

O TELETRABALHO NO CONTEXTO PÓS-PANDÊMICO: UMA ANÁLISE DAS IMPLICAÇÕES DA PERMANÊNCIA EM MASSA DESTES REGIME DE TRABALHO

TELEWORKING IN THE POST-PANDEMIC CONTEXT: AN ANALYSIS OF THE IMPLICATIONS OF THE MASS PERMANENCE OF THIS WORKING SCHEME

Walisson Klisman Silva Coelho¹
Suyene Monteiro da Rocha²

RESUMO: Este trabalho busca analisar os aspectos da ampla adoção e permanência do regime de teletrabalho no período que sucede a pandemia do COVID-19 no país, tendo como principal objetivo demonstrar as implicações decorrentes desse fenômeno na esfera do Direito do Trabalho. Fala-se sobre esta modalidade de prestação de serviços ao passo em que se explica seus elementos, abordando seu histórico de implementação no Brasil. É realizado um estudo acerca de suas benesses e malefícios de um ponto de vista amplo, tendo como sujeitos os funcionários, as empresas e a sociedade como um todo. Demonstra-se algumas das consequências fáticas do ponto de vista do Direito do Trabalho em relação à consolidação da ampla implantação e continuidade do regime de teletrabalho no período em questão. Para isso, utiliza-se do método de pesquisa bibliográfico, tomando como base o estudo de obras publicadas bem como da legislação pertinente. Como estratégia didática, o artigo se divide em três tópicos. No primeiro explora-se o conceito de teletrabalho e a cronologia da legislação que o rege. No segundo são apresentadas as vantagens e desvantagens deste regime de trabalho, de forma abrangente, em relação a alguns sujeitos, fazendo-se uma análise que caminha por diferentes perspectivas e possibilitam o sopesamento de um elemento em relação ao outro. No terceiro tópico parte-se para o estudo das implicações do teletrabalho a partir do ponto de vista jurídico, demonstrando-se como as desvantagens se tornam desafios a serem enfrentados para que os direitos trabalhistas sejam devidamente resguardados.

514

Palavras-chave: Teletrabalho. Pós-pandemia. COVID-19. Implicações.

¹Bacharel em direito pela Universidade Federal de Goiás.

²Professora orientadora. Doutora em Biodiversidade e Biotecnologia (BIONORTE/ UFAM), Mestre em Ciências Ambientais (UFT) e bacharel em Direito pela Fundação Universidade do Tocantins (UNITINS).

ABSTRACT: This work seeks to analyze aspects of the wide adoption and permanence of the teleworking regime in the period that follows the COVID-19 pandemic in the country, with the main objective of demonstrating the implications of this phenomenon in the sphere of Labor Law. This modality of service provision is discussed while its elements are explained, approaching its implementation history in Brazil. A study is conducted about its advantages and disadvantages from a broad point of view, with employees, companies, and society as a whole as subjects. It demonstrates some of the factual consequences from the point of view of Labor Law in relation to the consolidation of the wide implementation and continuity of the telework regime in the period in question. For this, the bibliographic research method is used, based on the study of published works as well as the relevant legislation. As a didactic strategy, the article is divided into three topics. In the first explores the concept of telework and the chronology of the legislation that governs it. In the second, the advantages and disadvantages of this work regime are presented, in a comprehensive way, in relation to some subjects, making an analysis that walks through different perspectives and allows the weighing of one element in relation to the other. The third topic sets out to study the implications of telework from the legal point of view, demonstrating how the disadvantages become challenges to be faced so that labor rights are properly safeguarded.

Keywords: Telecommuting. Post-pandemic. COVID-19. Implications.

INTRODUÇÃO

O regime de trabalho conhecido como teletrabalho não teve a sua origem no período da Pandemia do COVID-19 no Brasil, haja vista que com uma análise do histórico da nossa legislação, percebe-se que este começou a ser reconhecido formalmente no ano de 2011, através da Lei nº 12.551/2011.

Ocorre que, em 2020, com a instauração da crise sanitária decorrente da disseminação da supracitada doença, a modalidade de trabalho se tornou consideravelmente mais popular, chamando a atenção de todo o país e se tornando uma das alternativas mais viáveis para a continuação da realização do trabalho naquelas circunstâncias.

Não restaram muitas alternativas, tendo em vista que por vezes dentro desse período, a população esteve sujeita ao isolamento no intuito de diminuir a propagação do vírus, havendo então a urgente necessidade de adaptação das condições de prestação de serviço, principalmente no que diz respeito ao local de trabalho.

Assim, o regime de trabalho foi adotado de maneira ampla, por diversas empresas e instituições, o que trouxe diversas consequências ao empregado, ao empregador e até

mesmo para a sociedade como um todo, sendo algumas dessas consequências benéficas e outras prejudiciais.

Superada a crise sanitária relacionada ao novo coronavírus, a situação do país não retornou de imediato às condições anteriores, pois os impactos causados por ela foram enormes. No âmbito do Direito do Trabalho, algumas medidas adotadas – como a ampla adoção do teletrabalho - têm se mostrado resistentes.

Diante disto, surge a necessidade de se estudar como foram e tem sido as consequências da alta implementação desta modalidade de prestação de serviços, pois como narrado, essa circunstancia acarreta em vantagens e desvantagens que implicam em consequências jurídicas dentro da esfera trabalhista, e que merecem uma especial atenção.

O interesse em estudar o objeto se relaciona ao fato de que as garantias dos direitos trabalhistas são ainda muito frágeis, podendo ser enfraquecidas em momentos de crise e transição dela, como estamos passando no presente momento.

Assim, sendo notórias as alterações nas dinâmicas do trabalho a partir do início da pandemia, manifesta-se também a problemática das suas implicações práticas no âmbito do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito à busca da manutenção das garantias trabalhistas.

Para a elaboração do trabalho utilizamos um método baseado em revisão de bibliografia. Além disso, o presente também conta com o estudo da legislação. Sendo assim, podemos classificar a pesquisa como teórica, já que se faz necessário observar uma vasta bibliografia. Além disso, podemos afirmar seu perfil dogmático, já que se baseia também em legislação.

A análise foi dividida em três tópicos para seu melhor desenvolvimento. O primeiro tópico baseia-se na explanação sobre o teletrabalho, fazendo uma breve exposição sobre sua conceituação bem como reunindo a legislação pertinente a este de maneira cronológica.

Depois da análise conceitual e histórica do regime de trabalho, parte-se para o segundo tópico, que se divide em dois subtópicos. O primeiro trata de forma ampla a respeito dos benefícios do teletrabalho em relação ao funcionário, a empresa e a sociedade, enquanto o segundo dispõe acerca das desvantagens do referido regime em relação aos mesmos sujeitos.

Por fim, no terceiro tópico faz-se uma análise das implicações da permanência do teletrabalho no período posterior a pandemia do COVID-19, de um ponto de vista jurídico,

demonstrando como alguns dos desafios experimentados estão sendo enfrentados no âmbito do direito do trabalho.

2. O TELETRABALHO – Conceito e histórico de regulamentação

De forma simplificada, pode-se afirmar que o teletrabalho é uma modalidade do que chamamos de trabalho, que por sua vez é traduzido na ideia de uma atividade profissional, a qual pode ser ou não remunerada, bem como produtiva ou criativa e exercida com certa finalidade. (IBERDROLA, 2020).

Neste sentido, e retomando a definição do teletrabalho, cabe citar os ensinamentos dos pesquisadores Gilberto Sturmer e Denise Fincanto (2020, p. 341) que afirmam que: “O teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial.”

Isto é dizer que, essa espécie de trabalho possibilita que os serviços sejam prestados de maneira remota e em horários distintos daqueles considerados como comerciais – ou pelo menos convencionais – ampliando assim os cenários do trabalhador no que diz respeito ao local e flexibilizando a linearidade de sua jornada. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 342)

A estudiosa Maria Luiza Azevedo Fernandes define o teletrabalho a partir das seguintes palavras:

O trabalho, quando acontece fora das dependências do empregador, pode ser realizado no domicílio do empregado, em espaços de coworking, e até em outras cidades, estados ou países, visto que ocorre preponderantemente via internet. Assim, esta modalidade de trabalho ficou conhecida como “teletrabalho”, mas também há outras denominações comuns: “trabalho remoto”, “home office” e “anywhere office”. (FERNANDES, 2022, p. 03)

Depreende-se então que a categoria em questão abrange mais do que apenas um trabalho fora da sede do ambiente físico da prestação do serviço, pois implica na existência – ou pelo menos necessidade de uma estrutura que possibilite a sua realização, como a presença de instrumentos tecnológicos de sistematização de tarefas, bem como ferramentas de comunicação.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.825) define o teletrabalho como “aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo”.

Ao conceituar esse regime de trabalho Monica Moreira aduz que:

O Teletrabalho é uma forma de trabalho, cujo empregado, exerce suas atividades profissionais a distância e envia o resultado das suas responsabilidades, auxiliado pelos recursos de telecomunicações, distante do contato presencial com o empregador ou com os colegas de trabalho, em todo ou parte do tempo de execução das tarefas. (MOREIRA, 2022, p. 29)

Destrinchado um pouco mais os elementos desta modalidade de prestação de serviços, Gilberto Sturmer e Denise Fincanto afirmam que:

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes, verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 345)

Há ainda que se observar que o referida modalidade também não se restringe ao conceito de home office (trabalho em domicílio), pois este último é uma das suas subcategorias, que se somam ao trabalho em centros satélites, telecentros, *telecottages* e mesmo trabalho móvel. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 347 e 348)

Segundo, Yasmim de Almeida, Yasmim de Souza e Vanessa Ferreira, o teletrabalho pode ser definido como:

Uma forma de trabalho a distância o distinguindo do trabalho em domicílio, uma vez que ele não se restringe somente à possibilidade de sua realização em domicílio, sendo possível a sua prática em todo lugar, pois, o teletrabalho ocorre no meio virtual, logo, é situado no espaço, conforme tal definição tomada pelo direito trabalhista. (ALMEIDA; SOUZA e FERREIRA, 2022, p. 06)

518

Portanto, compreende-se que esse regime de trabalho, não possuindo necessariamente um espaço físico determinado, situa-se de maneira geral no ambiente virtual, podendo ser o trabalho prestado em locais diversos da sede do empregador.

O teletrabalho pode ainda se subdividir em grau de conexão no que diz respeito à relação entre o trabalhador e o empregador, sendo essas conexões conceituadas como: online – interatividade imediata e simultânea; *Oneway line* – comunicação unilateral para recepção da atividade a ser exercida; e *off-line-line* – onde a tecnologia não é usada pra comunicação, mas tão somente para armazenamento e execução das tarefas. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 348)

Convém ainda ressaltar que o trabalho realizado através da modalidade aqui retratada, não possui condão de afastar a relação de subordinação presente e essencial nos vínculos trabalhistas, pois possui a mesma validade da relação presencial ao comando do empregador/supervisor. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 345)

Superada a conceituação do teletrabalho, necessário se faz adentrar no seu histórico de regulamentação no nosso país, para que possamos entender como o referido instituto se consolidou com o passar dos anos, o que faremos a partir de agora.

No que tange a regulamentação do teletrabalho e de acordo com uma perspectiva histórica, a existência formal do instituto em questão é muito recente no nosso país, que apesar de já ter demonstrado o reconhecimento deste de forma jurídica desde as últimas duas décadas, só veio a legislar sobre o tema em 2011 através da Lei nº 12.551/2011 e de maneira superficial.

A lei em questão alterou o artigo 6º da CLT ao modificar o seu caput para igualar o trabalho prestado presencialmente ao teletrabalho, usando a denominação “trabalho a distância” para se referir ao instituto e criando um parágrafo para demonstrar a sua legitimidade para fins de se caracterizar uma relação de emprego. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 342)

A pauta só voltou a Câmara dos Deputados de maneira significativa no ano de 2017, momento no qual se discutia a popularmente conhecida como Reforma Trabalhista (Lei nº 6.787/2016), que com os acréscimos do PLC nº 38/2017, foi aprovada e sancionada, o que levou a CLT a possuir em seu bojo o termo “teletrabalho” com algumas disposições regulamentadoras. (STUMER; FINCATO, 2020, p. 342)

Neste sentido, cabe citar alguns exemplos dos referidos dispositivos que tratam do teletrabalho, como o caso dos artigos que seguem da CLT. Vejamos:

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

O supracitado artigo dá início às disposições relacionadas ao regime de teletrabalho, demonstrando que o capítulo em questão tratará de forma específica do referido assunto.

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.

O artigo 75-B, por sua vez, merece ser mencionado, tendo em vista que determina de forma expressa o qual é o conceito de teletrabalho adotado pela CLT, demonstrando que esse é aquele prestado de forma preponderante fora das dependências do empregador, além de outros detalhes importantes na caracterização da modalidade.

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.

Já o artigo 75-C e seus parágrafos são importantes para que possamos vislumbrar as disposições acerca do contrato de trabalho de um empregado que realize suas atividades laborativas através do regime de teletrabalho, restando claro que neste deverá constar de maneira expressa a opção pela modalidade em questão, entre outros aspectos.

Observa-se que os artigos supramencionados e extraídos da Consolidação das Leis do Trabalho regem a respeito do teletrabalho, determinando o seu conceito, delimitando de forma precisa os elementos da modalidade, bem como frisando a necessidade de se especificar no contrato de trabalho que a prestação de serviços se dará com base nessa categoria.

Necessário ainda se faz continuar destrinchando o que dispõe a CLT acerca do teletrabalho, chamando a atenção para o artigo 75 - D, que prevê acerca da das responsabilidades da aquisição e manutenção/fornecimento da infraestrutura pertinente à prestação do trabalho, além do reembolso das despesas arcadas pelo empregado, deixando claro o dispositivo legal que tudo isto deverá constar no contrato de trabalho.

É certo que instituto do teletrabalho adquiriu nos últimos anos um respaldo sólido no que diz respeito a sua positivação, sendo um tema bem definido e estabelecido na principal legislação brasileira referente aos direitos trabalhistas.

Dando continuidade a nossa linha temporal, há que se ressaltar que o ano de 2020 foi o período no qual o teletrabalho tomou notoriedade nacional para além dos aspectos legislativos e judiciais, ficando também na “boca do povo”, que se viu obrigado a se adaptar essa modalidade de uma maneira abrupta com a ocorrência da pandemia causada pelo COVID19. (ALVES, 2021, p. 08)

Muitas empresas, corporações, instituições – inclusive as de ensino e o judiciário – e demais entidades marcadas e mantidas pelo serviço humano, adotaram o teletrabalho como regra no intuito de prosseguir com suas atividades e conseguir reduzir os estragos causados pelo coronavírus no que tange a produção, comercialização, ensino, prestação de serviços, e enfim, a continuação do giro econômico e avanço social. (ALVES, 2021, p. 02)

A sua implementação não ocorreu da noite pro dia, mas foi se consolidando a medida que a pandemia se agravava e os estudiosos, bem como a população em geral, percebiam a urgente necessidade de adaptação do trabalho para que a história humana pudesse continuar sendo escrita.

Tendo em vista o cenário caótico que não só o país, mas todo o mundo estava ambientado, necessário se fez que medidas legislativas fossem tomadas para regulamentar as mudanças que ocorriam voluntariamente e para gerar mudanças ao que ainda não havia se transformado.

Foi nesse contexto que algumas medidas provisórias foram criadas, como as como a MP 927/2020, MP 936/2020 e a MP 1046/2021, as quais buscavam a preservação dos empregos, bem como a perpetuidade do trabalho no intuito de reduzir de maneira eficiente os prejuízos causados pela pandemia.

Importante ressaltar que a MP 927/2020 foi uma das precursoras no sentido de possibilitar que o teletrabalho fosse adotado de maneira quase que ampla no país – na medida das possibilidades do emprego –, já que antes da pandemia a referida modalidade de trabalho era bem restrita a alguns tipos de cargo. (ALVES, 2021, p. 06)

Superadas as explicações tecidas a respeito do teletrabalho, como seu conceito, elementos e o histórico da construção da legislação pertinente, se faz viável desenvolver um estudo geral sobre as vantagens e desvantagens do referido regime para que posteriormente possamos fazer uma análise de suas implicações no âmbito do direito do trabalho.

3. BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DO TELETRABALHO NO CONTEXTO PÓS-PANDÊMICO

De maneira geral, é possível observar que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho um tanto um quanto versátil, haja vista que, como supracitado, possibilita a realização das atividades laborativas a partir de outros ambientes que não sejam o estabelecimento do empregador, o que por si só, pode ser considerado como um benefício.

Todavia, não nos parece razoável analisar uma categoria tão multifacetada tendo como base apenas a perspectiva da flexibilização do local da prestação do serviço. Isso nos leva a necessidade de discutir outros desdobramentos da adoção ampla do teletrabalho e sua permanência no período pós-pandêmico.

Ressalta-se que a referida circunstância traz benefícios – para além do já citado - e prejuízos no âmbito do direito do trabalho, pois afeta a vida do empregador, do empregado e da coletividade como um todo, devendo o assunto ser tratado com muita atenção para que possamos continuar nos adaptando e realizando as adaptações necessárias da maneira mais responsável possível.

Antes de fazermos uma análise das implicações da permanência do teletrabalho no que tange aos aspectos técnicos do direito trabalho, imprescindível se faz uma tecer alguns apontamentos gerais sobre suas benesses e malefícios, haja vista que como narrado, estes são evidentes.

3.1 Vantagens do teletrabalho

No que diz respeito às vantagens, podemos aduzir de maneira sucinta que essas podem ser observadas em três diferentes categorias: funcionários, empresas e sociedade (IBERDROLA, 2020).

Pode-se afirmar que em relação aos funcionários o teletrabalho é capaz de permitir uma redução do estresse, além da já comentada flexibilização da carga horária. (IBERDROLA, 2020). A redução do estresse está diretamente ligada aos benefícios de poder realizar suas atividades laborativas dentro de casa bem como da ausência de necessidade de se cumprir um horário linear.

Não precisar acordar muito cedo para chegar ao trabalho a tempo e nem retornar tão tarde devido ao trânsito, são comodidades tentadoras e que podem ser experimentadas no exercício do teletrabalho. Sem falar da apartação da presença de um chefe que te cobre de forma direta ou mesmo de um colega de trabalho desagradável. (MARQUES, 2021)

Ainda há que se ressaltar que essa modalidade de trabalho é capaz de possibilitar a conciliação entre a vida familiar e profissional dos funcionários, pois com a sobra do tempo que seria utilizado no trânsito, por exemplo, estes podem se dedicar mais aos seus entes, podendo inclusive trabalhar enquanto estão ao lado dessas pessoas.

Nas palavras de Leonor Monteiro:

No caso dos funcionários está provado que este ajuda na conciliação entre a vida profissional e familiar, visto que estes passam grande parte do tempo em casa, tendo assim mais tempo para aproveitar com a família. Está também provado que o facto de trabalhar em casa reduz o stress, devido à flexibilidade horária que é possível ter. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

Com base nas afirmações da autora, percebe-se que de fato o teletrabalho pode trazer diversas vantagens em alguns aspectos da vida de um funcionário, os quais somados e observados de forma dissociada as desvantagens, agregam muito valor a essa categoria de trabalho.

Ainda no que concerne as vantagens do teletrabalho, passemos a uma análise dessas em relação às empresas, as quais podemos afirmar de proêmio que também desfrutam de maneira considerável de algumas benesses.

Ressalta-se que as empresas podem reduzir suas despesas ao passo em que diminuem o espaço físico da prestação do serviço e alteram – de maneira eficaz - a dinâmica de seus estabelecimentos. (IBERDROLA, 2020)

Nota-se também que, com a desnecessidade de locomoção do funcionário, as empresas podem minimizar seus gastos com vales-transportes, já que trabalhando de casa o funcionário também não terá esse custo, poupando a empresa de desembolsar a quantia que se faz necessária quando se fala em trabalho presencial. (MARQUES, 2021)

Destarte, é notável que a separação dos funcionários – no que diz respeito a ambiente físico – também é capaz de trazer a vantagem de se aumentar a produtividade, haja vista que as interações desnecessárias são drasticamente reduzidas neste formato de prestação de serviços.

Segundo Leonor Monteiro:

No que toca às empresas, as vantagens também são bastante visíveis, visto que existe uma minimização do espaço e da logística do escritório, esta resulta numa redução de despesas para a empresa, assim como uma maior produtividade, diminuindo as interações desnecessárias ao longo do dia entre os funcionários. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

De acordo o exposto, constata-se que as empresas podem ser grandes beneficiadas com a permanência do teletrabalho em ampla escala, já que com a diminuição de seus gastos e aumento da produtividade é possível também aumentar o seu lucro, o que na maior parte das vezes é o maior objetivo dessas organizações.

A última categoria a se observar no que diz respeito às vantagens do teletrabalho, é a sociedade como um todo, que também pode vir a se beneficiar desta modalidade, tendo em vista que as benesses atribuídas aos funcionários e as empresas se somam, resultando em pontos positivos para a população e o meio ambiente.

Isto porque, a diminuição da locomoção dos funcionários para as empresas, significa necessariamente a redução de veículos, os quais são responsáveis em grande parte

pela poluição. Assim, quanto menos instrumentos de locomoção poluentes estiverem em circulação diariamente, melhor para nosso ecossistema. (IBERDROLA, 2020)

A desobstrução das ruas, avenidas, estradas e outras vias de circulação levam a uma proporcional redução de acidentes de trânsito, poupando muitos cidadãos de passarem por esse tipo de situação que além de danos patrimoniais, por muitas das vezes, podem causar graves lesões e mortes. (IBERDROLA, 2020)

Neste sentido, cabe citar novamente os ensinamentos Leonor Monteiro:

Podemos ainda relatar as grandes vantagens existentes para o nosso ambiente. Visto que existe um menor número de carros a circular e menos deslocamentos para os locais de trabalho, podemos perceber que, deste modo, existe uma redução da poluição para o planeta. O trabalho remoto faz, ainda, com que haja um menor número de acidentes rodoviários, tendo em conta o descongestionamento das vias. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

Extraí-se então que a sociedade – no sentido amplo da palavra – pode ser muito beneficiada com a permanência do teletrabalho em massa no contexto em que estamos inseridos, já que as vantagens podem ser notadas de maneira significativa tanto na contribuição para reduzir a poluição quanto na minimização de acidentes de trânsito.

Portanto, devemos reconhecer que essa modalidade de trabalho prestada em ambiente diverso do estabelecimento do empregador, é capaz de trazer vantagens um tanto quanto significativas, o que nos leva a crer que a sua permanência em ampla escala neste período pós- pandemia não pode ser subestimada de maneira alguma.

3.2 Desvantagens do teletrabalho

Superadas as explanações acerca das benesses da adoção em massa e permanência do regime de teletrabalho, se faz necessário tecer alguns apontamentos sobre as desvantagens da referida modalidade, pois como tratado anteriormente, o assunto em questão não deve ser analisado com base em apenas uma perspectiva.

E neste ponto, ressalta-se de antemão que essas desvantagens também são bastante consideráveis, podendo ocasionar diversos problemas aos sujeitos citados no tópico anterior, os quais serão aqui novamente observados em relação aos malefícios do teletrabalho.

Iniciando novamente pelos funcionários, é possível se afirmar que estes ficam sujeitos a uma maior probabilidade de sedentarismo, já que não são obrigados a se locomover e podem trabalhar em qualquer espaço – mesmo que inapropriado – da sua

própria casa, o que pode ocasionar o aumento de problemas de saúde, como dores nas costas. (IBERDROLA, 2020)

Ademais, a possibilidade de flexibilização das horas de trabalho citada nas vantagens deste trabalho, também pode ser encarada como uma desvantagem, haja vista que com a ausência de um ponto – ou qualquer outro mecanismo de controle de jornada – o funcionário pode acabar extrapolando seu tempo de trabalho. (IBERDROLA, 2020)

Citando Leonor Monteiro, podemos visualizar um pouco melhor essa problemática:

Como em tudo na vida, o teletrabalho também trouxe várias desvantagens em diversos aspetos. O facto de não existir um horário fixo fez com que existisse uma instabilidade na vida do trabalhador, fazendo com que, por vezes, este trabalhe fora de horas, como por exemplo à noite ou de madrugada, de modo a entregar tudo o que tem para entregar, a tempo. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

Isto porque, a sensação do funcionário trabalhar dentro do próprio lar pode fazer com que este não consiga traçar uma divisão precisa entre sua vida pessoal e sua vida familiar, já que há certa pressão para que esses estejam sempre atentos aos dispositivos tecnológicos que possibilitam a checagem de e-mails e mensagens, mesmo em momentos que em tese não seriam considerados como horário de trabalho. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

Ainda nas palavras da pesquisadora:

O teletrabalho é um modo de trabalho flexível, como disse anteriormente, mas infelizmente a longo prazo este começa a interferir tanto na vida pessoal de cada um, que acaba por gerar uma confusão na mente do trabalhador, fazendo com que este não consiga distinguir o que é trabalho daquilo que é a vida pessoal. (MONTEIRO, 2021, p. 03)

Resta claro que a flexibilização de horários também pode acabar sendo uma enorme desvantagem aos funcionários que ficam reféns de suas atividades laborativas para além de um tempo considerável razoável dentro do aspecto trabalhista, já que podem acabar ficando à disposição de maneira ininterrupta através de aparelhos tecnológicos.

Há ainda que se observar que, a privação de contatos com os colegas pode acabar sendo um grande problema para os funcionários, já que o exercício de ir ao estabelecimento de trabalho realizar suas atividades não é apenas o cumprimento de obrigações, mas também um momento no qual é possível criar e manter relações interpessoais importantes. (MARQUES, 2021)

Fazendo um parêntese, frisamos novamente que a análise do teletrabalho deve ser feita a partir de perspectivas e sujeitos diferentes, já que no tópico das vantagens, a

separação dos funcionários foi tratada de maneira benéfica a empresa, enquanto que aqui percebemos que ela pode ser bastante prejudicial ao empregado.

Retomando o raciocínio, ressaltamos que o conviver, conversar, interagir, além de outras ações relacionadas a ocupar o mesmo espaço que outros indivíduos, são elementos essenciais para a autoestima e felicidade no trabalho. (MARQUES, 2021)

Em suma, depreende-se que as desvantagens do teletrabalho para os funcionários/trabalhadores podem ser diversas, as quais se demonstram de maneira bastante acentuada, merecendo essa categoria um especial olhar do direito do trabalho.

Superadas as explanações relacionadas aos funcionários, passemos para uma análise das desvantagens do teletrabalho no que se refere às empresas, as quais também sofrem de maneira direta os pontos negativos da adoção em larga escala dessa modalidade de prestação de trabalho.

Pode-se perceber que as empresas podem acabar sofrendo com o enfraquecimento do sentimento de pertencimento de seus funcionários, que acabam se desfamiliarizando do ambiente, dos colegas, dos próprios chefes, tornando assim mais difícil fazer com que a “camisa da empresa” seja vestida. (SALTO, 2022)

O distanciamento de uma equipe pode tornar seu trabalho mais lento, haja vista que seus componentes deverão lançar mão de artifícios de comunicação pautados pela tecnologia que dependem de inúmeros fatores, podendo por vezes falhar. Em contrapartida, uma equipe trabalhando no mesmo local poderia se comunicar de forma célere através da boa e velha “conversa boca-a-boca”.

Segundo José Roberto Marques:

A comunicação no teletrabalho exige o envio de e-mails, mensagens ou telefonemas, que são meios que podem não oferecer as respostas tão prontamente. Precisamos aguardar que a outra pessoa nos atenda e nos auxilie. Além disso, há pessoas que não estão acostumadas às tecnologias do trabalho à distância, como as plataformas de videoconferência e os aplicativos de gerenciamento de projetos. Isso, naturalmente, torna o processo mais devagar e pode prejudicar a nossa produtividade. (MARQUES, 2021)

Compreende-se que a separação dos funcionários, ao mesmo tempo em que diminui interações desnecessárias que poderiam atrasar o trabalho, também pode atrasá-lo na medida em que dificulta a comunicação até mesmo sobre assuntos essenciais entre uma equipe, o que evidentemente é uma enorme desvantagem para uma empresa.

Com a realização trabalho dos funcionários em ambiente distinto da empresa, também fica mais complicado realizar um controle de desempenho destes, já que a supervisão é feita de maneira indireta. (MARQUES, 2021)

As empresas ficam condicionadas a disciplina de cada funcionário para que possam chegar a bons resultados, pois o chefe não consegue regrad de forma precisa os horários de início de trabalho, almoço, lanche, do fim do expediente, entre outros. Isto pode levar a uma queda do desempenho do empregado e conseqüentemente na produtividade da empresa, se mostrando uma grande desvantagem. (MARQUES, 2021)

As empresas também são sujeitas que podem vir a ser prejudicados com a permanência do teletrabalho em massa desde que a implementação e fiscalização dessa modalidade não seja feita de maneira responsável e diligente.

No que diz respeito à sociedade como um todo, algumas desvantagens também podem ser notadas quando falamos de teletrabalho, sendo a mais evidente delas a redução das relações interpessoais, as quais moldam a base da nossa sociedade, e que, portanto, não devem se enfraquecer. (IBERDROLA, 2020)

Para além disto, válida também é a crítica ao fato de que há um aumento notável das diferenças de classe no que diz respeito à realização do trabalho remoto, haja vista que esse prescinde de tecnologias de informação e comunicação que não são de tão fácil acesso e que por vezes não são devidamente fornecidas pelo empregador. (IBERDROLA, 2020)

Conclui-se então com base no que se narra no presente tópico que o teletrabalho é uma modalidade de prestação do trabalho um tanto quando dinâmica, todavia, essa dinâmica possui diversos desdobramentos que por vezes podem ser encarados como vantagens e em outros momentos ou em relação a sujeitos diversos, como desvantagens.

Assim, de forma geral, percebemos que referido instituto – e sua permanencia do contexto pós-pandêmico - deve ser analisado com bastante cuidado e de maneira ampla, não devendo-nos olvidar das implicações práticas disto no direito do trabalho, aspecto esse que será destrinchado no próximo tópico.

4. IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO TELETRABALHO NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Com base no que se expôs nos tópicos anteriores, extrai-se que a ampla implementação do teletrabalho em decorrência da pandemia do COVID-19 é capaz de

gerar grandes movimentos no âmbito do direito do trabalho, haja vista que é acompanhada de todas as vantagens e desvantagens supracitadas.

E se falando de desvantagens, por óbvio que essas geram novas demandas trabalhistas, pois àquele trabalhador (ou mesmo empregador) lesado diante das novidades estabelecidas, tem recorrido à justiça na busca de sanar prejuízos e resguardar seus direitos.

Durante a pandemia, mais especificamente em 2021, o volume das ações na Justiça do Trabalho em todo país havia crescido em 30% em comparação ao mesmo período do ano anterior, sendo a implementação do teletrabalho um dos maiores motivos para isto. (DE LUCA, 2021)

E se no período pós-pandemia temos observado a permanência da adoção do regime de teletrabalho por diversos empregadores em relação aos seus empregados (LESSA, 2022), também se defere que as ações trabalhistas ocasionadas em decorrência deste motivo continuam em alta.

Isto porque, esse regime de prestação de serviço, apesar de trazer algumas benesses, dificulta o controle das condições de trabalho, possibilitando assim o cometimento de ilegalidades, principalmente no que diz respeito aos empregados.

O fato de os trabalhadores estarem sujeitos a jornadas nas quais o início e fim das suas atividades laborativas não são registrados, abre margem para a exploração desses sujeitos da relação de trabalho, o que deve ser devidamente suprido por tecnologias eficazes que consigam possibilitar um controle maior dessa situação.

Como narrado, inúmeras são as circunstâncias capazes de gerar demandas trabalhistas relacionadas ao teletrabalho, cabendo aqui citar Everton Messias Bueno, que as descreve de maneira precisa:

Inexistência de garantia de pagamento das horas extras; ausência de atribuição expressa de responsabilidade ao empregador quanto ao custeio dos gastos com equipamentos, tecnologias e infraestrutura fundamentais ao labor em casa; caráter de meras recomendações no que se refere ao dever do empregador de acompanhar as condições ergonômicas e de salubridade em que o *home office* é executado; tendência à realização de jornadas intermináveis, com conseqüente sequestro de horas de não trabalho do empregado, ocasionando evidente dano existencial em face da impossibilidade do pleno gozo do direito à desconexão do trabalho (...) (BUENO, 2021, p.35)

Desta forma, notamos que todas essas problemáticas buscam sua resolução dentro da justiça do trabalho, se mostrando como grandes desafios a serem enfrentados tanto pelo legislativo quanto pelo judiciário.

É fato que a prática do teletrabalho possibilita o aprofundamento da vulnerabilização das condições de trabalho, gerando prejuízos remuneratórios aos trabalhadores, bem como comprometendo a saúde destes e causando empecilhos a concretização do direito de que estes possam se desconectar do trabalho em suas horas vagas. (BUENO, 2021, p.36)

Os referidos problemas dentro da própria sistemática do direito trabalhista, para que possamos dimensionar as implicações práticas desse regime de trabalho de uma maneira mais clara, e neste sentido, citamos as palavras de Yvina Bomfim e Paula Rocha:

Os quatro pontos mais controversos do teletrabalho dizem respeito a: 1) jornada de trabalho e o conseqüente pagamento de horas extras; 2) responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura adequada; 3) pagamento de ajuda de custo; (...)(BONFIM; ROCHA, 2020, p.12)

Assim, para que se possa ajustar os referidos desafios de maneira a garantir a manutenção dos direitos trabalhistas, necessário se faz que os sujeitos envolvidos na relação ajam pautados na boa-fé e que se atentem a legislação pertinente, por mais que essa não seja totalmente completa ao ponto de dispor sobre todas as situações decorrentes das referidas problemáticas.

No ponto específico referente ao controle de jornada de trabalho e pagamento de horas extras, por exemplo, constata-se que tal circunstância não pode de maneira alguma ser considerada como incompatível ao teletrabalho, haja vista que esse regime deve ser necessariamente estruturado com base tecnológica que possibilite o controle para a incidência da verba. (BONFIM; ROCHA, 2020, p.13)

Ademais, cabe também destacar que a legislação avançou neste ponto, pois no ano passado (2022), foi sancionada a Lei 14.442/22, a qual ratificou a MP 1.108/22. Esta Lei alterou o inciso III do art. 62 da CLT, incluindo a distinção das categorias dos prestadores de teletrabalho como aqueles que prestam serviço por, jornada, produção ou tarefa. (CAZEIRO, 2022)

Agora, o regime de teletrabalho se dará por diferentes modelos de contratação, podendo ser por **jornada, produção ou tarefa**. Isso garante maior flexibilidade nas contratações, já que muitas empresas precisam de apoios pontuais e não podem arcar com um empregado fixo para determinadas tarefas. (CAZEIRO, 2022)

A referida alteração legislativa demonstra que, apesar da desvantagem na dificuldade de controle de jornada de trabalho, é possível sim empregar de maneira justa, devendo cada contratação se pautar na categoria em que o serviço é prestado.

Quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e pagamento de ajuda de custo, a CLT é clara em seu art. 75-D ao dispor que deverá estar tudo devidamente previsto no contrato de trabalho. Todavia, num primeiro momento a legislação parece um pouco omissa no que diz respeito a determinar a que caberia o encargo.

Ocorre que, fazendo uma interpretação sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho, extrai-se que os riscos da atividade econômica devem ser do empregador, não devendo assim os custos necessários ao trabalho recaírem sobre o empregado (NICOLI, 2021). É o que se observa do Art. 2º da CLT “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Percebe-se então que, no que tange a esse desafio, temos o respaldo legislativo necessário para garantir que o empregador arque com os custos e disponibilize a estrutura necessária ao trabalhador sem que isso acarrete ônus ao último, cabendo ao primeiro agir da maneira que prevê a CLT.

Ressalta-se que, dentro do âmbito trabalhista, há inúmeras outras problemáticas a serem debatidas em relação aos desafios a serem enfrentados com a consolidação do regime de teletrabalho no contexto pós-pandêmico, todavia os exemplos supracitados são capazes de demonstrar de maneira clara que a ampla implementação e permanência da referida modalidade de prestação de serviço trazem implicações um tanto quanto significativas, gerando a necessidade de atenção especial sobre o tema, para que não haja transgressão dos direitos trabalhistas, tampouco prejuízos desnecessários aos empregadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto no presente trabalho constatou-se que o regime de teletrabalho, ou melhor, a sua ampla implementação e permanência partir da crise sanitária causada pela propagação da doença infecciosa conhecida como COVID-19 é uma realidade latente.

Demonstrou-se através de estudo bibliográfico e legislativo que o referido regime possui alguns conceitos, sendo o adotado pela nossa legislação aquele que traduz o termo como um tipo de prestação de serviços realizado predominantemente em ambiente diverso do estabelecimento do empregador e que está necessariamente ligado ao uso de tecnologias de informações e de comunicação.

Discorreu-se ainda alguns outros detalhes acerca da modalidade de trabalho em questão, indicando-se que este se subdivide com base em alguns critérios como o espaço em que ocorre bem como em grau de conexão, sendo um instituto um quanto versátil, mas que, apesar da variedade apresentada em sua constituição, não afasta a subordinação presente nos vínculos trabalhistas.

Tratou-se a respeito do histórico da regulamentação do teletrabalho no Brasil, ao passo em que se apresentou como o regime foi sendo consolidado no tempo através de lentas alterações legislativas, citando-se quais foram essas alterações e em que contexto histórico o país se encontrava.

Foi possível conceber a partir de tais explicações que o instituto do teletrabalho alcançou nos últimos anos certa rigidez no que tange a sua positivação, tornando-se um ponto relevante e consideravelmente definido na mais importante legislação pertinente ao direito do trabalho, a CLT.

Notou-se que, a pandemia do COVID-19 foi um momento no qual o referido regime passou a ser adotado no país de maneira ampla pelas mais diversas empresas e instituições no intuito de diminuir a propagação do vírus de uma maneira que as atividades laborais continuassem possibilitando assim a continuidade da produção, comercialização, ensino, economia e o avanço social como um todo.

Discutiu-se sobre o cenário caótico em que muitas adaptações foram necessárias, o que levou a algumas criações e edições legislativas que legitimaram o regime de teletrabalho até mesmo para cargos e funções que antes não eram realizados a partir desta modalidade

Observou-se que, apesar da ampla adoção do instituto em questão pelos mais diversos setores de trabalho em todo o país, este possui alguns aspectos que podem ser considerados vantajosos e desvantajosos, de acordo com a perspectiva em que são analisados.

Foram apontadas algumas das vantagens e desvantagens gerais do teletrabalho considerando-se como ponto de observação as suas consequências sobre o funcionário, à empresa e a sociedade, extraíndo-se que essas são muito significativas e demonstrando-se a importância de observá-las para que os pontos bons sejam aproveitados da melhor maneira e os danos sejam reduzidos ao máximo.

Demonstrou-se que as referidas benesses e prejuízos da ampla adoção do teletrabalho trazem implicações práticas no âmbito do direito do trabalho, pois

desencadeiam novas demandas a serem resolvidas pelo judiciário além de gerar necessidade de adaptações legislativas.

Desta forma, e com base nas referencias utilizadas, percebeu-se que a circunstância da pandemia foi um dos principais contribuintes para o aumento exponencial de ações na justiça do trabalho em todo o país, já que infelizmente, a realização do trabalho a partir deste regime acaba por possibilitar a transgressão de direitos trabalhistas.

A partir disto, constatou-se que o direito do trabalho tem caminhado no sentido de consolidar respostas a esses desafios, haja vista que, no caso do controle da prestação do serviço, por exemplo, foi sancionada – no ano passado - a Lei 14.442/22 que especificou as categorias dos prestadores de trabalho, os separando como os que prestam serviço por jornada, produção ou tarefa.

No que diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e pagamento de ajuda de custo, notou-se que apesar da dúvida popular, a legislação indica que esses encargos pertencem ao empregador por ser o responsável pelos riscos da atividade econômica, de acordo com a própria CLT em seu art. 2º.

Portanto, e a partir destes exemplos, concluiu-se que em que pese às implicações práticas da ampla adoção do teletrabalho no âmbito do direito do trabalho no período que sucede a pandemia sejam desafiadoras, tem sido possível encontrar soluções jurídicas capazes de tornar este regime um aliado que poderá continuar prevalecendo, desde que de fato seja acompanhado do bom senso do empregador, como da boa-fé do empregado, para que assim haja a preservação dos direitos trabalhistas e avanço do crescimento empresarial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Yasmim Lago de; SOUZA, Yasmim Moraes Saavedra de; FERREIRA, Vanessa Rocha. **O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador.** Pará: Revista Jurídica do Cesupa. 2022. Disponível em: <<http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/53/26>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ALVES, Gabriela. **A potencialização do teletrabalho na pandemia da covid 19 e a responsabilidade do empregador quanto às normas de ergonomia.** Joinville: Runa, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20094/1/Gabriela%20Alves%20-%20DIR%20BN-AGA.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

BOMFIM, Yvina Rafaela de Sousa Araújo; ROCHA, Paula Leonor Mendes Fernandes. **Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do covid-19,**

no **Brasil**. Rio de Janeiro: Revista Eletrônica OABRJ – 2ª Edição Especial Projeto de Mentoria. 2020. Disponível em: <<https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Artigo-da-Mentora-Paula-Leonor-e-Mentorada-Yvina-Araujo.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

BUENO, Everton Messias. **O instituto legal do teletrabalho e a (des)proteção no home office durante a pandemia da covid-19**. Curitiba: Artigo apresentado a Universidade Federal do Paraná, 2021. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/71181/Everton%20Messias%20Bueno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 22 nov. 2022

CAZEIRO, Leandro. **Lei 14.442: Confirma as novas regras sobre o teletrabalho e o auxílio-alimentação**. 2022. Disponível em: <[https://tangerino.com.br/blog/lei-14-442/#:~:text=A%20Lei%2014.442%20regulamenta%20o,Bolsonaro%20\(PL%2DRJ\)](https://tangerino.com.br/blog/lei-14-442/#:~:text=A%20Lei%2014.442%20regulamenta%20o,Bolsonaro%20(PL%2DRJ))> Acesso em: 22 nov. 2022.

DE LUCA, Adriana. **Número de processos trabalhistas dispara durante a pandemia de Covid-19**. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo; **Teletrabalho: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito**. Belo Horizonte: VirtuaJus, 2022. Disponível em: <<http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

FINCATO, Denise; STURMER Gilberto; et al. **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

IBERDROLA. **Vantagens e desvantagens de teletrabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.iberdrola.com/talentos/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

LESSA, Gabriela. **Home office vira tendência para mercado no pós-pandemia**. 2022. Disponível em: <<https://www.jornalterceiravia.com.br/2022/04/11/home-office-vira-tendencia-para-mercado-no-pos-pandemia/>>. Acesso em: 22 nov. 2022

MARQUES, José Roberto. **Quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho?** 2021. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

MONTEIRO, Leonor Laranjeira Lima de Bastos. **A descoberta do teletrabalho**. 2021. Disponível em: <<https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4680/2494>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

MOREIRA, Mônica Aparecida Ferraz. **Teletrabalho, qualidade de vida dos trabalhadores e o desempenho econômico e financeiro das organizações: um estudo de caso**. Ijuí: Dissertação apresentada a Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, 2022. Disponível em: <<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/7436/M%20c3%20b4nica%20Aparecida%20Ferraz%20Moreira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NICOLI, Gustavo Luís. **Ajuda de custo home office: a empresa é obrigada a pagar?** 2021. Disponível em: < <https://nicoliadvogados.adv.br/direito-trabalhista/ajuda-de-custo-home-office/>>. Acesso em: 22 nov. 2022.

TELETRABALHO: vantagens e desvantagens deste regime. Salto, o blog da comunidade Santander. 2022. Disponível em:< <https://www.santander.pt/salto/teletrabalho-vantagens-desvantagens>>. Acesso em: 22 nov. 2022