



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

ORIENTANDA – MARJORIE ALVES RAUPP
ORIENTADOR - PROF. DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA

GOIÂNIA-GO

2021

MARJORIE ALVES RAUPP

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS). Prof. Orientador - DR. GIL CÉSAR COSTA DE PAULA.

GOIÂNIA-GO

2021

MARJORIE ALVES RAUPP

IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Data da Defesa: 27 de maio de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Gil César Costa De Paula

Nota

Examinador Convidado: Prof. Dr. José Querino Tavares Neto

Nota

Dedico esse trabalho aos meus filhos Douglas e Isadora por toda compreensão, e ao meu companheiro João Flávio por todo apoio e incentivo.

Agradeço ao Professor Gil César Costa De Paula por toda a orientação que foi fundamental para o desenvolvimento desta monografia, agradeço também a todos os professores da PUC que no decorrer do curso compartilharam conhecimento.

“A justiça atrasada não é justiça, senão injustiça qualificada”.

Rui Barbosa

RESUMO

A presente monografia analisou o impacto gerado pela COVID-19 nas relações de trabalho, e como impulsionou o teletrabalho, tanto na esfera pública como privada. Para a pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo e bibliográfico, apontando as problemáticas como o desalinhamento do Poder Legislativo ante a Constituição Federal na elaboração das normas atinentes ao teletrabalho, bem como a urgência de regulamentação ao direito à desconexão. Foi feita uma breve análise da legislação de Portugal, que trata com maior especificidade do assunto. Chegou-se à conclusão da importância de medidas públicas que não visem apenas à economia, mas meios de incluir os trabalhadores a essa realidade tecnológica.

Palavras-chave: Covid-19. Relações de trabalho. Teletrabalho. Direito à desconexão. Tecnológica.

ABSTRACT

This monograph analyzed the impact generated by the COVID-19 in the working relationships, and how stimulated the teleworking, as much as in the public and private sectors. For this search, was used the Hypothetic-Deductive and Bibliographic Method, pointing the issues with the disorder in the Legislative Branch before the Federal Constitution when drawing up the regulations associated to teleworking, as well as the urgency in the regulation of the right to disconnection. It was done a brief analysis in the Portuguese legislation that deals with much particularity in the matter. It came to a conclusion of the importance of the public measures that won't aim Just the Economy, but means to include the workforce to this technological reality.

Key words: Covid -19. Working Relationships. Teleworking. Right to Disconnection. Technological.

SUMÁRIO

RESUMO	6
INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO I TELETRABALHO	10
1.1 DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO.....	10
1.2 CONCEITO.....	13
1.3 DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	14
1.3.1 Para o empregado.....	14
1.3.2 Para o empregador.....	15
1.3.3 Para a sociedade.....	15
CAPÍTULO II – ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DO REGIME DE TELETRABALHO, BEM COMO A DIVERGÊNCIA DO LEGISLADOR FRENTE À CONSTITUIÇÃO FEDERAL NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E DO DIREITO À DESCONEXÃO	17
2.1 DO ESTUDO DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DO TELETRABALHO E A DIVERGÊNCIA DO LEGISLADOR FRENTE À CONSTITUIÇÃO FEDERAL NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	17
2.1.1 Do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis de Trabalho.....	18
2.1.2 Análise do capítulo II-A da Consolidação das Leis de Trabalho.....	21
2.2 DIREITO A DESCONEXÃO UM DIREITO FUNDAMENTAL.....	26
CAPÍTULO III - LEGISLAÇÃO DE PORTUGAL DIANTE DO TELETRABALHO E DA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL	30
3.1 TELETRABALHO E A LEGISLAÇÃO DE PORTUGAL.....	30
3.2 DA RELEVÂNCIA DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL.....	37
CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

Reconhecido como um novo modelo de reorganização do trabalho, o teletrabalho permite que as pessoas trabalhem onde estiverem. Com o avanço tecnológico e o desenvolvimento globalizado da economia, surge à oportunidade de flexibilização das relações trabalhistas, onde as pessoas podem exercer sua profissão de onde estiverem apenas com um computador e acesso a internet.

O objetivo desta monografia é analisar o teletrabalho como um novo modelo de reorganização entre capital e trabalho, e suas consequências nas relações jurídicas e sociais no âmbito do direito.

Para a elaboração da pesquisa, utilizou-se o método Hipotético-Dedutivo, pois, realizou-se a construção de hipóteses que devem ser submetidas a teste, a fim de descobrir quais delas estão mais aptas a solucionar o problema. Como metodologia foi utilizada o método de pesquisa bibliográfica.

Diante disso, pretende-se responder a seguinte indagação: O teletrabalho no Brasil ganha força com a Pandemia? Quais as vantagens e desvantagens para o empregador e o empregado? A Legislação atual garante segurança jurídica a essas relações?

O primeiro capítulo discutirá especificamente o teletrabalho, para que se entenda seu contexto geral, mostrando e refletindo sobre seu surgimento e seu conceito. Neste primeiro capítulo, também será discutida a forma em que o teletrabalho tem se desenvolvido na atualidade, bem como suas vantagens e desvantagens.

Adiante, no segundo capítulo foi feita uma breve análise de como vêm acontecendo à reorganização entre capital e trabalho, e como a sociedade moderna e globalizada vem se adequando a essa realidade tecnológica, ainda neste capítulo, foi feito um estudo da Lei 13.467/2017, demonstrando a divergência do legislador frente à Constituição Federal na elaboração das normas referentes ao teletrabalho, que não regulamentou com especificidades, e ainda excluiu direitos fundamentais, e como o Poder Judiciário vem solucionando essas lacunas para evitar insegurança jurídica. No segundo capítulo também foi abordado à importância de regulamentar o direito á desconexão, num mundo onde as pessoas estão cada vez mais conectadas, priorizando cada vez mais a vida profissional, misturando por vezes a

vida social e trabalho, o que se constata indispensável essa limitação, se tornando uma questão de responsabilidade social, de modo a dar efetividade a direitos fundamentais.

Por fim, o terceiro capítulo apresentará a Legislação de Portugal, que desde o ano de 2003 já possuiu regulamentação detalhada sobre o Teletrabalho. Ainda neste capítulo foi estudada a relevância da implantação do Teletrabalho na Administração Pública, e como o teletrabalho foi fundamental durante a pandemia ocasionada pela COVID-19, para que o Poder Judiciário pudesse dar continuidade à prestação jurisdicional.

Deste modo, em razão da problemática que o tema traz, é relevante o questionamento relacionado às condições do Teletrabalho, se há respeito à liberdade, seguridade e dignidade nessas relações jurídicas, para que não se torne uma escravidão tecnológica.

CAPÍTULO I

TELETRABALHO

1.1 DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Inicialmente, cumpre ressaltar que não se tem muita precisão quanto ao surgimento do teletrabalho, no entanto, a evolução humana é traçada por grandes transformações na esfera trabalhista.

Desde, a primeira Revolução Industrial, com o surgimento da máquina a vapor, momento em que o feudalismo perpassa para o capitalismo, se deu a invenção do Telégrafo, aparelho que transmitia mensagens por meio de códigos a milhares de quilômetros.

Alguns estudos remetem o surgimento do teletrabalho ao cientista e pesquisador Clode Chappe, que no ano de 1793, inspirado pela comunicação visual utilizada na antiguidade, cria o então Telégrafo Sinaleiro.

Verifica-se que pelo modo de organização, administração e desenvolvimento do trabalho realizado por Clode Chappe tem-se caracterizado o teletrabalho:

A gestão se reorganizou, passando a ser composta por três administradores a partir de 1833: um chefe e dois adjuntos em quatro escritórios físicos e distantes das torres de telégrafo. Ainda no que pertine à hierarquia laboral, haviam os diretores e os inspetores (responsáveis pelos pagamentos dos salários, p.ex.). Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento caracterizador do teletrabalho, dito topográfico (ou geográfico). Já a organização hierárquica e operacional, revela o elemento organizacional. A tecnologia que leva o trabalho ao trabalhador está nos próprios telégrafos sinaleiros, sendo estes os elementos caracterizadores do teletrabalho até os presentes dias. (FINCATO. 2019, p. 04.).

Contudo, com a segunda Revolução Industrial passando para a invenção da eletricidade, e a invenção dos telégrafos elétricos, o telégrafo sinaleiro de Chappe entrou em desuso.

Com o advento da Revolução Informacional, também conhecida como Terceira Revolução Industrial, representada pelo advento da internet, muitas possibilidades e novas formas de trabalho foram surgindo.

Em que pese estudos demonstrarem o surgimento do teletrabalho a Clode Chappe, esse método laboral foi propagado pelo cientista da NASA Jack Nilles na década de 70, que desenvolveu o trabalho e a comunicação à distância, e no ano de 1982 criou a primeira empresa de consultoria de teletrabalho, sendo atribuído a Nilles como o responsável pela inserção do teletrabalho em empresas, departamentos e agências estatais americana.

As revoluções industriais contribuíram para o desenvolvimento globalizado da economia, e com a disrupção digital, por meio do avanço tecnológico, se deu a ascensão do surgimento do teletrabalho, aquele que pode ser realizado por meios tecnológicos, possibilitando assim, um novo modelo de subordinação nas relações de trabalho.

Hoje já se tem notícias da quarta Revolução Industrial, para Thomas Philbeck, chefe de Estudos de Ciência e Tecnologia do Fórum Econômico Mundial, o mundo passa por um novo estágio de desenvolvimento humano.

Em entrevista ao Canal Um Brasil, segundo Philbeck (2018) “um novo capítulo do desenvolvimento humano que vem sendo impulsionado por tecnologias extraordinárias que não impactam apenas a indústria ou a economia, mas todos os aspectos de nossas vidas.”

Com esse novo desafio, pretende-se, no decorrer da pesquisa, propor idéias de como a sociedade e governo devem assumir a responsabilidade para encarar essas transformações, com intuito de eliminar as desigualdades sociais.

No Brasil, o Teletrabalho passou a ser regulamentado no dia 15 de Dezembro de 2011, pela Lei 12.551, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), equiparando os efeitos jurídicos do trabalho realizado fora do estabelecimento ao desenvolvido dentro da empresa, desde que exercido por meios telemáticos e informatizados, e que estejam presentes os requisitos legais e caracterizadores da relação de emprego.

LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.

Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Não obstante, a equiparação efetivada no ano de 2011, conforme a demanda foi exigindo, no ano de 2017 tornou-se necessário a introdução do Capítulo II-A na CLT, tamanha necessidade de regulamentação mais detalhada. Em capítulo apropriado será feito um estudo acerca da regulamentação do teletrabalho proposto pela lei 13.467/2017, percebe-se que referida lei possui vícios de inconstitucionalidade, se tornando tarefa complicada aos operadores do direito quanto a sua aplicabilidade.

Em março de 2020, com a chegada inesperada da COVID-19 no Brasil, as relações de trabalho tiveram de ser adaptadas, criando um novo vínculo entre empregador e empregado, neste contexto, a prática do regime de teletrabalho sobreveio de maneira imprescindível para a continuidade das atividades.

Como mecanismo para o enfrentamento da COVID-19 e intuito de conter o contágio, o Governo Federal publicou Medida Provisória (MP) de nº 927/2020, que permitiu aos empregadores a adoção facultativa de medidas temporárias, alterando dispositivos do Capítulo II-A da CLT, (tais medidas possuíam caráter emergencial para o enfrentamento do estado de calamidade pública, todavia, já foram revogadas).

Nesta senda, o teletrabalho se tornou indispensável, antecipando um processo que já vinha ocorrendo, muito comuns na Europa e Estados Unidos, porém, pouco explorada antes no Brasil, talvez por ignorância, ou resistência de alguns, porém, tem se apresentado um novo meio de subordinação que ao que tudo indica poderá se tornar uma nova reorganização entre capital e trabalho.

Com o aumento do teletrabalho durante a pandemia muitas empresas que resistiam a esse tipo de labor puderam vivenciar os resultados proporcionados por tal modalidade, de outro lado, os trabalhadores também tiveram boa aceitação.

No dia 6 de outubro de 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), reconhecendo os benefícios gerados nos últimos meses pelo regime remoto durante a pandemia, como celeridade e economicidade, aprovou ato normativo que autoriza os tribunais a efetivarem o Juízo 100% Digital.

Para o presidente do CNJ, ministro Luiz Fux, a Justiça 100% digital é optativa, e tem o intuito de acompanhar a agilidade do mundo contemporâneo, trazendo benefícios para os advogados bem como todo judiciário, visando à duração razoável dos processos, direito fundamental consagrado.

E com este novo padrão de trabalho podem surgir novos riscos e oportunidades, portanto, verifica-se a necessidade de regulamentação mais detalhada a esse atual método organizacional, e é nesse ponto que a presente pesquisa pretende trazer reflexões de como o Direito do Trabalho deverá atuar para que se atinja o equilíbrio e não ocorra retrocesso social.

1.2 CONCEITO

O teletrabalho também conhecido como trabalho remoto, teleworking na Europa, ou telecommuting nos Estados Unidos, tem seu significado relacionado diretamente ao trabalho realizado total ou parcialmente à distância, aquele que o trabalhador realiza efetivamente fora das dependências físicas da empresa, mas que não perde o caráter de teletrabalho mesmo que o trabalhador realize alguns dias do trabalho nas dependências da empresa, entretanto, especificamente, trata-se de trabalho realizado por meio de tecnologia da informação e comunicação (TIC).

Em redação dada pela Lei nº 13.467/17 no Art. 75-B da CLT conceitua teletrabalho como:

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.

Etimologicamente “tele” significa longe, e “trabalho” reflete a idéia de prestação de serviço de atividade física ou intelectual.

Cairo Junior, (2019, p.416) conceitua teletrabalho como aquele que é “[...] (executado fora do centro de trabalho tradicional), concebido como forma flexível de organização do trabalho e com utilização das ferramentas fornecidas pelas novas tecnologias da informática e das telecomunicações”.

Nesse mesmo sentido Franco Filho, (1998. p. 100.) teletrabalho é “aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas e chefia, mas tem condições de comunicar-se, utilizando as telecomunicações e a teleinformática.”

Desse modo, o teletrabalho compreende qualquer tipo de trabalho, desde que a atividade laboral seja exercida fora das dependências físicas da empresa, com o uso predominante da tecnologia, softwares de comunicação, internet, rede sociais, entre outros.

O teletrabalho já é uma realidade no mundo, e seu conceito vem se desenvolvendo na mesma velocidade em que sua implantação ganha espaço e suas características se distanciam do modelo tradicional.

1.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O regime de teletrabalho é o resultado da evolução na esfera trabalhista mediante a aplicação das novas tecnologias, que passa da organização centralizada, para uma descentralizada e flexível, que traz inúmeras vantagens e desvantagens, tanto ao empregador quanto ao empregado.

Segundo De Melo (2018, p. 19) “O teletrabalho impacta diretamente a relação empregado-empregador e indiretamente toda a sociedade em que tal relação se desenvolve, oferecendo vantagens e desvantagens conforme é empregado”.

A tecnologia no meio laboral já é uma realidade e veio para ficar, no entanto, esse novo modelo de trabalho deve ser embasado em melhorias de competitividade e eficiência produtiva, em que pese trazer muitos benefícios, a legislação não pode permitir que esse novo modelo se fundamente em um padrão de exploração e degradação humana.

1.3.1 Para o empregado

O empregado em regime remoto ganha mais tempo, evitando o desperdício do deslocamento até a empresa, essas deslocamentos tomam tempo significativo semanal, que poderá ser investido em outras atividades, ainda se

visualiza a economia dos gastos com o transporte, bem como o teletrabalhador deixa de sofrer com a tensão dos congestionamentos.

Outro ponto interessante é que o teletrabalhador possuiu mais autonomia e responsabilidade, pois estando num ambiente confortável, onde se consegue eliminar os fatores negativos do ambiente do escritório, bem como conciliar trabalho e família, este trabalhador se torna mais produtivo, contudo, vai depender da postura de cada trabalhador, pois exige concentração e disciplina.

Alguns pontos negativos do teletrabalho poderá ser o isolamento, trabalhando em regime remoto, o trabalhador está privado do contato, podendo acarretar no sentimento de estar menos conectado, podendo até ser esquecido quando ocorrer uma promoção, outro ponto importante implica na redução de direitos que esse trabalhador pode enfrentar.

1.3.2 Para o empregador

As vantagens do empregador, vão desde redução nos custos com imóveis, manutenção das instalações, podendo investir em outras áreas mais relevantes, ganhos com o aumento da produtividade, flexibilidade organizacional, outra questão considerável com a adoção do teletrabalho, o mercado de trabalho deixa de ser apenas local, passando a ser nacional e até global, permitindo que o empregador tenha acesso a talentos independentes de onde estejam.

As desvantagens em relação ao empregador é a dificuldade em supervisionar o trabalho, mas com o avanço tecnológico, já é possível utilizar programas que viabilizem esse controle, há ainda os riscos relacionados à segurança dos dados confidenciais da empresa. Em regra, os benefícios são superiores às desvantagens, tanto ao empregador como ao teletrabalhador.

1.3.3 Para a sociedade

A vantagem mais evidente diz respeito à redução de tráfego, ocorrendo à diminuição do transporte utilizado no deslocamento de casa para o trabalho, menos carros nas ruas, redução de poluição, menos acidentes, toda sociedade se beneficia.

Outro ponto importante se dá com a inclusão social, pessoas portadoras de deficiências com dificuldade de locomoção, já não passam mais a sofrer com esse impeditivo, visto que, podem exercer atividade diretamente de sua casa.

Ainda no que concerne a inclusão social, outro ponto interessante seria a ressocialização de presos por meio do teletrabalho, o estigma social negativo em contratar um ex-detento colocando-o dentro da empresa estaria superado, e reinserido no mercado de trabalho por consequência menor taxa de reincidência.

Conclui-se que essas vantagens e desvantagens devem ser consideradas como possibilidades, a depender da realidade oferecida pelo empregador e pela sociedade que o teletrabalho é desenvolvido.

CAPÍTULO II

ANÁLISE DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DO REGIME DE TELETRABALHO, BEM COMO A DIVERGÊNCIA DO LEGISLADOR FRENTE À CONSTITUIÇÃO FEDERAL NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS, E DO DIREITO À DESCONEXÃO

2.1 DO ESTUDO DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DO TELETRABALHO E A DIVERGÊNCIA DO LEGISLADOR FRENTE À CONSTITUIÇÃO FEDERAL NA ELABORAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Com intuito de se adequar as novas relações de trabalho, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 a Lei de nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, que trouxe alterações no texto base da CLT, e inseriu o Capítulo II-A, que trata do teletrabalho.

Naturalmente essa adequação vem de encontro com a revolução tecnológica que vêm ocorrendo nos últimos anos e que se fez necessário a conformidade entre lei e essa nova reorganização entre capital e trabalho.

Essa reorganização que vem sendo moldada em torno de um mundo tecnológico, de sociedade modernizada e globalizada, mas que em nome do individual e do capital, abre espaço cada vez mais ao privado, sacrificando por vezes o público, como observa Zygmunt Bauman na obra *Modernidade Líquida*:

O “público” é colonizado pelo “privado” o “interesse público” é reduzido à curiosidade sobre as vidas privadas de figuras públicas e a arte da vida pública é reduzida à exposição pública das questões privadas e a confissões de sentimentos privados (quanto mais íntimos, melhor). As “questões públicas” que resistem a essa redução tornam-se quase incompreensíveis. (BAUMAN. 2001, p.38.).

Esse movimento de reorganização da sociedade moderna traduz uma imaginária sensação de liberdade, apresentando-se como flexibilidade do trabalho, desenvolvimento econômico e livre comércio, todavia, há de se ter cuidado com essas aceleradas transformações para que os direitos não sejam reduzidos e desviados tão somente em nome da produtividade, e aos interesses do capital, como observa Bauman:

A sociedade que entra no século XXI não é menos “moderna” que a que entrou no século XX; o máximo que se pode dizer é que ela é moderna de um modo diferente. O que a faz tão moderna como era mais ou menos há um século é o que distingue a modernidade de todas as outras formas históricas do convívio humano: a compulsiva e obsessiva, contínua, irrefreável e sempre incompleta modernização; a opressiva e inerradicável, insaciável sede de destruição criativa (ou de criatividade destrutiva, se for o caso: de “limpar o lugar” em nome de um “novo e aperfeiçoado” projeto; de “desmantelar”, “cortar”, “defasar”, “reunir” ou “reduzir”, tudo isso em nome da maior capacidade de fazer o mesmo no futuro — em nome da produtividade ou da competitividade). (BAUMAN. 2001, p.30)

A modernidade líquida conceituada por Bauman onde faz uma análise da fragilidade do modo em que a sociedade moderna vem se reorganizando nas relações econômicas, sociais e de produção, e que afasta cada vez mais de uma sociabilidade sólida, em que as relações são duradouras, estabelecendo então espaço para o individualismo e perdendo o sentido de coletividade, onde o trabalho se torna empreendimento individual trazendo a ideia de flexibilidade e liberdade.

Nesse norte, para que aja a verdadeira libertação e autonomia individual, requer do poder público medidas públicas, que, em vez de reduzir, defasar, desmantelar, necessitam viabilizar segurança a essa nova modernidade imposta pela tecnologia, do contrário é desfazer direitos conquistados, expandindo a desigualdade e excluindo, tão somente priorizando os interesses do capital.

Pretende-se neste capítulo demonstrar que, em que pese à reforma trabalhista ter modernizado o texto aprovado não precisou com especificidade a nova regulamentação a fim de angariar segurança jurídica a essa atual relação de subordinação, ao contrário, em benefício da produtividade excluiu direitos garantidos constitucionalmente.

2.1.1 Do Artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis de Trabalho

O artigo 62, incisos I e II da CLT já foi alvo de debates quanto a sua constitucionalidade, que excluí do regime de duração da jornada os gerentes e empregados que exercem atividade externa, mas o enfoque no presente tópico será feita menção em relação à reforma trabalhista de 2017, onde o legislador inseriu o inciso III no artigo em questão, desta vez excluindo o teletrabalho da proteção à jornada.

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho.

Uma breve leitura se entende que não estão sujeitos ao controle da jornada os teletrabalhadores, e como consequência não tem o direito de receber horas extras. Não confere razoabilidade essa decisão como absoluta, visto que, o legislador ignorou que com o avanço tecnológico é possível ter controle da carga horária nesta modalidade, bem como, quais atividades o teletrabalhador está executando.

Para Delgado jornada de trabalho é classificada pelo:

[...] lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2016, p. 957)

A limitação da jornada de trabalho é direito social fundamental expresso na Constituição Federal em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, onde estabelece que a jornada seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultando ainda a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, e nos casos em que for superior a jornada estipulada, tem o trabalhador direito a remuneração do serviço extraordinário de no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Essa exceção trazida pela CLT e a limitação imposta na Constituição Federal não é compatível, de modo que se torna discriminatório com o teletrabalhador.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Esta limitação imposta pela Carta Magna tem o propósito de preservar a saúde do trabalhador, neste sentido Delgado:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo

com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais necessariamente normas estritamente econômicas, uma vez que pode alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. (DELGADO. 2012, P. 863).

Em relação à saúde e os efeitos desse descontrole da jornada, será examinado em tópico posterior que trata do direito à desconexão.

O conflito provocado quanto à exclusão da proteção à jornada aos teletrabalhadores foi alvo de estudos, e de modo a atribuir interpretação conforme a Constituição Federal, no ano de 2017 a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), divulgou artigo sobre, com entendimento de que o uso dessas tecnologias deve possibilitar o controle da jornada do trabalhador pelo empregador:

[...] de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada. Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de login e logoff, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MAGELA. 2017).

Nota-se que, dependendo do caso fático, e amparado pelo parágrafo único do artigo 6º, o interprete poderá afastar a ocorrência do artigo 62, inciso III, de modo a garantir o direito à proteção da jornada, bem como, eventuais horas extras, ao trabalhador que efetivamente sofre controle e supervisão, conforme entendimento de Delgado (2017, p. 133) esse controle “Trata-se, naturalmente, de presunção relativa que pode ser desconstituída por prova em sentido contrário.”

O direito positivo deve proteger os empregados, com o intuito de proporcionar condições de paridade com a parte mais forte da relação trabalhista, mas o que se tem com o inciso III do artigo 62, é exatamente o oposto.

Não bastasse a desarmonia do artigo 62, inciso III com a Constituição Federal, percebe-se ainda a contradição com a própria CLT que no parágrafo único do artigo 6º estabelece que, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Art. 6º [...]

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Diante de tais contradições, é válido supor então que o legislador não tem conhecimento ou ignora leis já existentes, podendo verificar-se o despreparo daqueles que tem o Poder Legislativo.

Por mais que os rumos da sociedade sejam levados ao regime de trabalho flexível e um Estado mais liberal, não se pode deixar o trabalhador a mercê de contradições legislativas, nem embasadas apenas no desenvolvimento da economia.

Caberá ao aplicador do direito conduzir esse novo modelo de subordinação analisando cada caso de forma distinta, mas de modo a preservar o equilíbrio entre valores humanos e econômicos, esse avanço tecnológico não pode ser utilizado apenas para beneficiar o empregador, mas também dar garantia ao empregado, respeitando os direitos constitucionais, o contrário disso seria o teletrabalho um aprimoramento da exploração.

2.1.2 Análise do Capítulo II-A da Consolidação das Leis de Trabalho

Conforme demonstrado nos capítulos anteriores, o teletrabalho ganha espaço a cada dia, e de modo a atribuir segurança jurídica a essa modalidade, com a reforma trabalhista no ano de 2017, foi inserido um conjunto de dispositivos por meio do Capítulo II-A, regulamentando essa relação de trabalho.

No artigo 75-B se tem o conceito de teletrabalho, essa definição já foi abordada no primeiro capítulo.

O artigo 75-C Caput, dispõe sobre a formalidade do contrato, especificando que essa atividade deverá constar expressamente no contrato individual, com todas as atividades a ser realizadas pelo empregado.

Deste modo, o contrato de trabalho do teletrabalhador deverá ser pactuado por escrito, apontando todas as tarefas concernentes a função.

Para Miziara, (2017. p. 37) essa menção da função tem o propósito de “[...] evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas.”

De fato, devem estar estabelecidas as funções a serem desempenhadas, de modo que no teletrabalho não haja acúmulo ou desvio de função, evitando assim futuras indenizações.

No parágrafo 1º do artigo 75-C traz a previsão de que para a alteração do regime presencial para o teletrabalho deve haver acordo mútuo entre empregador e empregado, contudo no parágrafo 2º é possível identificar a vulnerabilidade da lei em comento, onde prevê que o empregador por ato unilateral pode determinar o regresso do empregado ao regime presencial.

Ao autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pelo empregador por determinação unilateral, se analisa a desconformidade com a própria CLT, que prisma pela bilateralidade nos contratos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Neste ponto, é identificado que o art. 75-C entra em conflito com o Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva para o trabalhador.

Vale ressaltar que a necessidade da aplicação do Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva tem como objetivo manter um vínculo laboral equilibrado e equitativo entre empregado e empregador, nesta senda, as alterações contratuais devem ocorrer de modo a beneficiar o trabalhador, do contrário, as alterações desfavoráveis são vedadas, e ao inserir esse parágrafo no referido artigo demonstra novamente o despreparo do legislador frente à Constituição Federal, que visa à melhoria da condição social do trabalhador, e mais uma vez ignora, ou, quem sabe, propositalmente quer eliminar direitos garantidos aos trabalhadores com o único intuito de privilegiar os interesses do capital.

Conclui-se que, não estando à relação trabalhista amparada por acordo ou convenção coletiva, as alterações contratuais só serão lícitas se feitas por mútuo consenso e desde que não causem prejuízo direto ou indireto ao trabalhador.

O artigo 75-D dispõe sobre a responsabilidade dos custos da manutenção, da aquisição, e da infraestrutura necessária adequada à prestação do teletrabalho, que deve estar determinada em contrato, o que dá liberdade às partes de estipular quem ficará responsável.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) conferiu indenização pelos custos suportados por uma gerente de vendas que prestava serviços por meio de teletrabalho em benefício da empresa:

No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º a CLT, e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa. (TST – AIRR: 104553920175030060 Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte Data de Publicação: DEJT 09/09/2019).

Conforme análise deve ser considerado que, conforme o princípio da alteridade, e o princípio da vedação ao enriquecimento ilícito, não deve ocorrer à transferência desse ônus ao empregado, pois estas são responsabilidade do empregador, deve-se entender aqui que, o reembolso de eventual despesa carece de previsão expressa em contrato e a responsabilidade exclusiva do empregador.

O artigo 75-E dispõe sobre as instruções para que se evite acidente e doenças de trabalho no âmbito do teletrabalho.

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.

Percebe-se que, o empregador tem o dever de erudir com responsabilidade quanto às normas de segurança e saúde do empregado, o fato de o teletrabalhador estar descentralizado, ou mesmo o parágrafo único exprimir que o

empregado assine termo de responsabilidade, não exime o empregador de futura responsabilização.

Essa responsabilização do empregador advém de norma constitucional, visto que é obrigação do empregador reduzir os riscos específicos do trabalho. Pois bem, no artigo 7º inciso XXII, (Constituição Federal, 1988): “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”, conciliado com o artigo 225, também da Carta Magna, que dispõe sobre o meio ambiente, para Cairo Junior (2019, p. 179) “O meio ambiente global é formado por uma série de ambientes de natureza mais restrita. Dentre eles [...] encontra-se o meio ambiente do trabalho.”, no artigo 200, inciso VIII, (Constituição Federal, 1988): “[...] colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”.

No ordenamento jurídico ainda é possível encontrar no artigo 157 da CLT normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador:

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.

Visto que, o trabalhador passa em média um terço de sua vida à disposição do empregador, faz-se primordial que esse disponha de um meio ambiente equilibrado de acordo com as devidas medidas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

Diante da tamanha importância das normas de proteção à saúde e a vida do trabalhador, o artigo 75-E da CLT foi muito vago, e, portanto, para se ter segurança jurídica, deve ser entendido à luz da Constituição Federal, bem como em conjunto com outros ordenamentos jurídicos.

Associação Nacional dos Magistrados (ANAMATRA), com intuito de harmonizar essa brecha deixada pelo legislador, durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, editou o Enunciado:

7.4 Meio ambiente do trabalho

TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS.

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, §

1o, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Enunciado no 1 da Comissão 6). (ENUNCIADOS APROVADOS 2017, p. 44-45)

Percebe-se que, o empregador tem o dever de tornar o ambiente de trabalho adequado, instruindo com treinamento, orientando sobre ergonomia, e fiscalizando o mesmo. No entanto, como na maioria dos casos esse teletrabalho é realizado na casa do empregado, essas fiscalizações devem respeitar o direito à intimidade e privacidade do trabalhador.

Ainda que o empregador ignore as normas de saúde e segurança bem como a fiscalização do ambiente de trabalho, esse poderá ser responsabilizado por danos que o trabalhador venha a sofrer.

Esse é o entendimento da ANAMATRA que durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, editou o Enunciado:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (ENUNCIADOS APROVADOS 2017, p. 42)

Conclui-se que, apesar de o legislador ter sido sucinto nas orientações expressas no artigo 75-E, o fato de o teletrabalho ser realizado descentralizado do espaço físico da empresa, não desobriga a responsabilidade que o empregador tem, esse tem o dever obrigação de zelar pelo ambiente de trabalho do empregado, instruindo e fiscalizando para que esse ambiente esteja apropriado, para que o trabalhador exerça sua atividade de forma segura.

Importante lembrar que, a Constituição Federal possuiu hierarquia às demais normas, um estado de supremacia, mas que no caso prático levando em conta a aplicação do principio da aplicação da regra mais benéfica ao trabalhador, só não será aplicado se houver norma mais favorável, mais benéfica ao trabalhador, nunca o oposto, portanto o capítulo inserido na CLT referente às normas do teletrabalho deve ser sempre analisado em conjunto com a Constituição Federal e demais ordenamentos jurídicos, de modo a garantir segurança jurídica e não reduzir direitos já conquistados.

2.2 DIREITO A DESCONEXÃO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Num mundo cada vez mais tecnológico em que as pessoas estão conectadas o tempo todo, onde o trabalho e a vida social se misturam e o problema do crescente número de desempregados que faz com que priorizem ainda mais a vida profissional para manter-se no mercado de trabalho, exigindo a necessidade de se mostrar produtivo e atualizado a todo instante colocando por vezes em risco a saúde, surgindo assim à indispensabilidade de trazer para debate o direito de desconectar.

Segundo Rosane Gauriau (2020, p.154), direito a desconexão é “[...] o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.”

O direito à desconexão é conteúdo previsto em ordenamentos internacionais ratificados pelo Brasil, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que no artigo 24º diz que “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”. Essa limitação tem como pilar fornecer circunstâncias efetivas entre descanso e lazer estabelecendo indispensável proteção de saúde física e mental. Importante salientar ainda que, a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa, tem como dever o valor social do trabalho conforme o artigo 1º, incisos III e IV, ainda o instituto do direito à intimidade e à vida privada artigo 5º, incisos V e X, à saúde no artigo 6º, e 196, à jornada de trabalho no artigo 7º, incisos XIII e XIV, ao repouso semanal remunerado artigo 7º, inciso XV, ao gozo de férias remuneradas artigo 7º, inciso XVII, ao lazer artigo 217, § 3º, artigo 227 sobre a convivência familiar, todos da carta Magna.

Entende-se o direito à desconexão como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania. (SCALZILLI. 2020, p.655)

Apesar da alegação de que existem certas limitações quanto à fiscalização nessa modalidade, como abordado no tópico anterior, esse discurso não

deve ser obstáculo para que o Estado por meio de políticas públicas adote medidas de preservação desses direitos fundamentais.

Em que pese o teletrabalho trazer a ideia de flexibilidade, se for realizado de forma inadequada pode desencadear ansiedade e depressão bem como Síndrome de Burnout que é ocasionada pelo excesso de trabalho, e por ser uma atividade contemporânea, não se sabe com exatidão quais transtornos podem vir a provocar a longo tempo.

Devido ao fato de altos índices de trabalhadores diagnosticados pela Síndrome de Burnout na França, no ano de 2017 entrou em vigor legislação garantindo o direito à desconexão, estatuidando que toda empresa com mais de cinquenta funcionários, e, conforme a necessidade de cada caso seja possível chegar a um acordo entre as partes, podendo inclusive, o próprio empregado redigir regulamentação sobre o modo de desconexão, amparando empregados a não responderem e-mail, telefonemas mensagens ou afins de seus superiores depois do horário de expediente.

Por se tratar de direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, no Brasil, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido que, o descumprimento da desconexão viola direitos fundamentais, justificando assim a indenização por dano existencial.

O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais. (TST. Acórdão no Recurso de Revista. TST-RR-1443-94.2012.5.15.0010, Relatora: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/4/2015).

O dano existencial é uma espécie de dano extrapatrimonial, e tem como embasamento garantir ao trabalhador de dar efetivação aos seus projetos de vida, e, quando privados do lazer e da convivência com familiares e amigos, em função do excesso de trabalho não tem seus direitos fundamentais garantidos, deste modo há violação da dignidade da pessoa humana.

Essa garantia do dano existencial que prevê a reparação civil pela violação provocada, tem enquadramento na Constituição Federal (Brasil, 1988) no artigo 5º inciso X, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”, no artigo 223-B da CLT, acrescentado pela reforma trabalhista (Brasil, 2017), também garante essa reparação: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”.

Conforme explicitado, quando houver violação ilícita por parte do empregador, que altere os objetivos de vida do trabalhador, causando-lhe prejuízo no âmbito de suas relações sociais, pode o trabalhador pleitear indenização por dano existencial.

O problema de desconexão é uma questão de responsabilidade social, para Gauriau (2020, p.156) o direito de desconectar significa “[...] tempo de “não-trabalho” como medida de proteção à saúde e à vida privada, e de garantia do direito ao repouso e lazer do trabalhador.”, tão importante quanto trabalhar também se faz essencial desconectar do trabalho, ter tempo para vida em família, em sociedade, reservando-se aos momentos de descanso e lazer, tão importante para a recuperação do ser humano.

Por Iniciativa do Senador Fabiano Contarato (REDE/ES), tramita Projeto de Lei nº 4044 de 2020 de importante relevância, que busca regulamentar o direito de desconectar do trabalho.

O projeto em comento tem relevo, e se assemelha com a legislação francesa, visto que garante ao trabalhador o direito de não ser acionado no seu horário de repouso, exceto em caso fortuito e força maior, e mesmo nessa exceção, garante ao empregado a remuneração das horas extraordinárias, e caso o empregado não responda no seu período de descanso, não será considerada falta funcional.

Termino este capítulo deixando uma reflexão do jurista Jorge Luiz Souto Maior, para que se faça uma análise da importância dos operadores do direito de argumentar sobre o direito à desconexão, para que seja efetivada essa proteção aos trabalhadores.

Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem nosso computador? Ele – o computador – está para nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, inclusive finais de semana, e não são poucas as vezes que tiramos férias para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet? (SOUTO MAIOR. 2003, p. 20.).

A pandemia impulsionou o teletrabalho, e com ela trouxe novas perspectivas dessa nova reorganização de trabalho, bem como, apresentou novos desafios, tanto para empregador como para empregado, portanto, essa nova realidade que já é um fato concreto e consolidado, falta apenas à regularização correta dos direitos e deveres, com o fim de solucionar as problemáticas que se apresentam, para que se evitem retrocesso de direitos trabalhistas já conquistados.

CAPÍTULO III

LEGISLAÇÃO DE PORTUGAL DIANTE DO TELETRABALHO E DA IMPLANTAÇÃO DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL

3.1 TELETRABALHO E A LEGILAÇÃO DE PORTUGAL

Em Portugal, até 2003 não havia normatização específica para o teletrabalho, sendo que o teletrabalhador que se encaixasse sob esse tipo de prestação de serviço, estaria submetido ao regime legal aplicável ao contrato de um trabalho dito como comum, não havendo lei específica para tal modalidade de trabalho, ou seja, havia certa desatenção e pouca compreensão por parte da legislação portuguesa para com aqueles que faziam parte do teletrabalho. De acordo com DRAY (2002, p.274, apud, ALMEIDA, 2019, p.13) confirma que esse vácuo legislativo também tinha como pressuposto a falta de visibilidade na apresentação do teletrabalho no mercado de trabalho português, por ser um assunto pouco desenvolvido.

Em 16 de Julho de 2002, surgiu o Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, assinado em Bruxelas com a visão de melhorar e proteger os aspectos jurídicos dos teletrabalhadores, estabelecendo regras para que esses possam desfrutar dos mesmos direitos de outros trabalhadores de regimes alheios a eles. Sendo que essa implantação foi feita em observância aos procedimentos legais de cada país participante desse acordo, sendo que cada um alterou a legislação e até mesmo de acordos coletivos.

Assim, em 27 de agosto de 2003 foi feito a transposição do Acordo-Quadro sobre o teletrabalho através da implementação da Lei nº 99/2003 que veio a ser o Código de Trabalho de Portugal, onde o teletrabalho estava presente nos artigos 233 a 243. Ao longo do tempo o Código do Trabalho de Portugal passou por várias significativas mudanças, sendo a mais recente implementada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009, em que aprovou a revisão do Código de Trabalho de Portugal, e atualmente a regulamentação do teletrabalho está presente na Seção IX, subseção V, nos artigos 165 a 171 deste citado código.

Antes, a definição de teletrabalhador, procedia da união de dois requisitos, que seria aquele que desempenha suas atividades à distância do local de trabalho, e que tenha como meio de serviço o uso do recurso das tecnologias de informação e comunicação. Se não houvesse o preenchimento desses requisitos, tratar-se-ia de um trabalhador autônomo, que vem a ser aquele trabalhador que exerce de forma habitual e por conta própria, atividade profissional e remunerada.

O conceito atual de teletrabalho está contido no artigo 165º do atual Código de Trabalho de Portugal, onde se pode tirar também o conceito de teletrabalhador:

Artigo 165.º Noção de teletrabalho Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Observando essa definição, pode-se dizer que atualmente para ser considerada uma relação de trabalho no âmbito legal em Portugal, será necessário a apresentação de três requisitos conjuntamente: prestação laboral com subordinação, ser prestado de forma habitual fora da empresa e usando recurso da tecnologia de informação e de comunicação. Importante observar que essa definição portuguesa, se assemelha com a do artigo 75-B da CLT.

No artigo 166º, dar-se-á o tratamento sobre o regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho:

Artigo 166.

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

3 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Analisando o artigo supracitado, percebe-se que o legislador português deixou clara sua tentativa de proteger a relação de teletrabalho, exigindo que o contrato seja firmado de forma escrita com a identificação completa do local de lotação do teletrabalhador e vários outros itens elencados. A parte desse contrato tem a liberdade de assinar um contrato por período determinado ou podendo fazer simplesmente a título definitivo, e em situações em que houver mútuo acordo, pode esse mesmo contrato ser modificado, ou seja, este artigo prevê a faculdade do trabalhador em estar sob o regime de teletrabalho e seja formalizado por escrito. Mas, ainda assim, se não houver feito por escrito, o artigo 364 do Código Civil Português: “por confissão expressa, judicial ou extrajudicial, contanto que, neste último caso, a confissão conste de documento de igual ou superior valor probatório”.

Destarte, um contrato que prevê o teletrabalho que não for elaborado em escrito pode ser provado por uma confissão, sendo que, se não o for, o trabalhador fica sujeito ao regime do contrato de trabalho comum. Esse artigo 166 também deixa clara a exigência de identificar qual o departamento que o trabalhador submetido ao regime de teletrabalho vai ficar subordinado, assim também identificar para quem o teletrabalhador vai precisar contatar para o melhor desenvolvimento do trabalho.

Importante salientar que desde que o trabalho executado seja compatível, o legislador conferiu o direito ao trabalhador de optar pelo teletrabalho, como verificado no n.º 2 (dois) do artigo 166 da lei em comento, verifica-se ainda no n.º 3 (três) que, o legislador também confere esse direito a pais ou mães que tenham filhos menores de três anos, e ainda assevera no n.º 4 (quatro) que, o empregador não pode opor-se aos pedidos mencionados nos referidos números, inclusive, pode ser considerado contraordenação grave quando o empregador nega esse direito nos casos do n.º 2 (dois), e contraordenação leve nos casos do n.º 3 (três).

Uma breve comparação da legislação portuguesa com a atual legislação brasileira é identificado que, o legislador Português foi mais criterioso na elaboração das normas que regulamentam esse modelo de trabalho.

O artigo 167º dispõe acerca do “Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador”:

Artigo 167.

- 1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução.
- 3 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Nesse artigo acima citado, destaca-se o nº 2, onde o contrato apresenta a possibilidade de período experimental de 30 dias, contendo um termo resolutivo. Haverá a cessação do contrato se ocorrer no decurso do prazo redigido no contrato ou pela denúncia durante os primeiros 30 dias da execução contratual ou até mesmo mediante acordo escrito entre o teletrabalhador e empregador.

O artigo 168º apresenta o “Instrumento de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho”:

Artigo 168.º

- 1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.
- 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.
- 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Assim demonstrado, os instrumentos de trabalho podem pertencer ao teletrabalhador como também ao empregador, mas se haver um vácuo contratual em relação ao instrumento, presume-se que os instrumentos de tecnologias de informação e comunicação serão pertencentes ao empregador, que deverá assegurar as respectivas instalações dos equipamentos que serão primordiais para

sua execução, manutenções, e também o pagamento das despesas, e vale ressaltar, o empregador tem o dever de manter o ambiente em que o teletrabalhador está executando o trabalho.

Enquanto no Brasil, vem se impondo essa responsabilidade ao trabalhador, a título de exemplo se têm a Resolução Administrativa (RA) nº 38, de março de 2021, que alterou dispositivos da RA do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, de nº 160/2016, que dispõe sobre o teletrabalho, e inseriu o § 4º no artigo 9º, onde impõem aos servidores o encargo dos equipamentos próprios e adequados para a prestação do teletrabalho, o Tribunal ainda se isenta no artigo 13, § 4º, de arcar com os custos para aquisição de bens ou serviços destinados ao servidor em teletrabalho. Essa transferência do ônus de arcar com os custos da máquina pública ao próprio servidor, sem nenhum tipo de compensação, parece desproporcional, e coloca o servidor em regime de teletrabalho em posição desfavorável àquele que exerce presencialmente.

No artigo 169º da legislação portuguesa explica sobre a “igualdade de tratamento do trabalhador em regime de trabalho”, em que consagra a igualdade de tratamento entre o trabalhador e aquele cujo é um trabalhador “presencial” também dito interno, no que se trata a formação, à promoção profissional e as condições de trabalho. Deste modo, está presente no artigo 169º:

Artigo 169.º

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

O artigo 170º narra a “Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho”, desta forma:

Artigo 170.º

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Mediante este artigo supracitado, fica constatado que, o empregador deve proporcionar boas condições tanto físicas quanto psíquica para com o empregado, para que esse possa trabalhar, certificando também o uso do respeito à privacidade e ao tempo de descanso e de repouso familiar do trabalhador.

Atualmente, existem grandes avanços no meio tecnológico, e esse artigo veio como uma forma de frear o uso da tecnologia existente como um mecanismo de abuso laboral, dessa forma, assegurando a defesa dos direitos da personalidade e conferindo maior proteção à situação pessoal do trabalhador.

Na normativa do artigo 171.º, está descrito sobre a “Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho”, em que se observa a importância e o direito da representação coletiva para o teletrabalhador, o que se pode falar no uso de sindicatos. Além disso, estabelece a opção de uso da tecnologia para o trabalhador participar de reuniões ligadas àqueles que o representem coletivamente.

O artigo 171, *in verbis*:

Artigo 171.º

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.º 2 ou 3.

Além desses artigos presentes no Código de Trabalho de Portugal, que veio a ser implantado conforme o Acordo-Quadro Europeu sobre o teletrabalho, também há influência do Pilar Europeu dos Direitos Sociais do (*European Pillar Of Social Rights*), que apresenta vinte princípios, sendo eles de suma importância para

a existência de oportunidades e condições dignas para aqueles trabalhadores em condições de trabalho atípico, mormente chamado de teletrabalho.

No ano de 2020, o Instituto Nacional de Estatística (INE) liberou uma pesquisa que teve como resultado a constatação que no segundo trimestre de 2020, o teletrabalho em Portugal teve o aumento de 23,1%, sendo que dentro desta porcentagem, 91,2% (998,5 mil pessoas) começaram a trabalhar em casa com características de teletrabalho devido à pandemia de Covid-19. E os participantes dessa pesquisa relataram a vontade de que quando acabar a pandemia gostaria de continuar a trabalhar de forma remota em suas casas.

De tudo isso, pode-se perceber que o teletrabalho em Portugal possui maior sistematização e regulamentações do que comparado com Brasil, pois, houve nesse pouco detalhamento, tal como, pouco vislumbre da CLT para com as formas de controle do empregador, nas atividades feitas pelo teletrabalhador no trabalho subordinado, se esse controle feito de maneira remota pode ferir a privacidade do trabalhador remoto, e, havendo adoção de metas a serem batidas, há que se impor um limite factível a ser cumprido, sob pena de que o teletrabalhador demandar uma jornada de trabalho maior do que a suportada, além de outras questões que não foram adequadamente previstas.

O legislador português se preocupou em tratar de algumas formalidades ligadas a propriedade dos instrumentos de trabalho, as despesas com a instalação, manutenção e o dever de cuidar desses equipamentos. O legislador de Portugal também trata dos direitos coletivos do teletrabalhador subordinado, dando-lhe a possibilidade de gozar de uma estrutura coletiva de representação mediante o uso tecnológico como já citado pelo artigo 171º do Código de Trabalho de Portugal.

Enquanto, isso o legislador brasileiro vem enfrentando dificuldades para a implantação mais ampla naquilo que condiz ao teletrabalho. Enquanto em Portugal já tem legislação tratando do assunto desde 2003, no Brasil, conforme visto em capítulo anterior, somente em 2011 o tema ganhou espaço real no ordenamento jurídico, ainda assim, não está superada certa lacuna deixada pelo legislador brasileiro no assunto ligado ao teletrabalho, dado que, a doutrina e a jurisprudência vêm sendo usada como ajuda para aquele que procura respaldo jurídico.

Conclui-se que o Brasil deve adotar medidas urgentes de cunho legislativo nos supracitados assuntos ligados ao teletrabalho, por ter uma sociedade que está cada vez mais envolvida e dependente dos meios de comunicação, por

causa do aumento da tecnologia e também pelo advento da pandemia oriunda do COVID-19, devendo desta forma, o legislador procurar dispor e amparar a relação de trabalho remoto, trazendo assim maior segurança jurídica para os dois lados.

3.2 DA RELEVÂNCIA DO TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL

No atual século, mais precisamente nos últimos anos, vem ocorrendo cada dia mais a expansão da globalização e como resultado acontece o avanço da tecnologia nas mãos das pessoas ao redor do mundo. No Brasil, não é muito diferente, sendo as ferramentas tecnológicas usadas como um meio de manter as relações de trabalho, podendo ser facilmente identificadas no teletrabalho. As demandas sociais brasileiras se apresentam ainda mais latentes com o surgimento desse sistema tecnológico, ficando em destaque a necessidade de se realizar uma reestruturação da Administração Pública no Brasil, para organizar melhor as estruturas e processos de trabalho, para maior qualidade do atendimento ao público.

O avanço do uso de novas tecnologias presente no Brasil acarretou a implantação do processo judicial eletrônico, sendo que isso permite que as atividades administrativas possam ser executadas a qualquer tempo (dentro de prazo estipulado) e lugar, não deixando o servidor e aquele que procura pelo serviço, ficar em uma eterna espera. Apesar desse exemplo, é necessário para a efetiva aplicação do teletrabalho na administração pública no Brasil, a conservação dos seus princípios explícitos presentes no artigo 37 da Constituição Federal do Brasil, sendo que todos esses princípios elencados nesse artigo têm a ideia central de proteção das relações entre a administração pública, servidor e os cidadãos em geral, que vale também quando houver teleatendimento como meio de atendimento ou mesmo de prestação de serviço. Assim se encontra o artigo 37 Constituição:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

O princípio da legalidade diz que a Administração Pública pode realizar apenas o que a lei permitir ou se o mesmo mandar. Destarte, a administração

pública tem como dever ao que a lei ordenar ou mesmo permitir. Sendo isso posto, apesar de a administração não gozar de uma lei específica sobre o teletrabalho, necessitará então desenvolver o seu trabalho seguindo as disposições contidas na Constituição, nas leis que nela couber aplicação, por meio de decretos, regulamentos, resoluções, regimentos, portarias, instruções, nos circulares e entre outros atos normativos. Dentro desse aspecto, recentemente entrou em vigor a instrução normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 que no seu escopo explica e regula alguns atos do teletrabalho da Administração Pública Federal, no qual o servidor público em teletrabalho tem que ficar disponível por telefone, responder ao correio eletrônico e comparecer presencialmente sempre que solicitado na administração. E vale ressaltar, que não vai ser todo servidor público federal que poderá optar pelo teletrabalho, se não encaixar dentro do ato normativo nº 65.

Na atuação administrativa, todos aqueles que fazem parte da administração que estiverem trabalhando por teleatendimento, não poderá usar o teletrabalho como uma forma de obter interesse próprio ou de terceiro, sendo apenas usado para garantir a finalidade pública. Esse preceito está em total consonância com o princípio da impessoalidade, para que não ocorra nenhum desvio de finalidade do daquele prescrito ao teletrabalhador executar.

O teletrabalho executado pela administração pública, também obedece ao princípio da moralidade administrativa, pois o direito do trabalho tem a necessidade de proteger combatendo as práticas ilícitas, reveladas pelo uso nocivo da tecnologia usada no teleatendimento, porque o teletrabalhador pode estar mais vulnerável aos abusos praticados pelos meios tecnológicos, que pode ser o teleassédio, devendo por outro lado, o servidor público oferecer o melhor serviço ao público de forma proba e ética. Se o teletrabalhador público não agir de forma proba, poderá ele ser responsabilizado civil e criminalmente por imoralidade administrativa, assim posto no artigo 37, §4º da Constituição Federal:

§ 4º Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.

A administração pública deve agir de maneira transparente no seu dia-a-dia mesmo que esteja funcionando pelo modo virtual, essa ordem pode ser extraída

pelo princípio da publicidade. O cidadão tem o direito de conhecer, exigir e garantir acesso às informações dos serviços prestados pela administração pública, salvo se afetar a segurança da coletividade e do Estado e também o direito à intimidade. Por isso, de modo geral, os atos de um servidor público que esteja em teletrabalho deverá ser levados a conhecimento dos interessados, usando de meios legalmente previstos, como por exemplo, a publicação por meio digital, comunicação e citação por meio eletrônico.

O princípio da eficiência refere-se à forma de atuação do agente público, que deve ser eficiente e com qualidade, sendo que a forma deve ser organizada, estruturada e disciplinada. O teletrabalhador público precisará executar a sua atividade de modo satisfatório para melhor atender as necessidades de todos que dependem de seu serviço, gerando assim, um resultado positivo para o servidor público.

Segundo entendimento de Meirelles (2008, p.87) os princípios do artigo 37 da carta magna deverão prestar:

No desempenho dos encargos administrativos o agente do Poder Público não tem a liberdade de procurar outro objetivo, ou de dar fim diverso do prescrito em lei para a atividade. Não pode, assim, deixar de cumprir os deveres que a lei lhe impõe, nem renunciar a qualquer parcela dos poderes e prerrogativas que lhe são conferidos. Isso porque os deveres, poderes e prerrogativas não lhe são outorgados em consideração pessoal, mas sim para serem utilizados em benefício da comunidade administrada. Descumpri-los ou renunciá-los equivalerá a desconsiderar a incumbência que aceitou a empossar-se no cargo ou função pública. Por outro lado, deixar de exercer e defender os poderes necessários à consecução dos fins sociais, que constituem a única razão de ser da autoridade pública de que é investido, importará renunciar os meios indispensáveis para atingir os objetivos da Administração.

Desse modo, pode-se auferir que a administração pública de forma razoável deverá aplicar os princípios do artigo 37 para o gozo dos direitos individuais e para alcançar o bem estar coletivo. Com a aplicação correta desses princípios aqui citados, o teletrabalho vem sendo inserido nos serviços públicos no âmbito municipal, estadual e federal, para obter uma alternativa viável na redução de custos na operação de serviços como o uso da estrutura física das unidades, fazendo com que haja contribuição nos indicadores socioambientais, por diminuir a emissão de poluentes no transporte de servidores, bem como a redução do consumo de

materiais de bens e serviços, isso tudo ocasionando maior elevação das metas de eficiência e de produção.

Seguindo essa mesma linha de pensamento, o Governo do Estado de Goiás, divulgou em meio eletrônico (2020) usando de seus avanços tecnológicos disponíveis em meio à pandemia de COVID-19, para melhor organizar e produzir com eficiência por teletrabalho executado por seus servidores garantindo a esses trabalhadores públicos, um modelo que proteja e reduza o nível de contaminação pelo vírus. Foi dessa forma que a subsecretária de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Estado da Administração (SEAD) explicou que em recente pesquisa foi constatado que o novo formato de teletrabalho não significa apenas o aumento de produtividade ou à redução de custos, mas também menos poluição e mais fluidez para o trânsito, visto que na pesquisa mais de nove mil respostas, de ampla maioria dos servidores (68%) assinalou que usa veículo próprio para se deslocar até o trabalho, gastando aproximadamente 30 minutos por trecho. Olhando para o futuro, o governo de Goiás pensa em um modelo de teletrabalho entre seus servidores sendo feito ao longo do tempo, com olhar para a produtividade alinhada aos seus cidadãos, fazendo surgir o Programa de acompanhamento de Produtividade (ProMove).

Uma empresa estatal que vem aplicando com maestria o teletrabalho é o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), em que de forma perspicaz demonstra os benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas, sendo bastante sólido e inovador. O teletrabalho é amparado por uma estrutura normativa que vêm garantindo aos trabalhadores dessa empresa a melhor opção de ingressar nessa modalidade de trabalho, oferecendo um tratamento sem distinção aos demais. Para selecionar aqueles que irão trabalhar de maneira remota, o SERPRO tem feito um criterioso processo seletivo, sendo que, o escritório do candidato, que é residencial, é vistoriado, levando em conta a possibilidade de acesso aos meios tecnológicos e verificando o ambiente a qual o serviço passará a ser prestado. Além disso, durante a execução do trabalho remoto, a chefia empregando de mecanismos de controle acompanhará as atividades desenvolvidas pelos teletrabalhadores. Ressalta-se que a mencionada empresa pública, ainda garante um notebook, e demais equipamentos essenciais para execução do teletrabalho, para que o trabalhador tenha as mesmas condições aos demais funcionários desta empresa.

Devido à pandemia houve aumento latente e nítido do aumento de aplicação do teletrabalho nos órgãos públicos. Como uma forma de modelo de trabalho a ser usada, a prefeitura de São Paulo vem o adotando com a decretação de *home Office* devido aos altos índices de infectados pelo COVID-19, como demonstrado na matéria da revista Istoé Dinheiro em 2020:

Desde 16 de março os servidores municipais estão trabalhando de casa e a gestão Bruno Covas (PSDB) diz que houve aumento na produtividade dos funcionários, redução de despesas, além da questão ambiental com menos pessoas se deslocando e usando transporte nas ruas da capital paulista. Na visão do prefeito, *home Office* é “caminho irreversível” em todo o mundo.

O Poder Judiciário vêm adotando medidas em relação ao teletrabalho, exemplo é a Justiça 4.0:

O “Programa Justiça 4.0 – Inovação e efetividade na realização da Justiça para todos” é a concretização do 4º Eixo da atual gestão do CNJ e objetiva a promoção do acesso à Justiça, por meio de ações e projetos desenvolvidos para o uso colaborativo de produtos que empregam novas tecnologias e inteligência artificial. (CARTILHA JUSTIÇA 4.0. 2020, P.3).

Como um meio de viabilizar a eficiência e a efetividade dentro da própria instituição, o CNJ aprovou Resolução nº 345 (parágrafo único. 2020), que permite o juízo 100% digital, autorizando que “todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e remoto por intermédio da rede mundial de computadores.”

Com a pandemia da Covid-19, as audiências por videoconferência se tornaram uma aliada na contenção do vírus, e, meio indispensável para que a prestação da tutela jurisdicional não sofresse por falta de solução e continuidade.

Como exemplo, pode-se citar o caso da Secretaria Unificada do 1º e do 2º Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (Cejuscc) da comarca de Goiânia-Goiás, que, em razão da pandemia passou a realizar todas as audiências de conciliação e mediação por videoconferência.

As audiências são agendadas e o Cejuscc encaminha o link no e-mail ou Whatsapp disponibilizado pelas partes, a audiência só não será realizada se ambas as partes manifestarem expressamente desinteresse na composição consensual como estipulado pelo (art. 334, § 4º, I, Código de Processo Civil de 2015).

O trabalho prestado pela equipe do Cejusc tem sido realizado todo remotamente, e não se pode negar que a tecnologia tem sido uma grande aliada, e importante ferramenta para dar continuidade na prestação jurisdicional, e, ao que tudo indica, os avanços obtidos nesses tempos de pandemia deverão ser mantidos quando voltar a “normalidade”.

Ainda a título de exemplo, a Vara Federal da Seção Judiciária de Londrina no estado do Paraná (TRF4) que com adoção do teletrabalho, houve aumento de 20% da produtividade entre seus servidores para com o serviço prestado. Isso acontece, pela opção do próprio servidor possa gerenciar seu tempo no trabalho.

Analisando cada um desses modelos implantado do trabalho virtual na administração pública em geral, há também de se observar o respaldo legal da vigente Lei nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020 que ajuda com que o teletrabalho seja sentido por todos os profissionais e servidores públicos. Essa lei trouxe celeridade para contratações públicas, que no meio de uma pandemia é muito importante, sendo feita através do teletrabalho que no final vem protegendo o funcionário e ainda mantém a máquina pública em funcionamento.

No aspecto pós-pandemia, Aiello (2020) explica como poderá desenvolver esse cenário nos serviços em geral executados por teletrabalho, que se pode usar em analogia para administração pública, na qual para aperfeiçoar os custos ou até mesmo incentivar a atuação remota, criam condições para que os trabalhadores possam experimentar o teletrabalho, que acentuou atualmente devido ao Covid-19 e as consequências advindas dela, sendo que empresas de grande porte já vêm sinalizando que após a pandemia haverá ainda políticas que preguem pelo teletrabalho.

Em consonância, o professor Matias-Pereira (2013), ressalta que o servidor público quando apoiado de novas ferramentas tecnológicas, como o computador, onde possua acesso à internet, hardwares e softwares para melhor desempenho de suas funções remotas poderão desenvolver o seu trabalho em casa. Observando cada caso, uma vez que as atividades com carga prioritária devem ter como referência a possibilidade segundo suas atribuições, de acordo com as características do serviço efetuado, podendo assim, medir a qualidade e o desempenho do teletrabalhador em função da administração pública.

Por essa concepção, o teletrabalho é de prática inevitável no meio do grande crescimento populacional e tecnológico, logo que amplia a mobilidade,

aumenta a conexão e inovações. A promoção de mudanças pode ser considerada também um atrativo para o futuro do teletrabalho na administração, bem como os benefícios gerados pela flexibilidade que proporcionam ao ambiente de trabalho, as empresas e ao trabalhador.

CONCLUSÃO

Por fim, após criteriosa análise do presente tema, pode-se concluir que o teletrabalho é modalidade de trabalho que só teve aumento durante os anos, e que, cada vez mais empresas estão aderindo a essa forma de trabalho, acompanhado de novas tecnologias que cresceram muito nas últimas décadas.

Com o advento da pandemia ocasionada pela COVID-19, essa modalidade ganha contornos mais expressivos, visto que, pôde ser colocado em prática por muitos empregadores e empregados que antes não conheciam ou evitavam esse método.

Conforme entendimentos doutrinários, jurisprudenciais e demais disposições legais elencadas para o desenvolvimento dos capítulos aqui dispostos, o modo como a sociedade moderna vem se reorganizando entre o capital e trabalho, e como vem acontecendo à adequação a essa realidade tecnológica, percebe-se que, essa nova reorganização do trabalho apresenta muitas problemáticas pela falta de legislação mais detalhada, acarretando redução de direitos, mas, demonstra muitas oportunidades também, e para aproveitar essas oportunidades deve haver uma interação entre sociedade e tecnologia, e para isso é de suma importância a atuação do Estado por meio de políticas públicas de inclusão, visto que, há partes da sociedade que são vulneráveis a esse avanço tecnológico. Portanto, deve haver um trabalho conjunto entre sociedade e Estado com programas de requalificação e aprendizado, de modo a dar apoio a esse grupo, o que deve ser pensado de forma coletiva.

A questão do teletrabalho em outros países é debatida, principalmente em Portugal, onde foi demonstrado de maneira elaborada e dinâmica, e neste país foi adotado de maneira precoce o regime do teletrabalho, garantindo ao teletrabalhador os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho português ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos oriundos de acidente de trabalho ou doença adquirida no decorrer da profissão, outro ponto importante da legislação portuguesa foi de deixar clara a responsabilidade do empregador pelos instrumentos de trabalho próprios a tecnologia de informação e de comunicação utilizados pelo

trabalhador, devendo ainda o empregador assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas, enquanto isso a legislação brasileira na contramão, impõe ao trabalhador a responsabilidade por esses encargos.

Desse modo, apesar dos grandes avanços no mundo jurídico, a prática de teletrabalho ainda envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas especificidades, pois apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista vem trazendo sobre o assunto, ainda temos alguns pontos que precisam ser mais bem explicados para que não tenha divergências sobre o assunto, pois o avanço tecnológico e o teletrabalho em decorrência é um assunto de inevitável aplicação no mundo atual, e para que não ocorra retrocesso social nem insegurança jurídica nessas relações trabalhistas, é necessária a aplicação de normas, mas, de maneira limpa e eficaz.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho** / Almiro Eduardo de Almeida. Valdete Souto Severo - 2. ed. - São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BAUMAN, Zygmunt (2001). **Modernidade Líquida**. Título Original: Liquid Modernity. Tradução: Plínio Dentzien, autorizada da edição inglesa publicada em 2000 por Polity Press, Oxford, Inglaterra. Jorge Zahar Editor, 2001.
- CAIRO JUNIOR, José. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. Ver. E atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2019
- CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Direitos Fundamentais e Inovações no Direito: Direito à Desconexão: Um Novo Direito Fundamental do Trabalhador**. 1ª. ed. Edita: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos – IBEROJUR – Porto, Portugal. 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho **A reforma trabalhista no Brasil** : com os comentários à Lei n. 13.467/2017 - Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo : LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.
- DE MELO, Luiz Fernando, A Regulamentação Do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista, Itajaí, 2018.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Globalização e desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo, LTr, 1998.
- GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho**: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.
- MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no brasil**. Paraná, Revista Eletrônica do TRT 9ª região, v. 7. n. 62. 2017.
- OLIVEIRA, Jean Marcel Mariano. **Direito constitucional do Trabalho e a reforma trabalhista de 2017**. Formato Livro Digital – 1ª edição.
- SCALZILLI, Roberta. **O direito à desconexão**: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020

AIELLO, Thaís. **Home office pós-pandemia: O teletrabalho veio para ficar?** Reflexões e insights rumo ao day after. 14 maio 2020. Disponível em: <https://www.panoramaexecutivo.com.br/home-office-pos-pandemia/>. Acesso em: 3 mar. 2021.

ALMEIDA, Maria Eunice Lopes de. **O teletrabalho e o direito a teletrabalhar**. 2019. Dissertação (Direito - Graduação) - UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA, 2019. Disponível em: https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28668/1/MariaAlmeida_Dissertacao.pdf. Acesso em: 1 mar. 2021.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Reforma Trabalhista Enunciados Aprovados**. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf . Acesso em: 26 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 de Nov. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 22 de setembro 2020.

CNJ. **Cartilha Justiça 4.0**. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/02/Cartilha_Justica_4-0_Vers%C3%A3o_Web_em_17-02-21.pdf. Acesso em: 19 mar. 2021.

CNJ. **Resolução N° 345**, de 9 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original175500202010145f873b7482503.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2021.

DA VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Crise da Covid-19, teletrabalho, depressão e burnout**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-nov-11/veiga-covid-19-teletrabalho-depressao-burnout>. Acesso em 03 nov. 2020.

FELIPE, Luis. **Benefícios do teletrabalho para o aprimoramento dos processos das áreas**. Disponível em: <https://intra.SERPRO.gov.br/tema/artigos-opinioes/beneficios-do-Teletrabalho-para-o-aprimoramento-dos-processos-das-areas>. Acesso em 01/03/2021.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista brasileira**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 28 out. 2020.

GOVERNO DO BRASIL. **Governo federal economiza R\$ 691,9 milhões em despesas administrativas com trabalho remoto de servidores.** Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/governo-federaleconomiza-r-691-9-milhoes-em-despesas-administrativas-com-trabalho-remoto-deservidores-1>. Acesso em: 15 set. 2020.

ISTOÉDINHEIRO. **Prefeitura de SP decreta home office definitivo.** Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/prefeitura-de-sp-decreta-home-office-definitivo/>. Acesso em: 1 mar. 2021.

JUSBRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho TST.** Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/754880631/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-104553920175030060/inteiro-teor-754880682>. Acesso em: 20 fev. 2021.

MAGELA Melo, Geraldo. **O teletrabalho na nova CLT.** Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 15 fev. 2021.

MIGALHAS. **CNJ aprova proposta para tribunais atuarem de modo 100% digital.** Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/334525/cnj-aprova-proposta-para-tribunais-atuarem-de-modo-100--digital>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MATIAS, PEREIRA, José. **A adoção do teletrabalho na Administração.** Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas>. Acesso em: 04 de março de 2021.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 34^o ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

OIT. **C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 mar. 2021.

PHILBECK, Thomas. **O trabalho na quarta revolução industrial.** Disponível em: <https://youtu.be/7IDuGMD1Oec>. Acesso em: 15 out. 2020.

PIRES FUNCATO, Denise. **Saúde, Higiene e segurança no Teletrabalho: Reflexões e dilemas no contexto da dignidade humana trabalhadora.** Disponível em: <https://docplayer.com.br/8950684-Saude-higiene-e-seguranca-no-teletrabalhoreflexoes-e-dilemas-no-contexto-da-dignidade-da-pessoa-humana-trabalhadora.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.

PORTUGAL. **Código do Trabalho Português.** Disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf#page=66>. Acesso em: 28 fev. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/> Acesso em: 17 fev. 2021.

TELETRABALHO: Uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal.

Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juridica-UNIARAXA_v.22_n.21.12.pdf. Acesso em: 27 fev. 2021.



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
 PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
 INSTITUCIONAL
 Av. Universitária, 1009 | Setor Universitário
 Caixa Postal 38 | CEP 74065-110
 Goiânia | Goiás | Brasil
 Fone: (62) 3046.3031 ou 3033 | Fax: (62) 3046.3036
 WWW.PUCGOIAS.GO.BR | PRODI@PUCGOIAS.EDU.BR

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

A estudante Marjorie Alves Raupp do Curso de Direito, matrícula 2017.2.0001.0605-7, telefone: (62) 99149-3993 e-mail marjorieraupp@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificada (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MOV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 27 de maio de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): Marjorie A. Raupp

Nome completo do autor: Marjorie Alves Raupp

Assinatura do professor-orientador: Gil César Costa de Paula

Nome completo do professor-orientador: Dr. Gil César Costa de Paula