuldades, uma vez que, o grupo família se encontrava em casa em tempo integral e as outras diversas intercorrências, videoconferências, aulas online, ou seja, ocasiona emocionalmente e fisicamente uma sobrecarga, pois, além de realizarem seus trabalhos em “tempo integral”, uma vez que, quando está em teletrabalho o empregado se senti obrigado e pressionado pelo empregador, conseqüentemente trabalha a mais para conseguir cumprir todas as metas estipuladas, insta salientar, que a modificação do trabalhador remoto é nítida, às quais têm como resultado alterações do sono, ansiedade, depressão, estresse, bem como, o aumento em problemas nas costas, lombares e articulações.

Portanto, é possível identificar as diversas brechas na Lei, às quais deveriam ser solucionadas e alteradas, visando sempre buscar e garantir as melhores condições ao trabalhador e a dignidade da pessoa humana, além dos direitos fundamentais.

7.1 Medida Provisória nº 927/2020

A medida provisória nº 927/2020, por meio do Decreto Legislativo nº 06, reconheceu o estado de calamidade pública, em virtude da pandemia do COVID-19, inicialmente acreditávamos que se tratava apenas de uma epidemia, no entanto, todos estavam errados, em decorrência desta situação, a medida teve seus efeitos até 19 de julho de 2020, sendo em específico para o enfrentamento da calamidade pública.

Portanto, a medida estabeleceu diretrizes para o trabalho remoto, a própria medida instituiu a alteração no contrato de trabalho (a critério do empregador), ou seja, o mesmo poderia escolher qual modalidade mais pertinente ao colaborador, ante a seu critério, sem a necessidade de acordos individuais ou coletivos. Assim, procuraram contornar as disposições estabelecidas na CLT, tendo em vista a urgência, para fosse mais rápido todo o processo burocrático, a esse respeito, o colaborador/empregado era apenas notificado com uma antecedência de 48h, bem como, conseguiu atingir os estagiários e aprendizes.

8 A DIFICULDADE DA REALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Primordialmente, é importante ressaltar que a pandemia trouxe o retrato das dificuldades, como o isolamento, cobrança em excesso, desafios, visto que, o empregado tenta procurar a harmonia e o equilíbrio entre a vida pessoal e o teletrabalho, por muitas vezes, este pode sentir-se sufocado por cobranças, produtividade e cumprimento de metas, vindo de ambas as partes em uma linha tênue.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista incluiu a normatização do teletrabalho na CLT, com o intuito de modernizar, entretanto, é nítido que a forma que foi estruturado não ocorreu uma modernização e sim um retrocesso e a supressão dos direitos fundamentais dos trabalhadores, ou seja, a flexibilização na relação empregatícia, a qual, o empregador terá vantagens, assim, é necessária uma reformulação dos artigos para que estes traduzem a segurança e o bem-estar do empregado, além de que deverá assegurar a proteção jurídica entre o trabalhador à distância, no entanto, o que vemos atualmente é a desigualdade entre o trabalho que é exercido de forma presencial e remota.

Portanto, é necessário a regulamentação, modificação, reestruturação e revisão dos artigos 75-A ao 75-E da CLT, os quais deverão observar rigorosamente os direitos fundamentais, os princípios do direito do trabalho, as garantias Constitucionais, somente assim poderemos dizer que existe a garantia e a proteção jurídica do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em :<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

BRASIL, Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

BRASIL, Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm#:~:text=MPV%20927&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20medidas%20trabalhistas,%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.>>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

CARVALHO, S. S. DE. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

DUARTE, R. C. . O teletrabalho durante a pandemia da Covid-19. Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 235–263, 2021. Disponível em: <<https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/115>>. Acesso em: 4 maio. 2022.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. DE; FIGUEIRAS, V. A. Reforma trabalhista no Brasil: Promessas e realidade – Campinas, SP – Curt Nimuendajú, 2019, 222p. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>>. Acesso em: 04 de mai. 2022.

LINERO, C.; ROCHA, L. M. Os desafios na manutenção do regime de teletrabalho no Brasil após a pandemia da Covid-19. Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 125–148, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/93>. Acesso em: 4 maio. 2022.

LEITE, C. H. B. Curso de Direito Processual do Trabalho. 17ª Ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

MARTELLO, A. Nova Lei Trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. G1, Brasília, 30 de out. De 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>. Acesso em: 04 mai. 2022.