

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DA SOCIEDADE, TECNOLOGIAS EM PERÍODO DE COVID-19.

RAYANA MICAELE CUNHA FRÓES: Graduada em Direito pela Faculdade Metropolitana da Amazônia (FAMAZ), atualmente, Centro Universitário Metropolitano da Amazônia é uma instituição de ensino superior integrada ao Grupo Educacional Euro-Americano com sede em Belém/PA. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário. Pós-graduanda em Direito Tributário e Aduaneiro, pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RESUMO: O presente trabalho tem o objetivo promover uma análise crítica do teletrabalho na sociedade, considerando os impactos tecnológicos que estamos passando nesse período da Pandemia do Coronavírus (Covid-19). Será avaliado como a legislação e a doutrina se posicionam a respeito deste tema. O referido artigo, que terá ênfase na Reforma Trabalhista e Medida Provisória 927. No presente artigo serão abordadas as questões relacionadas à produtividade e à qualidade de vida do trabalhador. Serão apontados os avanços dos sistemas de informação, a novas tecnologias de produção. Serão observados aspectos legais e tecnológicos, que têm capacidade de transformar as relações trabalhistas em vigor atualmente.

Palavras-chave: Teletrabalho; Tecnologia; Informação; Reforma Trabalhista; Home Office.

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO. 2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. 2.1. Evolução do Direito do Trabalho no Brasil. 3. O TELETRABALHO. 3.1. Modalidades do teletrabalho. 3.2. A evolução do Teletrabalho por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação. 3.3. Aplicação da Medida Provisória 927 durante a Pandemia do Covid-19. 4. NÚMEROS DO TELETRABALHO. 4.1. Pesquisa do "Home Office" Teletrabalho no Brasil em 2018. 4.2. Teletrabalho no Brasil em período de Covid-19. 4.3. Empresas brasileiras que adotaram o teletrabalho durante o Covid-1. 5. SOLUÇÕES PARA OS PROBLEMAS DO TELETRABALHO. 5.1. O mercado do Coworking em período de Covid-19. 5.2. Equipamentos de uso profissional e pessoal. 6. TELETRABALHO EM 2022. 7. ANÁLISE DOS RESULTADOS. 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS. 9. REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO



O teletrabalho ou "Home-Office", sendo conhecido por muitos, mais ainda desconhecido para outros, talvez pelo conceito que ainda confunde, em especial para aqueles que não têm tanta intimidade com o Direito do Trabalho.

O teletrabalho está cada vez mais comum no ambiente empresarial. O avanço dos sistemas de informação, a novas tecnologias de produção, sistema de telemarketing, entre outros que não necessitam mais do que um terminal de computador conectado à internet. O teletrabalho foi uma evolução na cadeia produtiva, em sua essência não diverge de modo algum do trabalho realizado na sede física do empregador. Tende para a forma de exercício do trabalho em local distinto da sede da empresa, aliada aos meios de comunicação, tecnologia e informação. O trabalhador é subordinado e submete-se a direção do empregador que, embora não fiscalize de forma presencial a produtividade do colaborador no horário de trabalho, mas o faz de forma virtual ou por outro meio.

Embora não seja difícil desenvolver o tema, este exige uma regulamentação complexa. Isto porque vamos além do Direito, é preciso não só vislumbrar hipóteses considerando nosso contexto atual de Covid-19, como também imaginar e acompanhar por quais caminhos a revolução tecnológica atualmente, pode nos transportar. A tarefa não é fácil, pois, há alguns anos atrás, seria surreal idealizar a complexidade de um computador ou um celular, um objeto que, atualmente, é extremamente compacto, mas completo de informações que tendem ir muito além.

No caso do Brasil, foi sancionada a Lei 13.467/17 "Reforma Trabalhista". Entre outras alterações feitas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a referida Lei trouxe, pela primeira vez, a matéria específica do teletrabalho. E durante o 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 Covid-19, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o empregador unilateralmente poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho conforme o Art. 4º, *caput*, da Medida Provisória 927.

No presente artigo serão abordadas as questões relacionadas à produtividade e à qualidade de vida do trabalhador, bem como à redução do tempo de trabalho, e das despesas do estabelecimento da empresa. Serão apresentados algumas pesquisas, estudos, opinião e alguns exemplos de empresas que aderiram ao teletrabalho no Brasil em período de Covid-19.



Serão apresentadas algumas melhorias, ou mesmo soluções, para os principais problemas decorrentes do teletrabalho. Por fim, veremos que o presente artigo de pesquisa demonstrará como a tecnologia impulsionou o seu desenvolvimento, será apresentado as vantagens e desvantagens do teletrabalho. E será apresentado as medidas adotadas no período de Covid-19. Para chegarmos à conclusão de tais questionamentos, vamos entender um pouco da evolução do teletrabalho.

2.EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Nas sociedades da Idade Antiga predominava a escravidão, o trabalhador não era considerado sujeito de direito. Nessa fase histórica, o escravo era tido como uma coisa, um objeto, eles não eram remunerados, e na maioria das vezes eram negociados.

Após a decaída do Império Romano, predominou na Europa, durante a Idade Média, o feudalismo, que era derivado dos feudos ou vilas, as unidades de habitação e produção que eram características do período. O trabalho era baseado na pecuária e na agricultura, com a mão de obra do trabalho escravo, que cuidavam da agropecuária e, em troca, recebiam o direito a um pedaço de terra para morar com seus familiares e estariam protegidos dos bárbaros.

A servidão baseava-se em um labor em que o trabalhador não tinha condições de escravo, mas não possuíam sua liberdade. Como destacado pelo professor Amauri Mascaro Nascimento (2001, p. 37):

Não diferiu muito da servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesavamlhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam. (NASCIMENTO, Amauri. 2001. p. 37).

Ainda na Idade Média, a partir do século XII, surgiram as corporações de ofício, constituídas por mestres, bem como pelos aprendizes, como eram chamados.

Já no século XVIII, com a descoberta e desenvolvimento das máquinas de vapor propiciou o aumento significativo da substituição da mão de obra humana por estas, deu-se início a Revolução Industrial.



Primeiramente, devemos observar que a mecanização trouxe transformações que separaram definitivamente o bem econômico aplicável à produção, em especial o representado pelos donos dos meios de produção, e o trabalho representado pelos assalariados, afastando a organização corporativa adotada na sociedade até então, pelos artesãos, e os profissionais da época.

De acordo com as palavras de Ripert (2005) que propõe o seguinte conceito:

As classes burguesas detêm a riqueza e exercem o poder. Há, portanto, uma aliança entre as duas classes potenciais, econômica e política. O capitalismo se vangloria de ser individualista e liberal. Ele mesmo cria as instituições jurídicas de que necessita, mas pede, apesar disso, ao legislador, que as reconheça, obtendo-o facilmente. (RIPERT, 2005, p. 45)

Nesse período, os trabalhadores viviam em condições sub-humanas, sem a existência de intervenção estatal, bem como a exploração trabalhista em face das mulheres e crianças, e suas remunerações cada vez mais baixas, os empregadores os donos dos meios de produção enriqueciam. Nos dizeres de Vólia Bonfim Cassar:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorria no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. (CASSAR, Vólia. 2017. p. 12)

A partir deste marco revolucionário, surgiram legislações pertinentes à temática trabalhista, dominou as relações desta seara, a intervenção estatal, conforme explica Amauri Mascaro Nascimento:

Dentre os aspectos políticos o mais importante foi a transformação do Estado liberal e da plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Naquele, o capitalista livremente podia impor, sem interferência do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. (NASCIMENTO, Amauri. 2001. p. 39).



Além disso, foram criados sindicatos trabalhistas, de modo a proporcionar meios de defesa das garantias individuais dos empregados, que reivindicavam melhorias nas condições de trabalho e melhorias salarial. Ainda nas lições do doutrinador supracitado:

Os trabalhadores reivindicaram, através dos sindicatos que os representaram e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, em direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito de união, do qual resultou o sindicalismo; o direito de contratação, que se desenvolveu em dois âmbitos, o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia do contrato de trabalho; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais como a doença, o desemprego e etc. (NASCIMENTO, Amauri. 2001. p. 39).

"O Direito do Trabalho consiste em um complexo de institutos, princípios e normas jurídicas, que são resultado de um determinado contexto histórico e específico". (Barros, 2012, p. 89).

Diante do exposto, podemos compreender que as garantias trabalhistas foram conquistadas a longo prazo, de forma que, atualmente, o amparo legislativo, tanto constitucional quanto infraconstitucional, em especial a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), alterada pela Lei vigente nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que foi sancionada, pelo presidente Michel Temer, a "Reforma Trabalhista", como ficou conhecida na mídia e no meio jurídico, que conferem aos empregados proteção legal capaz de manter ou resguardar a inviolabilidade de seus direitos.

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito com instrumento de civilização, a lei nº 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO, 2017, p.40).



Segundo o Ministério do Trabalho, a nova Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, traz mudanças na CLT, para os contratos de trabalhos vigentes, tanto antigos como novos. Trouxe nova modalidade nas contratações, novas alterações em outros pontos, como Home Office (Teletrabalho), banco de horas, demissão (consensual / coletiva), férias, jornada de trabalho (12x36 / Parcial), plano de carreira, acordo coletivo, contribuição sindical, homologação, intervalo, higiene e troca de uniforme, gratificações e comissões, equiparação salarial, remuneração por produtividade, ações na justiça, termo de quitação, terceirização, autônomos, gestantes, validade das normas coletivas, plano de demissão voluntária. Algumas mudanças terão de ser negociadas entre o trabalhador e a empresa, seja individualmente ou por meio de sindicatos, como banco de horas e férias.

2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil

Com a Revolução de 1930, que resultou no "golpe de 1930", colocando fim à República Velha, dando início a Era Vargas. Getúlio Vargas estabeleceu políticas de modernização do País, criou o Ministério do Trabalho, e instituiu a Lei da Sindicalização.

Getúlio Vargas pretendia, com isso, ganhar o apoio da população durante seu primeiro governo, criando assim grandes avanços na legislação trabalhista, estabelecidos na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e, criando o salário-mínimo.

Uma das características da Era Vargas (1930-1945) foram as transformações estruturais no setor econômico, com o investimento em indústrias siderúrgicas, as metalúrgicas e o setor de energias. Getúlio Vargas priorizou a questão da lei relativa ao trabalho. O objetivo era duplo, conforme pensamento das historiadoras Heloisa Starling e Lilia Schwarcz:

[...] Numa das partes da proposta, Getúlio Vargas criou as leis de proteção ao trabalhador – jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor; lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Na outra, reprimiu qualquer esforço de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado – sufocou, com particular violência, a atuação dos comunistas. Para completar, liquidou com o sindicalismo autônomo, enquadrou os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado e excluiu o acesso dos trabalhadores rurais aos benefícios da legislação protetora do trabalho. (SCHAWRCZ; STARLING, 2015. p. 322. p. 362)



Foi assinado por Vagas e por seu ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Filho o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

3.0 TELETRABALHO

O entendimento antes da Reforma Trabalhista eram diversos, o que não será detalhado neste artigo.

Conforme a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, CLT "Reforma Trabalhista" o Art. 75-B da CLT considerou o teletrabalho como sendo:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Percebemos que o legislador delimitou regras específicas para a configuração do teletrabalho, fundamentando que o empregado deve trabalhar à distância ou seja em "home office", podendo utilizar recursos tecnológicos como internet, aplicativos de comunicação e outros. Por fim, o dispositivo prevê que a modalidade do teletrabalho, não será considerado trabalho externo.

O trabalhador externo, é considerado aquele que desempenha suas funções fora das dependências da empresa, havendo impossibilidade de fiscalização de sua jornada, sendo também, irrisória a utilização de tecnologia da informação.

Sobre o conceito, semelhanças e diferenças encontradas no teletrabalho e trabalho externo, conforme Marcelo Moura (2018, p. 176):

O Art. 75-B resolveu conceituar o teletrabalho pelo critério da preponderância do trabalho fora das dependências do empregador e que não se caracterizem como trabalho externo. O teletrabalho por sua própria natureza, é aquele que não está vinculado ao estabelecimento empresarial. As tarefas são executadas remotamente. Já o trabalho externo sempre tem alguma vinculação física com o empregador, mesmo que por intermédio de supervisores ou prepostos. O teletrabalho, por sua vez, pressupõe uma intensidade maior de autonomia, A distinção é muito



tênue. Alguns trabalhadores externos como os instaladores de aparelho de transmissão de TV a Cabo, se utilizam de equipamentos remotos para instalação e configuração dos aparelhos instalados na residência, mas nem por isso, são trabalhadores remotos. A preponderância do serviço remoto exige a ausência de fiscalização frequente do empregador, ainda que este possa, a distância orientar e supervisionar o trabalho de seus subordinados. (MOURA Marcelo, 2018, p. 176)

De acordo com o Parágrafo Único do Art. 75-B da CLT, o comparecimento do trabalhador remoto ao estabelecimento empresarial, para reuniões ou entrevistas, não descaracteriza a natureza do teletrabalho.

Art. 75-B. 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

E importante importa ressaltar a necessidade de que haja contrato escrito com detalhamento de direitos e obrigações conforme o Artigos 75-C e 75-C da CLT.

Faz-se necessário também, o preenchimento dos requisitos das relações empregatícias, elencados no Art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventual, subordinação e remuneração. Viveiros (2018, p. 176) traça as características do vínculo empregatício:

- Pessoalidade seria o intuito personae que está marcado na qualificação profissional de um trabalhador, ou seja, a demonstração de conhecimento técnico, administrativo ou operacional na função que exerce;
- Não eventual seria, exatamente, fixar habitualidade na prestação de um respectivo serviço, configurando presença ao trabalho em dias certos e sabidos.
- Subordinação está presente na tutela e direção das atividades laborais exercidas, em regra, por um empregador ou seu preposto. Subordinado é aquele que cumpre ordens e não tem liberalidade, também restrito ou



limitado a fazer o que alguém determina ou impõe, por meio de controle ou fiscalização;

• Remuneração é pagamento recebido de uma só fonte por serviços prestados, em estado de absoluta dependência econômica.

A modalidade do teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades realizadas pelo funcionário, por determinação do empregador, garantido prazo de transição de 15 (quinze) dias no mínimo, a alteração deverá ocorrer desde que haja mútuo acordo entre as partes, sob a condição de aceitação do empregado, registrada em aditivo contratual, de acordo com o Artigo 75-C, §1º da CLT.

- 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Conforme o Artigo 75-C, § 2º da CLT, nos casos a alteração do regime de teletrabalho para a modalidade presencial poderá ocorrer sem aceitação do empregado "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."

3.1 Modalidades do teletrabalho

As modalidades de teletrabalho são agrupadas por vários critérios. Estando ligado à ideia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual, conforme Wirth, Di Martino, Araújo, E. Rodrigues e Bento (2002, p. 16) propõese algumas classificações de teletrabalho:

- a) A domicílio "home office": trabalho realizado na casa do empregado, mas com diferentes competências e formas organizacionais de se relacionar com o empregador;
- b) Em centros satélites: desenvolvimento do trabalho em partes "deslocalizadas" da mesma organização, mantendo comunicação eletrônica permanente com a empresa; e



c) Centros de vizinhança: o *bureaux de voisinage*, como é conhecido na França, é o local situado perto dos trabalhadores e estruturado de forma que a infraestrutura e os equipamentos sejam utilizados de modo compartilhado por todos.

3.2 A evolução do Teletrabalho por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação

A revolução industrial trouxe avanços da tecnologia da informática e da comunicação possibilitou um aumento considerável da circulação de informações em todo o mundo, nascendo a era digital.

E possível notar uma mudança no modo de vida do trabalhador, uma vez que a automação e a robotização eliminaram alguns postos de trabalho e exigiu novas especializações, multifunções, estimulando assim novos modelos de trabalho, exemplo do teletrabalho.

De acordo com Melo (2017):

Indiscutivelmente a evolução da telemática e, consequentemente, da informática e tecnologias móveis, modificaram profundamente as relações de trabalho que vivenciamos em nosso país, notadamente a partir da década de 90, período em que despertaram diversas formas novas de trabalho, dentre elas, o trabalho à distância, remoto, home office ou teletrabalho, realidade efetivamente vivenciada nos dias atuais.

O computador assumiu a posição de instrumento imprescindível de trabalho por grande parte dos profissionais modernos, sendo que em alguns casos, a prestação de trabalho passa a ser executada através de instrumentos da computação, ferramentas como internet que são capazes de integrar economias locais e mundiais. O chamado mundo virtual.

3.3 Aplicação da Medida Provisória 927 durante a Pandemia do Covid-19

A medida provisória 927, flexibilizou as formalidades da CLT, como parte das ações de enfrentamento do Covid-19, tratou de algumas mudanças trabalhistas, conforme o Artigo 4º da Medida Provisória 927:

Durante o estado de calamidade pública, o empregador de forma unilateral poderia alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado



o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (Redação: Medida Provisória 927)

A Medida Provisória 927 chegou a ser aprovada pela Câmara dos Deputados, mas não teve consenso no Senado, onde recebeu mais de mil emendas. Mesmo enquanto vigorou, a Medida Provisória foi motivo de discordância entre equipe econômica do governo, entidades de classe e parlamentares.

Com isso perdeu sua validade, e os empregadores não podem mais tomar medidas com base nas regras modificadas pela Medida Provisória 927, sendo assim, volta a valer o que prevê a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sem qualquer tipo de flexibilização.

4.NÚMEROS DO TELETRABALHO

4.1 Pesquisa do "Home Office" Teletrabalho no Brasil em 2018

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, levantou um estudo que mostra que em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa, o chamado home office. Trata-se do maior contingente de pessoas nesta condição de trabalho já registrado, resultado da alta informalidade no país, que encerrou o ano de 2018 em 41,1%, e segue em patamares semelhantes em 2019.

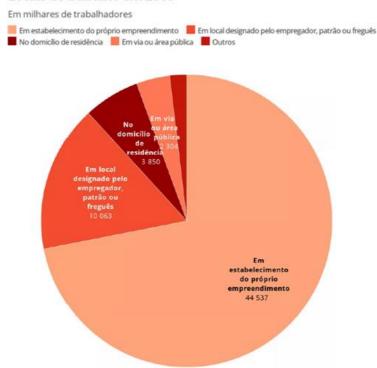
De acordo com o IBGE, o home office correspondia a 5,2% do total de trabalhadores ocupados no país, excluídos da conta os empregados no setor público e os trabalhadores domésticos. Na comparação com 2012, quando teve início a série histórica da pesquisa, esse contingente teve alta de 44,4%.

O home office, destacou o IBGE, teve queda de 2,1% entre 2012 e 2014, cresceu 7,3% em 2015, e voltou a ter queda de 2,2% em 2016. Já entre 2017 e 2018, cresceu em 21,1%. (Fonte: Por Daniel Silveira, G1, 2019)

Vejamos a seguir alguns números, como transcritos da referida pesquisa.



Locais de trabalho em 2018



Locais de trabalho 2018 - Foto: Economia G1

A pesquisa revela que o Home Office cresceu 21,1% entre 2017 e 2018, observa-se que esses valores vêm crescendo no decorrer dos anos.

4.2 Teletrabalho no Brasil em período de Covid-19

Com o avanço da pandemia do Covid-19, o teletrabalho se tornou uma alternativa para manter as atividades de empresas, organizações e companhias que não puderam continuar com a atuação presencial por causa dos riscos de contaminação do coronavírus. Algumas empresas pensam em adotar o teletrabalho para os trabalhadores após a pandemia, mas os sindicatos dos trabalhadores alertam que é preciso tomar cuidado com essa prática.

Foi realizada uma pesquisa pela Agência do Senado referente as atividades laborais exercidas em home office, conforme referencial abaixo citado por Nelson Oliveira (2020):

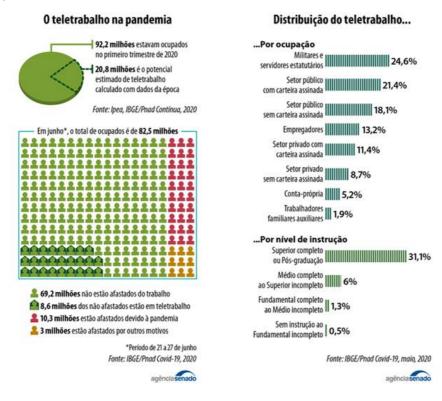
O isolamento social decorrente da necessidade de evitar a propagação desse coronavírus levou para o trabalho à distância um contingente ainda não claramente contabilizado. Antes da pandemia, o IBGE anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando "no domicílio de residência". Elas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em



sua versão "contínua", mas os informes do IBGE à época não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Se uma gerente de projetos pode ser classificada claramente no trabalho remoto, o mesmo não se pode dizer de uma representante de vendas, cujo trabalho é externo, por natureza. Na semana de 21 a 27 de junho, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que "trabalhavam remotamente", ou seja, 12,4% da população ocupada do país menos os afastados por causa do distanciamento social (69,2 milhões).

A <u>PNAD-Covid-19</u> teve início em 4 de maio de 2020 com entrevistas realizadas por telefone em aproximadamente 48 mil domicílios por semana, totalizando cerca de 193 mil residências por mês, em todo o território nacional. A amostra é fixa, ou seja, os entrevistados no primeiro mês de coleta de dados permanecerão na amostra nos meses subsequentes, até o fim do levantamento. (OLIVEIRA, Nelson. Agência Senado, 2020).

Não há dúvidas, que a pandemia demonstrou, pelo menos em parte, as condições das atividades laborais exercidas na modalidade teletrabalho.





(Fonte: Agência Senado)

Podemos analisar que o teletrabalho se multiplicou durante a crise sanitária e que há expectativa de adoção da atividade remota por várias empresas após o fim da Pandemia do Covid-19, o que justifica o estabelecimento de regras.

4.3 Empresas brasileiras que adotaram o teletrabalho durante o Covid-19

Uma publicação feita pela Hydro Brasil, demostrou que durante a pandemia do Covid-19 adotou o trabalho remoto.

O home office foi uma das diversas medidas adotadas pela Hydro para reduzir o número de pessoas nas unidades, como medida preventiva contra a COVID-19. E, desde então, a empresa passou a buscar formas de assegurar que os empregados tivessem, dentro de casa, as mesmas condições de ergonomia que são disponibilizadas nas diferentes unidades da empresa. (BRITO, Helena. Hydro, 2020)

Para Pedro Tavares, analista de performance do escritório de Belém, essa iniciativa é também uma demonstração de confiança.

A mudança na rotina de trabalho foi muito rápida, todos tiveram que se adaptar e ter esse aparato dos equipamentos melhorou nosso desempenho. A Hydro teve uma reação rápida e sei que não é qualquer empresa que cede seus ativos dessa maneira, o que para mim representa um voto de confiança, ressaltou. (TAVARES, Pedro. Hydro, 2020)

A Hydro se responsabiliza por equipar o ambiente de trabalho do funcionário em casa, fornecendo Itens como computadores, monitores, mouses e teclados, ferramentas necessárias para terem um ambiente de trabalho adaptado para execução das atividades em home office, durante a pandemia.

Segundo uma pesquisa realizada pela R7 notícias, outras empresas adotaram o regime de home office "foram adotados pelas multinacionais como a Ambev, Johnson & Johnson, LafargeHolcim, do setor de materiais de construção, e de forma ampla por empresas da área de TI, caso da Topdesk". (PINHO, Márcio. R7, 2020).

5.SOLUÇÕES PARA OS PROBLEMAS DO TELETRABALHO



O teletrabalho, desde sua proposição, vem revelando seu potencial desde a "Reforma Trabalhista", especialmente considerando as empresas instaladas em grandes metrópoles. Portanto, precisamos reconhecer que esse novo modelo de trabalho ainda carente de diversas melhorias. Por isso, sugerimos, nesse momento do estudo, algumas melhorias, ou mesmo soluções, para os principais problemas temidos, visando à implantação do regime com mais fluidez e, principalmente, segurança para o trabalhador.

5.1 O mercado do Coworking em período de Covid-19

Para alguns, um dos impedimentos para atingir a desejada produtividade máxima é criar uma rotina de trabalho fora do estabelecimento da empresa, por exemplo em home office, onde alguns fatores, como o próprio dia-a-dia familiar, poderia interromper a concentração e a disciplina do funcionário. Por isso, o home office (teletrabalho) é alvo de algumas críticas, mas também há alternativas para o profissional que não se sente confortável para esse novo modelo de trabalho.

Com isso diversos profissionais optaram pelo Coworking - espaço onde várias empresas e freelancers compartilham o mesmo ambiente de trabalho, trocam experiências com outros profissionais de áreas de atuação, dividem entre si os locais de área comum e as despesas gerais.

Com a pandemia do Covid-19 os escritórios compartilhados se adaptaram, se tornaram mais seguros e mais procurados.

Para Pedro Vasconcelos (2020) "O mercado como um todo vai diminuir, o comercial, mas o mercado flexível do coworkings tende a crescer, porque ele entra como uma solução muito mais acessível pra essas empresas". Para ele as mudanças de mercado nesse período de pandemia podem significar não só sobrevivência, mas também oportunidade. (VASCONCELOS, Pedro. Fonte: G1, 2020)

5.2 Equipamentos de uso profissional e pessoal

No teletrabalho, o ideal é que o empregador forneça recursos sem custos para o seu empregado, os equipamentos e ferramentas necessários para o desenvolvimento de suas atividades, esses equipamentos não podem ser os mesmos que são utilizados para fins pessoais. É necessário possuir um computador e um celular como ferramentas, principalmente considerando que o uso de tecnologia da comunicação é pressuposto legal para configurar o teletrabalho, e são usados como ferramentas e programas que contam com vários recursos interessantes para a sua operação, dentre os quais se destacam a sua configuração via web em home office, podemos citar o Trello, Slack,



Dropbox e Google Drive, Skype, CamScanner, Microsoft Teams, outros aplicativos com o Microsoft Office, Adobe, entre outros que o mundo da tecnologia e informação vai inovando no decorrer dos tempos, recursos estes que são seguros e podem ser acessados em qualquer lugar.

Por isso, para evitar a confusão entre trabalho e lazer, os dispositivos fornecidos pelo empregador e os de propriedade do empregado devem, preferencialmente, ter propósitos diferentes, o que auxiliaria o trabalhador a separar com mais clareza o momento em que se está à disposição da empresa e o tempo que tem para descanso e lazer com a família.

6.TELETRABALHO EM 2022

Foi implementada essas mudanças para o home office, em março de 2020 foi publicada a **Medida Provisória** Nº 1.108, no dia 25 de março de 2022. A principal mudança se dá pela redação do seguinte artigo.

Art. 75-B. 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.

A nova Medida Provisória desobriga o empregador da responsabilidade de controlar a quantidade de vezes que o seu colaborador comparece ao estabelecimento da empresa, de forma a não descaracterizar o modelo de teletrabalho. A Medida Provisória regulamenta o trabalho em outros locais e os cuidados a se considerar ao adotar esse modelo de trabalho. Para isso deve haver um acordo pré-estabelecido entre a empresa e os colaboradores. Com o objetivo de firmar uma relação empregatícia. Os termos dessa relação, naturalmente, devem ser explicitados em contrato de trabalho, toda e qualquer alteração ao regime de trabalho presencial ou remoto deve ser especificada. O colaborador pode alternar entre regime presencial e teletrabalho (home office). Tudo isso desde que haja mútuo acordo entre as partes, empregador e empregado.

O regime de teletrabalho pode ser aplicado de duas formas:

1. Por produção: nessas atividades em que o controle de jornada não é essencial, o trabalhador terá liberdade para exercer suas tarefas no horário que desejar.



2. Por jornada: é permitido o controle da jornada pelo empregador, além do pagamento de horas extras caso seja ultrapassada a jornada regular de trabalho.

Caso a empresa não tenha o interesse de contratar o funcionário no regime de teletrabalho por produção ou tarefa, a empresa deverá obrigatoriamente controlar a jornada de seus empregados. Essa é uma das mudanças da Medida Provisória do teletrabalho em 2022.

7.ANÁLISE DOS RESULTADOS

De acordo com os dados, fatos, teorias, doutrinas e argumentações apresentadas no desenvolvimento deste artigo, conseguimos identificar que, sem dúvidas, ao longo da história do homem, este sempre esteve evidentemente relacionado ao trabalho, seja de forma autônoma, conforme as normas da CLT, com a mão de obra escrava ou de forma remunerada.

Também identificamos que o trabalho, independentemente das distintas formas acima apresentadas, sempre houve algum tipo de forma de subordinação, a utilização da mão de obra do mais fraco (empregado), pelo mais forte (empregador).

No caso concreto específico das relações de trabalho no Brasil, é indiscutível que houve um constante aperfeiçoamento das leis trabalhistas no decorrer dos anos, seja resultante da pressão dos próprios sindicatos que defendia os direitos do trabalhadores, ou dos próprios trabalhadores, seja pelo desenvolvimento da sociedade ou até mesmo por medidas adotadas pelo governo, que tomaram força a partir da década de 1930. Por um lado, havia a pressão desses grupos, por outro, havia a força do empresariado brasileiro, das grandes corporações e companhias cada um obviamente defendendo seus interesses.

Com o surgimento de regras trabalhistas os empregadores tiveram de proporcionar garantias reais de trabalho e renda para seus empregados. De fato, essas mudanças contribuíram sempre para favorecer a classe trabalhadora.

A CLT foi uma conquista dos trabalhadores brasileiros, trazendo benefícios que favorecem a sociedade como um todo, como por exemplo, o consumo das famílias, mantendo a economia equilibrada e o trabalhador amparado, mesmo que momentaneamente.

No escopo do presente artigo, não foi pontuado todos os dispositivos da "Reforma trabalhista". Foi destacado uma das principais mudanças legais, que veio impactando e crescendo nas relações de trabalho no cenário brasileiro



atual, a modalidade do teletrabalho, que possibilita alguns ramos de atividades a trabalharem em casa, o chamado home office.

8.CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir que o trabalhador figurar como parte hipossuficiente nas relações entre o capital e o trabalho, cabe ao Estado ocupar uma posição mais contundente, servindo como agente regulador e fiscalizador entre os empregados e empregadores.

A Lei 13.467/2017 Reforma Trabalhista, introduziu um novo capítulo na CLT dedicado especialmente ao tema "Do Teletrabalho" conforme os artigos 75-A a 75, "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".

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação nas relações de trabalho, o teletrabalho ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações de trabalho. Tornou-se inevitável o reconhecimento do teletrabalho nas relações de trabalho, caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e comunicação no desenvolvimento de suas atividades, tornando-se realidade para muitos profissionais.

Em período de Covid-19, com seu avanço, ouve a implementação da Medida Provisória 927 apresentada pelo Ministério Público do Trabalho, o regime do teletrabalho ganhou força sendo uma alternativa para manter as atividades das empresas que não teriam como continuar com os trabalhos de forma presencial por causa dos riscos de contaminação, e aderiram o Home Office.

Hoje o teletrabalho conquista cada vez mais empresas, uma vez que o trabalho em home office pode aumentar a produtividade de forma significativa ao se eliminar as distrações do escritório e ainda reduzir os custos com pessoal, reduzir os custos com o deslocamento, flexibilização do horário de trabalho, reduziu os custos com o local do estabelecimento empresarial.

Em relação ao equipamento de uso pessoal, e necessários para o desenvolvimento de suas atividades, são fornecidos pelo empregador.

Com tudo podemos concluir no desenvolver desse artigo cientifico que esta modalidade de teletrabalho só tende a aumentar no mercado de trabalho, muitas empresa tendem a adotar essa nova modalidade para os trabalhadores após a pandemia do Covid-19, acredito que as empresas não estavam preparadas para lidar como teletrabalho, no entanto a pandemia acabou acelerando esse processo que já estava em curso.



9. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 26 de outubro 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **DO TELETRABALHO**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 26 setembro 2020.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. São Paulo, 13 ed. Método, 2017.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/ Mauricio Delgado Godinho, Gabriela Neves Delgado. São Paulo, Editora LTr. Outubro 2017.

HELENA, Brito. **Hydro atua para prover melhor ergonomia aos empregados em home office.** 18 mai. 2020. Disponível em: https://www.hydro.com/pt-BR/imprensa/noticias/2020/hydro-atua-para-prover-melhor-ergonomia-aos-empregados-em-home-office/. Acesso em: 30 outubro 2020.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das Leis do Trabalho para concursos**. 8. ed. ver. Ampl. E atual. Salvador: JusPODIVM, 2018.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. *ANAMATRA*. [Online] 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt. Acesso em: 21 outubro 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo, 27ª edição. LTR, 2001.

OLIVEIRA, Nelson. **Agência Senado**. 24 jul. 2020. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalhoganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia/#link4. Acesso em 26 de outubro 2020.



PINHO, Márcio. Empresas aderem ao home office permanente e mudarão escritórios. **Notícias R7**, 22 jun. 2020. Disponível em: https://noticias.r7.com/economia/empresas-aderem-ao-home-office-permanente-e-mudarao-escritorios-22062020. Acesso em: 01 novembro 2020.

RIPERT, G. apud ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade**. São Paulo: LTr, 2005, P. 45.

SCHAWRCZ, Lilia M. e STARLING, Heloisa M. Brasil: **Uma Biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SILVEIRA, Daniele. Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE. **G1**, São Paulo, 18 dez. 2019. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml. Acesso em: 28 outubro 2020.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, pg. 101.

VASCANCELOS, Pedro. Mercado de coworking se adapta à pandemia e registra alta na procura. **G1**, 16 ago. 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/ 2020/08/16/mercado-de-coworking-se-adapta-a-pandemia-e-registra-alta-na-procura ghtml. Acesso em: 31 outubro 2020.

WIRTH, L.; DI MARTINO, V. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002. P. 19.