



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

STÉFANY ROMANIELO ALVES

**A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DO ANO
DE 2017 E SUA UTILIZAÇÃO COM AS NORMAS EMANADAS DURANTE A
PANDEMIA DO COVID-19**

**GOIÂNIA
2022**

A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA NO ANO
DE 2017 E SUA UTILIZAÇÃO COM AS NORMAS EMANADAS DURANTE A
PANDEMIA DO COVID-19

Stéfany Romanielo Alves**

Pedro Roberto Silva Pinto***

RESUMO: Este estudo foi elaborado com a finalidade de compreender e analisar a evolução do teletrabalho decorrente da reforma trabalhista de 2017 e seu avanço de utilização por consequência da pandemia covid-19. Analisando o comportamento dos cenários econômicos e sociais, as relações entre empregador e empregado ressaltando o avanço tecnológico e as adequações na legislação, flexibilização e criação de novas modalidades de trabalho de maneira descritiva e com uma abordagem quali-quantitativa. Desta forma, serão demonstradas as variações nos cálculos de folha de pagamento, o impacto financeiro com a alteração dos encargos para o empregador, as influências das modalidades e as vantagens e desvantagens evidenciadas.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho, covid-19, reforma trabalhista.

ABSTRACT: This study was designed to understand and analyze the evolution of telework resulting from the 2017 labor reform and its advance in use as a result of the covid-19 pandemic. Analyzing the behavior of economic and social scenarios, the relationship between employer and employee, highlighting the technological advance and the adaptations in legislation, flexibility and creation of new modalities of work in a descriptive way and with a qualitative approach. In this way, the variations in payroll calculations, the financial impact of changing the charges for the employer, the influences of the modalities and the advantages and disadvantages highlighted will be demonstrated.

KEYWORDS: Telework, covid-19, labor reform.

* * Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis, sob a orientação do Prof. Pedro Roberto Silva Pinto.

** Bacharelanda em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: stefany_romanielo@hotmail.com

*** Esp. Pedro Roberto Silva Pinto, Docente Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Universitária, 1440 - Setor Leste Universitário, Goiânia - GO, 74605-010. E-mail: profpedropucgo@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) decorrente do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 tem por objetivo a regularização das relações de trabalho da parte patronal e laboral, com seus respectivos direitos e obrigações a serem cumpridas. Sendo que por consequência do avanço da tecnologia e relações econômicas foi instituída a Lei nº 13.467 no ano de 2017, considerada como um grande progresso brasileiro e seus impactos diretamente relacionados a econômica e a sociedade que teve por consequência desburocratização e adaptações na CLT provenientes das demandas trabalhistas.

Em meio as relações sociais, no final do ano de 2019 foi descoberto o coronavírus (covid-19) que impactou diretamente todos os países e com a infecção acelerada do vírus foram necessárias as adequações em todo o cenário social e desta forma o distanciamento social foi a medida eficaz para evitar a transmissão na escala tão rápida. Assim com a inclusão da modalidade de teletrabalho pela reforma trabalhista, possibilitou que as empresas não caracterizadas como serviços essenciais para o enfrentamento da pandemia conseguissem realizar suas atividades de forma remota.

Assim, para o enfrentamento da pandemia as relações entre o empregador e empregado ocorreram mudanças de forma benéfica ou não do ponto de vista entre as partes, e essas alterações também ocorreram com um impacto diretamente a folha de pagamento. Neste contexto o conhecimento dentre os encargos sociais e trabalhistas incidem diretamente para que seja realizada a boa gestão com otimização dos recursos e de forma que não seja violada dos direitos do trabalhador regido pela CLT.

Desta forma perante o exposto, o trabalho busca explicar a evolução do teletrabalho que foi incluído pela reforma trabalhista do ano de 2017 e qual o destaque de sua utilização por consequência da pandemia e as demandas necessárias para amenizar os danos causados na sociedade e economia? Desta maneira para responder ao problema, o estudo possui o objetivo geral de analisar as vantagens e desvantagens que foram caracterizadas entre o empregador e o empregado e o impacto nos cálculos referente a folha de pagamento. De forma a esclarecer e auxiliar nas tomadas de decisões.

Contudo em contexto acadêmico o estudo prestará de referência para os futuros estudantes de graduação dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia, desta maneira possibilitará um desenvolvimento e aprimoramento na área trabalhista das empresas de serviços administrativos de forma a auxiliar para o plano de gerenciamento e detalhamento

de despesas relacionados a folha de pagamento sendo realizado por pesquisa bibliográfica e caso simulado.

Assim, por meio dos detalhamentos dos cálculos e da elaboração da demonstração do resultado do exercício em comparação com as modalidades expostas, será possível que a pesquisa seja utilizada de auxílio aos empresários que buscam compreender e para os profissionais da área que almejam maior aperfeiçoamento e destaque. Então, presume-se que o estudo seja habilitado para contribuir com o crescimento das empresas e o aumento de emprego.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Apresenta-se, a seguir, a base teórica na qual está fundamentada o estudo da pesquisa. Mencionando-se a utilização do teletrabalho no Brasil após a reforma trabalhista do ano de 2017 e sua utilização com as demandas por consequência do vírus SARS-CoV-2 (covid-19).

2.1 ASPECTOS LEGAIS DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL

O trabalho existe no mundo desde o momento que o homem começou a modificar a natureza e o ambiente em que foi inserido, adquirindo habilidades e aprimorando suas técnicas. Por outro lado, o dicionário Michaelis caracteriza-se que o emprego seja o trabalho ou ocupação que se realiza em troca de remuneração. Sendo considerado o trabalho escravo aquele que submete ao trabalho forçado, jornada exaustiva e as condições degradantes de trabalho como descreve o Código Penal Brasileiro no Art. 149. De acordo com as informações divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência o Brasil encontrou cerca de 1.937 (mil novecentos e trinta e sete) pessoas em situação de escravidão em 2021, maior número desde 2013.

Tendo como exemplo o caso do resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão em fazendas de cana-de-açúcar no estado de Minas Gerais que foi acompanhada pela equipe do Fantástico. Isto posto, a fiscalização encontrou cerca de 26 infrações trabalhistas no local de trabalho, foi encontrado irregularidades referentes a condições básicas de sobrevivência sendo definido que o perfil de vítimas de trabalho escravo no Brasil é de quase metade nascidas na região nordeste do país e pelo menos 80% declaradas como pretos ou pardas.

Neste sentido para regulamentar as relações trabalhistas, e atender a demanda social e as necessidades humanas de forma a contribuir o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que desde a sua publicação e entrando

em vigor em 10 de novembro de 1943 preserva e regulamenta os direitos e obrigações das relações de trabalho entre empregador e empregado que se caracterizarem nas modalidades previstas. Apesar de conforme dito existir casos de trabalho escravo no Brasil ainda nos tempos atuais, a CLT foi um grande progresso sendo um dos destaques do período do governo Getúlio Vargas.

Nesta perspectiva a CLT no Art. 2º caracteriza que empregador a empresa, seja ela individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Acrescendo no Art. 3º o empregado sendo toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, com a dependência deste mediante a salário. Então sendo representada a união entre as duas partes o contrato individual de trabalho, caracterizando e formalizando a relação de trabalho, no qual existe as obrigações e direitos na parte patronal e laboral.

De forma para complementar os direitos dos trabalhadores através de acordos específicos para as categorias a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que está prevista na CLT refere-se a um acordo que é fixado entre os sindicatos da parte do empregador do empregado, com a finalidade de estabelecer determinações necessárias para a gestão dentre as pautas estão: abrangência da categoria, ajuste salarial, descontos, jornada de trabalho diferenciada para específicos profissionais, horas extras e entre outros benefícios. Após a resolução e aprovação a convenção devem estar registradas no site do Ministério do Trabalho, para que seja disponibilizada ao público e então apta a ser colocada em prática.

Desta maneira que no decorrer da formalização e legalização das relações de trabalho a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 que institui o Vale Transporte e dá outras providências, esse benefício fornecido pelo empregador que antecipará ao empregado valor referente a despesas para o deslocamento residência ao trabalho e vice-versa, sendo obrigatório o fornecimento do benefício todos aqueles que utilizarem de transporte coletivo por menor que seja a distância. Sendo que referente a custeio o empregador poderá descontar de até 6% (seis por cento) do salário base a parcela equivalente. Ressalvo que o valor a ser descontado deve ser revisto no que diz respeito a CCT da categoria.

Contudo então a propósito na consistência em obrigações, direitos e deveres a serem executados pela parte patronal e laboral as Normas Regulamentadoras (NR) tem por finalidade assegurar o trabalho seguro e salubre, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. A elaboração e revisão das normas regulamentadoras são realizadas aderindo o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Apesar da relevância de todas as NR, nos últimos anos sucedeu um destaque maior a NR 17 que regulamenta a ergonomia no trabalho.

De forma a contribuir para o avanço da ciência e da prática da ergonomia a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO) leva em consideração os fatores físicos, ambientais, cognitivos, organizacionais e sociotécnicos para a abordagem e aplicação teórica. Sendo caracterizados como seus princípios a promoção da qualidade de vida, respeito pelas diferenças individuais, responsabilidade para com todas as partes interessadas e entre outros.

No entanto em decorrência da utilização do teletrabalho e de maneira a orientar os servidores dos órgãos do Governo Federal do Distrito Federal a Gerência de Segurança do Trabalho em abril de 2020 publicou uma cartilha com o objetivo de manter um ambiente de trabalho ergonômico, para prevenir o adoecimento e promover a saúde e qualidade de vida. Sendo algumas indicações: escolher um local adequado para o trabalho, adequar o ambiente escolhido, posicionar adequadamente a cadeira, ajustar a posição do computador, postura correta, cuidar da saúde dos olhos e fazer pausas para descanso. Conseqüentemente a importância da disciplina e dos cuidados com a saúde são práticas recomendadas para todos os trabalhadores.

Desta maneira com a evolução tecnológica e para conseguir desburocratizar as relações de trabalho no Brasil e diminuir o desemprego desde a sua publicação no governo de Getúlio Vargas a CLT teve a sua alteração no governo de Michel Temer sancionada em 13 de julho de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, onde que foram alterados, criados e revogados mais de cem artigos e parágrafos que mudou o mercado brasileiro e as relações entre empregador e empregado. Tornando a reforma trabalhista como um marco de crescimento econômico, social, político, trabalhista e previdenciário a fim de agregar ao cenário brasileiro.

2.2 REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL EM 2017

Após 74 anos a reforma trabalhista incluída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 no então governo de Michel Temer alterou o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943 (CLT) e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1947 (Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências), 8.036, de 11 de maio de 1990 (Dispõe sobre o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, e dá outras Providências) e 8.212, de 24 de julho de 1991 (Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras Providências) de forma a reduzir o desemprego no Brasil as diversas modificações tiveram grande impacto na legislação trabalhista.

De modo atendendo as demandas do cenário brasileiro a reforma trabalhista integra para que a CLT acompanhe a evolução da humanidade, de forma que a insegurança jurídica e a interpretações distorcidas seja menor, por consequência a flexibilidade contribui para o crescimento econômico e dificulta para a informalidade nas relações de trabalho. No contexto geral estabelecem que a reforma trabalhista busca uma maior produtividade do trabalho, formalização, segurança e flexibilidade. Posto isso com a inclusão e a alteração de cerca de mais de cem artigos.

Sendo que um dos inúmeros dos destaques da inclusão o Art. 134 § 1º da CLT a alteração quanto ao parcelamento do gozo das férias que foi de grande repercussão e utilização, sendo a modificação que sejam usufruídas em até 3 (três) períodos, de forma que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não inferiores a 5 (cinco) dias corridos, de maneira que para que seja ocorrido deste modo deverá ser autorizado pelo empregado, de maneira que não seja prejudicial a ele.

Logo também quanto ao pagamento da contribuição sindical dos empregados passando a ser opcional. O acordo de banco de horas podendo ser realizado através de acordo individual entre as partes por escrito desde que ocorra a compensação do saldo no período máximo de seis meses conforme descrito do Art. 59 § 5º, por consequência as negociações entre o patronal e laboral passou a ser mais flexível e menos burocrático.

No que tange a nova modalidade de contrato de trabalho o intermitente descrito no Art. 443 § 3º da CLT permite que o colaborador seja admitido para trabalhar eventualmente podendo ser determinado em horas, dias ou meses a depender da atividade a ser executada é caracterizado pela prestação de serviços com subordinação, não contínua e ocorrendo a intercalação de períodos prestados de serviços e de inatividade. Essa formalização deve ocorrer por escrito devendo conter obrigatoriamente especificados: identificação; assinatura; domicílio; valor da hora ou dia de trabalho; local e prazo para o pagamento da remuneração.

Então, em entrevista ao jornal brasileiro Correio Braziliense o sociólogo e professor José Pastore questionado sobre a revogação da reforma trabalhista diz que é bom lembrar que a Lei 13.467/2017 não retirou nenhum direito constante da Constituição Federal, muito pelo contrário acrescentou direitos aos trabalhadores, recorda também o grande avanço com a modalidade de teletrabalho que no ano de 2017 não era suspeitado que de repente, milhares de pessoas teriam que trabalhar em casa, que foi regulamentado pela reforma trabalhista.

2.3 TELETRABALHO

Fundada em 1999 a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) a sociedade civil sem fins lucrativos tornou a única e aprovada fonte relacionada aos temas do teletrabalho e suas abundantes formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil. Visando influenciar, promover e gerir a adoção da modalidade em todo o território brasileiro e apoiando o seu desenvolvimento através da presença e atuação na tecnologia, política e economia.

Com a Reforma Trabalhista introduzindo e destinando o Capítulo II-A dos artigos 75-A até 75-E para discorrer sobre o teletrabalho caracterizam os dispostos que definem o teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, sendo preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que por sua natureza não se caracterize como trabalho externo. Desta forma, as atividades desenvolvidas por operações externas não são consideradas como teletrabalho, por exemplo: motorista e vendedor externo.

No que se refere as tipologias quanto a classificação do teletrabalho em estudo Pinho Pedreira que cita Paolo Pizzi (SCHOUERI, 2001), propõe em quatro modalidades distintas. O teletrabalho em telecentros: é relativo ao trabalho executado em locais da própria empresa mas situado fora do seu centro de produção; o teletrabalho em domicílio: é aquele efetuado pelo empregado em sua residência; teletrabalho nômade: é realizado por aqueles que não possuem local fixo de prestação e passam a maior parte do tempo fora das dependências da empresa; finalizando com a existência da modalidade de teletrabalho transacional: são utilizadas por empregados de várias partes do mundo para a execução de tarefas administrativas.

No entanto o teletrabalho é realizado com ou sem a subordinação e através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em atributo de uma relação de trabalho, sendo realizado a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (ESTRADA, 2017).

De acordo com a pesquisa realizada pelo UOL em 2017 que teve amostra de cerca de 15 países, a utilização do teletrabalho variava entre 2% a 40% dependendo do país, apesar de ser considerado um fenômeno em evidência não era considerado ainda como uma prática generalizada. Correspondendo que a modalidade é mais comum entre os profissionais capacitados que frequentemente estavam em posição de direção e entre os autônomos.

Por influências internas e externas a transformação digital está cada vez mais presente no ambiente empresarial e nos últimos anos em decorrência da pandemia covid-19 a reportagem em 2021 da empresa Terra estima que a urgência para a adaptação aos negócios adiantou o processo em 5 anos e em alguns casos pode-se falar em 10 anos. Essa modernização e

aceleração foi considerada em todo o planeta, ajudando a enxergar que a ciência e a tecnologia desenvolvida a curto prazo mudaram o cenário e auxiliou para as projeções a longo prazo.

2.4 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E O CENÁRIO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Em meados de dezembro de 2019 na província da China foi descoberto uma infecção respiratória aguda que os sintomas são caracterizados como: caso crítico (insuficiência respiratória grave), caso grave (apresenta desconforto respiratório), caso moderado (leves dores de cabeça e febre), caso leve (tosse, dor de garganta e coriza) e caso assintomático (ausência de sintomas) causada pelo coronavírus covid-19 com efeito potencialmente grave, então com a disseminação mundial em uma escala de tempo pequeno o diretor geral Tedros Adhanom da Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou em março de 2020 a pandemia mundial. De forma que a intervenção política nas relações econômicas teve extrema importância para as adequações e tomadas de decisões.

Assim em casos de urgência e relevância o Presidente da República desenvolve normas com força de lei que produzem efeitos jurídicos imediatos, denominada-se então Medida Provisória que precisa da posterior apreciação pelas Casas do Congresso Nacional para se converter definitivamente em lei ordinária. Por consequência foi publicado em 22 de março de 2020 a MP nº 927 e em 27 de abril de 2021 a MP nº 1.046 que tiveram por finalidade propor medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública em decorrência do coronavírus covid-19.

Com a mudança das relações sociais para o enfrentamento da pandemia o cenário das relações trabalhistas tiveram adaptações e o teletrabalho foi a modalidade que teve maior influência, conforme os dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em novembro de 2020 o perfil de profissionais que trabalham em teletrabalho seguia estável desde a primeira análise em maio de 2020. Sendo que o Brasil portou cerca de 7,3 milhões de pessoas que estavam trabalhando remotamente em novembro de 2020 o que correspondeu a 17,4% da massa de rendimentos efetivamente recebidos pelos ocupados no país.

Embora que caracterizado como desemprego pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sendo aquelas pessoas que possuem idade para trabalhar (acima de 14 anos) que possuem disponibilidade e estão em busca, mas que não estão trabalhando. Foi disponibilizado através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) que no 4º trimestre de 2021 a taxa de desocupação foi equivalente à 11,1% por consequência

de que foi marcado pelo início da recuperação do terceiro setor, caracterizado pela prestação de serviço por exemplo: turismo, consultoria, serviços público e etc.

Apesar da retomada da economia e do serviço aos poucos, existe por consequência das incertezas e mudanças vividas a procura sobre o trabalho e apreensão para algumas pessoas, o Jornal Contábil em reportagem no ano de 2021 cita a aceleração, tendências e os novos hábitos no mercado que em todas as profissões estão se organizando e investindo na automação e inteligência artificial. Sendo não possível antecipar o futuro mas a preparação para a adaptação ao cenário existente aumenta a chance de colocação e destaque no mercado de trabalho.

Sendo que, um levantamento de dados da Brasil Cable News Network (CNN) apontou que no ano de 2021 o Brasil encerrou com 412.880 (quatrocentos e doze mil e oitocentos e oitenta) mortes por covid-19. Por decorrência do avanço da tecnologia na saúde e o aumento de mortes no mundo em 17 de janeiro de 2021 o governo de São Paulo iniciou a vacinação contra o covid-19, de forma que foi priorizado aos profissionais da saúde, os indígenas e quilombolas. Em matéria publicada pelo G1 em comemoração há um ano de vacinação o presidente do Departamento Científico de Infectologia da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) Marco Aurélio Sáfydi relembra que apesar de ter iniciado a campanha de vacinação de forma lenta no Brasil, conseguiu evoluir bem demonstrando a sua importância com as novas variantes, o médico aponta que as vacinas não tem a capacidade de impedir totalmente a infecção mas foi essencial para reduzir o impacto pandêmico e permitir que a sociedade convivesse com o vírus.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Quanto aos objetivos a pesquisa classifica como descritiva, de acordo com Gil (2008) que tem por objetivo a descrição das características de determinado fenômeno e relação entre as variáveis. Assim como descreve a caracterização do trabalho e relação entre empregador e empregado, ressaltando as modalidades de trabalho presencial e remoto e a análise econômica e social ocorridas entre as modalidades.

No que se refere à natureza, a abordagem é qualitativa e quantitativa uma vez que são expostas algumas possibilidades a fim de contribuir com entendimento do leitor sobre o assunto e verificar estatisticamente um caso simulado e sua aplicação. Nesse sentido, foi realizado um estudo sobre a utilização do teletrabalho no Brasil por consequência da pandemia covid-19 com a finalidade de evidenciar as distinções entre as modalidades e assimilar de forma objetiva e clara os impactos causados.

O estudo realizado tem a natureza aplicada, por possuir o objetivo de gerar a informação e conhecimento referente aos encargos trabalhistas na aplicação prática do caso simulado entre as modalidades de trabalho de uma empresa com segmento de apoio administrativo.

Os procedimentos realizados são classificados de pesquisa bibliográfica por ter sido desenvolvida a partir de materiais já elaborados, proporcionando a ampla informação para a execução (GIL, 2008). Então, utilizado a simulação da contratação de modalidade presencial e remota no que tange a CLT e a reforma trabalhista.

Foi utilizado no estudo realizado como material os as demonstrações do resultado do exercício, observando a variação das despesas relacionadas diretamente ao pessoal e as despesas correspondente para a execução das atividades laborais.

Desta forma, a coleta de dados e a análise do objeto são provenientes da simulação da contratação de trabalho na modalidade presencial disposta pela Consolidação das Leis do Trabalho e do teletrabalho incluso da reforma trabalhista do ano de 2017, suas vantagens e desvantagem evidenciadas na perspectiva do empregador e do empregado.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como resultado e maior assimilação do estudo proposto, serão apresentados em seguida as contratações de trabalho nas modalidades presencial e de teletrabalho que foi instituído pela reforma trabalhista em 2017 e que teve um destaque por consequência da pandemia covid-19, com a finalidade de comparar e analisar as repercussões que ocorreram, seus impactos na folha de pagamento e as vantagens e desvantagens para o empregador e o empregado.

Neste sentido, considerando uma empresa em caso simulado, com a razão social Reserva LTDA, inscrita no CNPJ sob o nº 12.662.668/0001-83 cujas atividades desenvolvidas são de serviços combinados de escritório e apoio administrativos, possuindo um faturamento mensal em média de R\$ 100.000,00 com 20 empregados apresenta-se cálculos referentes as contratações e serviços executados nas dependências da empresa e os de forma remota. Deste modo, para que seja possível analisar os aspectos e efeitos de cada modalidade.

Por consequência da pandemia covid-19 e a necessidade do distanciamento social com a finalidade de evitar contaminação, provocou as adaptações para as empresas que não foram caracterizadas como serviços essenciais para o enfrentamento do coronavírus. Sendo que a utilização do teletrabalho foi uma das modalidades utilizadas para a prevenção das medidas trabalhistas e da emergência da saúde pública.

Desta forma, será utilizado o salário base de R\$ 1.800,00 (um mil e oitocentos reais) mensais, com uma jornada de trabalho de 220 horas mensais o que equivale a R\$ 8,18 (oito reais e dezoito centavos) a hora de trabalho, para a função de assistente administrativo. Sendo assim, será comparado e avaliado a relação entre 10 empregados que utilizam da modalidade de teletrabalho e 10 que trabalham de forma presencial, em ambas as modalidades serão aplicados os custos básicos referentes: salário contratual, vale transporte, vale alimentação, INSS, FGTS, férias, 1/3 de férias e 13º de salário proporcional.

Será apresentado a seguir na tabela 1 o detalhamento do custo para o empregador mensal referente aos colaboradores que executam o seu serviço de forma presencial, com seus respectivos benefícios.

Tabela 1 - Custo mensal para o empregador na modalidade de contrato presencial

CUSTO AO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO PRESENCIAL		
Descrição	Referência	Valores em R\$
Salário	30 dias	1.800,00
Vale Alimentação	15,00	330,00
Vale Transporte	4,3	189,20
INSS Patronal	20%	360,00
FGTS	8%	144,00
Férias	1/12 avos	150,00
1/3 de Férias		50,00
13º de Salário	1/12 avos	150,00
TOTAL		3.173,20

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Desta maneira é possível observar que com a modalidade de trabalho presencial o empregador tem o custo com o empregado para o deslocamento e alimentação para ambos os benefícios foi considerado 22 (vinte e dois) dias úteis no mês totalizando em R\$ 519,20 (quinhentos e dezenove reais e vinte centavos) esses valores podem ser considerados positivamente para o empregado por ser um valor que será recebido e acrescido de seu salário, apesar de não ser incidente para INSS, FGTS e IRRF, entretanto por outro levando em consideração o empregador que terá também os gastos com uniformes, limpeza no ambiente de trabalho, uso de computadores, aluguel, mesas, cadeiras, internet, luz, água e outros que estão incorporados no trabalho executado nas dependências da empresa.

Em seguinte a tabela 2 demonstrará o custo mensal para aqueles colaboradores que utilizam da modalidade de teletrabalho.

Tabela 2 - Custo mensal para o empregador na modalidade de contrato teletrabalho

CUSTO AO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TELETRABALHO		
Descrição	Referência	Valores R\$
Salário	30 dias	1.800,00
Ajuda de Custo		200,00
INSS Patronal	20%	360,00
FGTS	8%	144,00
Férias	1/12	150,00
1/3 de Férias		50,00
13º de Salário	1/12	150,00
TOTAL		2.854,00

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Sendo observado que os custos do empregado referente aos encargos sociais e trabalhistas em ambas as modalidades são mantidos, ocorrendo a mudança em questão do benefício de vale transporte e vale alimentação que são desobrigadas de realizar o seu pagamento quando não possui o deslocamento do empregado, no entanto o empregador proporcionou voluntariamente uma ajuda de custo aos empregados no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) para poder auxiliar os colaboradores mensalmente, esse valor foi pago de natureza não salarial.

Será demonstrado a seguir na tabela 3 o comparativo das vantagens do empregado e empregador considerando relativos ponto de vista.

Tabela 3 - Vantagens do ponto de vista do empregador e empregado em relação a utilização do teletrabalho

VANTAGENS	
Empregador	Empregado
1) Redução de custo para a empresa	1) Melhor qualidade de vida
2) Melhoria da imagem e reputação empresarial	2) Redução no tempo de deslocamento
3) Maior produtividade	3) Maior interação familiar
4) Menos exposição à acidentes e violência	4) Aumento de confiança nas relações de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

A tabela acima demonstra algumas das vantagens que são consideradas para o empregador e o empregado com a utilização da modalidade do teletrabalho, essas vantagens

possuem um impacto diretamente nas relações econômicas que estão associadas aos valores pagos com os custos na execução das tarefas, sociais que reduz a possibilidade de contaminação de doenças de rápida transmissão e a satisfação de estar executando as atividades profissionais no local desejado.

Consecutivo será demonstrado na tabela 4 as desvantagens para as partes relacionadas.

Tabela 4 - Desvantagens do ponto de vista do empregador e empregado em relação a utilização do teletrabalho

DESvantagens	
Empregador	Empregado
1) Mudança na estrutura organizacional	1) Aumento de custo de água e luz
2) Investimento em tecnologia sem planejamento	2) Falta de infraestrutura
3) Dificuldade de controle	3) Falta de treinamento
4) Dificuldade de desenvolvimento	4) Maior cobrança

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Sendo considerado as desvantagens para ambas as partes como um ponto a ser analisado e possível de melhoria, apesar de ter sido bem aceito para os brasileiros a modalidade de estar trabalhando em seu ambiente familiar houve por consequência algumas dificuldades, a mudança quando não organizada tem por resultado complexidade para poder ser executada, a falta de treinamento e suporte qualificado foi uma situação desfavorável, o conflito entre a conciliação entre a vida pessoal e vida profissional no mesmo ambiente esteve presente em muitos casos, adequação para execução das atividades envolvendo a ergonomia e utilização de equipamentos próprios.

Na tabela 5 apresenta-se uma demonstração do resultado do exercício, será possível evidenciar se as operações da empresa em determinado período estão resultando em lucro ou prejuízo, com enfoque nas despesas relacionadas a folha de pagamento.

Tabela 5 - DRE correspondente ao trabalho presencial

DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO	
Descrição	Valores em R\$
Receita Líquida	100.000,00
(-) Custos do Serviço Prestado	50.000,00
(=) Resultado Bruto	50.000,00
(-) Despesas Operacionais	35.732,00
Despesas Administrativas	35.732,00
Despesa com pessoal	31.732,00

Aluguel	2.000,00
Energia	1.200,00
Telefone	800,00
(=) Resultado Operacional	14.268,00
IRPJ (15%)	2.140,20
CSLL (9%)	1.284,12
(=) Resultado Líquido	10.843,68

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Com a análise da demonstração foi utilizado uma relação de 10 empregados que desenvolveram suas atividades de modo presencial, observado que apesar de ter resultado em um valor positivo as despesas relacionadas a folha de pagamento são altas totalizando em média de 32,73% da receita líquida, quanto as demais despesas operacionais a média de despesa com aluguel equivale a 2%, energia a 1,2% e telefone 0,8%.

Na tabela 6 é apresentada as demonstrações com o teletrabalho e seu respectivo resultado positivo econômico para a empresa.

Tabela 6 - DRE correspondente ao teletrabalho

DEMONSTRAÇÃO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO	
DESCRIÇÃO	Valores em R\$
Receita Líquida	100.000,00
(-) Custos do Serviço Prestado	50.000,00
(=) Resultado Bruto	50.000,00
(-) Despesas Operacionais	32.000,00
Despesas Administrativas	32.000,00

Despesa com pessoal	26.540,00
Ajuda de custo	2.000,00
Aluguel	2.000,00
Energia	890,00
Telefone	570,00
(=) Resultado Operacional	18.000,00
IRPJ (15%)	2.700,00
CSLL (9%)	1.620,00
(=) Resultado Líquido	13.680,00

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Em comparação com as duas demonstrações os valores relacionados a folha de pagamento possuíram uma redução em R\$ 3.192,00 (três mil cento e noventa e dois reais) e os gastos relacionados diretamente com a execução das atividades diminuiriam proporcionalmente, o resultado do exercício líquido na modalidade de teletrabalho teve um lucro maior de R\$ 1.316,32 (um mil e trezentos e dezesseis reais e trinta dois centavos) em relação a modalidade presencial.

Na tabela 7 é feita a comparação entre as despesas operacionais que ocorreram no exercício da empresa Reserva LTDA.

Tabela 7 - Comparativo entre as despesas operacionais

DESPESAS OPERACIONAIS ENTRE AS DUAS MODALIDADES			
Descrição	Presencial	Teletrabalho	Diferença R\$
Ajuda de custo	-	2.000,00	2.000,00
Despesa com pessoal	31.732,00	26.540,00	5.192,00
Energia	1.200,00	890,00	310,00
Telefone	800,00	570,00	230,00
Total	-	-	7.732,00

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Ao realizar a comparação entre as modalidades com a inclusão da ajuda de custo as despesas com pessoal totaliza o valor de R\$ 28.540,00 (vinte e oito mil e quinhentos e quarenta reais) mesmo assim continuam menores e os gastos que estão relacionados as atividades operacionais que também possui uma redução, no que se refere a energia a diferença de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais) resulta positivamente para a empresa na questão financeira, o telefone também houve a diminuição em R\$ 210,00 (duzentos e dez reais) na modalidade presencial, os efeitos ao uso de telefone resulta em menor utilização.

Desta forma, com a análise e comparação das duas modalidades de trabalho expostas é possível identificar que o resultado do período dos empregados que utilizam o teletrabalho teve um lucro maior, levando em consideração a redução que possui com os benefícios que eram disponibilizados. No entanto é significativo a associação das vantagens e desvantagens que foram destacadas, de maneira que as junções entre estabilidade financeira e emocional estejam em harmonia.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o estudo proposto neste trabalho possibilitou a análise do empregador e empregado, a caracterização da relação de trabalho desde o período da constituição da CLT e por seguinte a alteração na Lei correspondendo a reforma trabalhista e sua aplicação durante a pandemia covid-19 que impactou o cenário econômico, social e ambiental.

Neste sentido o alcance do tratado então observado com as relações de trabalho teve as alterações e adequações por consequência do isolamento social e saúde emergencial mundial, os acordos individuais e coletivos que ocorreram, criação de circulares, flexibilização, medidas provisórias, alteração na lei e outros impactos.

As tabelas utilizadas para demonstração de cálculos em relação ao custo do empregado aplicados na modalidade presencial e do remoto, foi possível observar que na modalidade de teletrabalho os gastos no que se refere a folha de pagamento e as despesas diretamente relacionadas a produção do empregado teve uma diminuição e para o empregado disponibilizado a ajuda de custo com a finalidade de auxílio ainda assim foi possível observar que o resultado positivo no exercício foi maior, mas é necessário que essa análise seja precisa e explorada para que seja revisto e deliberado a melhor opção.

Em consequência dos impactos financeiros observados no ponto de vista do empregador e do empregado também foi pontuado as vantagens e as desvantagens então caracterizadas entre as partes patronais e laborais, as considerações feitas servem para que sejam aperfeiçoadas e remanejadas.

De forma que os estudos apresentados conseguiram atingir o objetivo proposto demonstram a importância do avanço tecnológico e da viabilização da reforma trabalhista de 2017 que possibilitou a flexibilidade nas relações trabalhistas, a fim de evitar a contaminação do vírus e minimizar o desemprego no Brasil.

Perante o exposto, espera-se que o trabalho executado contribua para melhor entendimento a sociedade para que interpretem a legislação trabalhista de forma mais afetuosa. Recomenda-se que as pesquisas futuras analisem as relações de trabalho após o cenário pandêmico enfrentado, para agregar mais conhecimento e informação.

REFERÊNCIAS

ABERGO. O que é ergonomia? Disponível em: <https://www.abergo.org.br/o-que-%C3%A9-ergonomia>. Acesso em: 06 mai. 2022.

ALERTA CORONAVÍRUS. Acha que está com sintomas da covid-19? Disponível em: https://www.coronavirus.ms.gov.br/?page_id=29. Acesso em: 19 abr. de 2022.

BRASIL. 1940. Decreto-Lei nº 2.848, de 06 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Rio de Janeiro, RJ, 07 dez 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 21 abr. 2022.

BRASIL. 1943. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Rio de Janeiro, RJ, 1 maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL. 1985. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 16 dez 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17418.htm. Acesso em: 29 abr. 2022.

BRASIL. 2017. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 jul 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 14 abr. 2022.

CONGRESSO NACIONAL. **Entenda a Tramitação da Medida Provisória**. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/entenda-a-tramitacao-da-medida-provisoria>. Acesso em: 19 abr. 2022.

CORREIO BRAZILIENSE, ano 2022, 13 jan. 2022. **Revogação da reforma trabalhista?** Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/opiniaio/2022/01/4977157-jose-pastore-revogacao-da-reforma-trabalhista.html>. Acesso em: 27 mai. 2022.

CNN BRASIL. São Paulo, ano 2022, 8 jan. 2022. **Reforma trabalhista preservou todos os direitos constitucionais**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/reforma-trabalhista-preservou-todos-os-direitos-constitucionais-diz-economista/#:~:text=A%20reforma%20trabalhista%20preservou%20todos,regulamenta%C3%A7%C3%A3o%20pr%C3%B3pria%20com%20a%20reforma>. Acesso em: 25 mar. 2022.

CNN BRASIL. São Paulo, ano 2022, 01 jan. 2022. **Brasil encerra 2021 com 412.880 mortes no ano por Covid-19**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/brasil-encerra-2021-com-412-880-mortes-por-covid-19/>. Acesso em: 27 mai. 2022.

DICIONÁRIO MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/emprego/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

DIFERENÇA. **Trabalho e emprego**. Disponível em: <https://www.diferenca.com/trabalho-e-emprego/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Editora Atlas. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2022.

GOVERNO DO BRASIL, **Desemprego no país cai para 11,1% no quarto trimestre de 2021**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/02/desemprego-no-pais-cai-para-11-1-no-quarto-trimestre-de-2021>. Acesso em: 20 abr. 2022

GST. **Orientações Ergonômicas Para o Regime de Teletrabalho**. Disponível em: https://agricultura.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2020/05/Cartilha_Teletrabalho2.pdf. Acesso em: 06 mai. 2022.

G1 GLOBO. **Fantástico acompanha resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão em fazendas de cana em MG**. Disponível em: <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2022/01/31/fantastico-acompanha-resgate-de-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-em-fazendas-de-cana-em-mg.ghtml>. Acesso em: 02 mai. 2022.

G1 GLOBO. **Há um ano, SP vacinava 1ª pessoa contra Covid no Brasil; veja o que mudou e projeções para o futuro**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/01/17/ha-um-ano-sp-vacinava-1a-pessoa-contracovid-no-brasil-veja-o-que-mudou-e-projecoes-para-o-futuro.ghtml>. Acesso em: 27 mai. 2022.

IPEA. **Home office concentrou 17,4% do total de rendimentos do trabalho em novembro**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37463&category=3&Itemid=3, Acesso em: 19 abr. 2022.

IBGE. **O que é desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 19 abr. 2022.

JORNAL CONTÁBIL, ano 2021, 3 dez. 2021. **Trabalho pós-pandemia: O que podemos esperar?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/trabalho-pos-pandemia-o-que-podemos-esperar/#.YmFZnNrMLIU>. Acesso em: 21 abr. 2022.

JORNAL CONTÁBIL, ano 2021, 6 abr. 2021. **Convenção coletiva de trabalho: entenda o que é e como funciona**. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/convencao-coletiva-de-trabalho-entenda-o-que-e-e-como-funciona/#.YnVB0ejMLIU>. Acesso em: 06 mai. 2022.

JORNAL CONTÁBIL, ano 2022, 6 jan. 2022. **Quais são os direitos trabalhistas? O que mudou com a reforma?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/quais-sao-os-principais-direitos-trabalhistas-o-que-mudou-com-a-reforma/#:~:text=Os%20direitos%20incluem%3A%20FGTS%2C%20f%C3%A9rias,necessidade%20do%20controle%20de%20jornada>. Acesso em: 30 mar. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Normas Regulamentadoras – NR**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 29 abr. 2022

NETO, Alberto Nemer. **A Reforma Trabalhista e seus impactos para a Sociedade**. 2017. 24 slides. Disponível em: <https://slideplayer.com.br/slide/12871792>. Acesso em 21 abr. 2022.

REPÓRTER BRASIL. **Brasil fecha 2021 com 1937 resgatados da escravidão, maior soma desde 2013**. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/01/brasil-fecha-2021-com-1937-resgatados-da-escravidao-maior-soma-desde-2013/>. Acesso em: 02 mai. 2022.

SCHOUERI, Luís Eduardo. **Internet: o direito na era virtual**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, f. 204, 2000. 407 p.

TERRA. **Covid antecipou a transformação digital em 5 anos**. Disponível em: <https://www.terra.com.br/economia/covid-antecipou-a-transformacao-digital-em-5-anos,4c2f753428e55746e64fa577d7c4c9619x6ffb1i.html>. Acesso em: 21 abr. 2022.

UOL. **Fenômeno do teletrabalho cresce no mundo, mas ainda varia entre 2% a 40%**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/efe/2017/02/15/fenomeno-do-teletrabalho-cresce-no-mundo-mas-ainda-varia-entre-2-a-40.htm>. Acesso em: 29 abr. 2022.