



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

OS REFLEXOS DA MODALIDADE TELETRABALHO NO
DEPARTAMENTO PESSOAL E DE CUSTOS EM TEMPOS DE PANDEMIA
DA COVID-19

GOIÂNIA

2022

**OS REFLEXOS DA MODALIDADE TELETRABALHO NO
DEPARTAMENTO PESSOAL E DE CUSTOS EM TEMPOS DE PANDEMIA
DA COVID-19***

**THE REFLECTIONS OF THE TELEWORKING MODALITY ON THE
PERSONNEL AND COSTS DEPARTMENT IN TIMES OF THE COVID-19
PANDEMIC**

Fellipe de Tarso Ribeiro de Sousa**

Ruzell Nogueira de Araújo***

RESUMO: O momento em que estamos vivendo atualmente (julho de 2022) ainda é de pandemia da COVID-19. Mudanças repentinas foram necessárias para que a economia pudesse seguir adiante como forma de evitar que os empresários tivessem que baixarem suas entidades. Portanto, por intermédio de Lei Federal, os empreendedores puderam implementar modalidade de trabalho que evitaria a paralisação de suas atividades, qual seja: O Teletrabalho. Para melhor compreensão, importante destacar que com a proliferação do vírus SARS-CoV-2 (Covid-19) e o aumento de casos fatais, medidas como o lockdown foram impostas em vários países. Assim, com o advento da Medida Provisória nº 927 de 2020 no Brasil, a implementação do trabalho remoto foi autorizada pelo Governo Federal. Dessa forma, o presente trabalho irá abordar questões relativas aos reflexos causados pela pandemia da COVID-19 nos departamentos pessoal e de custos das empresas que aderiram à essa modalidade. Questões como formalização de contratos, vantagens e desvantagens ao aderir a modalidade teletrabalho, controle e fiscalização da folha de ponto (absenteísmo), responsabilidades relacionadas à infraestrutura do ambiente de trabalho do empregado, dentre outros pontos de relevância para informação tanto aos empregados quanto aos empregadores.

PALAVRAS-CHAVE: teletrabalho. departamento pessoal. custos. Covid-19.

ABSTRACT: The moment we are currently living (July 2022) is still a COVID-19 pandemic. Sudden changes were necessary for the economy to move forward as a way of preventing entrepreneurs from having to lower their entities. Therefore, through the Federal Law, entrepreneurs were able to implement a work modality that would avoid the interruption of their activities, namely: Telework. For better understanding, it is important to note that with the proliferation of the SARS-CoV-2 virus (Covid-19) and the increase in fatal cases, measures such as lockdown were imposed in several countries. Thus, with the advent of Provisional Measure nº 927 of 2020 in Brazil, the implementation of remote work was authorized by the Federal Government. In this way, the present work will address issues related to the reflexes caused by the COVID-19 pandemic in the personnel and cost departments of companies that have joined this modality. Issues such as formalization of contracts, advantages and

* 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. Dr. Ruzell Nogueira de Araújo.

** Bacharelando em Ciências Contábeis pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Fued José Sebba, 1184 - Jardim Goiás, Goiânia - GO, 74805-100. E-mail: fellipe.advogado@gmail.com

*** Advogado e Contador. Docente Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Av. Fued José Sebba, 1184 - Jardim Goiás, Goiânia - GO, 74805-100. E-mail: ruzell@ruzellnogueira.com.br

disadvantages when joining the telework modality, control and inspection of the time sheet (absenteeism), responsibilities related to the infrastructure of the employee's work environment, among other points of relevance for information both to employees and employers.

KEY WORDS: telework. personal department. costs. Covid-19.

1 INTRODUÇÃO

Os progressos tecnológicos e simultaneamente a evolução da sociedade, acarretaram mudanças significativamente e necessárias nas relações sociais e econômicas. Tais mudanças ocasionaram transformações culturais, levando os profissionais a buscarem alternativas de adaptação a uma nova realidade das relações trabalhistas, possibilitando o surgimento do modelo de teletrabalho, no que consiste na realização do trabalho à distância, longe do estabelecimento do empregador.

A Lei nº 13.467/2017 fora a responsável pela regulamentação da modalidade de teletrabalho, a chamada reforma trabalhista. Surgiu também como perspectiva de modernizar e dinamizar a Consolidação das Leis Trabalhistas, viabilizando a negociação entre empregado e empregador, dando autonomia para as partes, bem como melhores condições de trabalho. A nova legislação apresenta também as responsabilidades empregatícias e suas especificações para caracterizar-se como teletrabalho.

O legislador atento às evoluções sociais e econômicas; e surpreendentemente afigurando-se e antevendo a catástrofe da COVID-19, dispôs sobre o teletrabalho. Destaca-se que a reforma trabalhista passou a vigorar em novembro de 2017 e pouco mais de dois anos, março de 2020, a OMS faz alerta sobre a pandemia. Diante do cenário de lockdown, o instituto do teletrabalho passou a ser um instrumento extremamente necessário para o meio empresarial visando a preservação dos empregos e manutenção da economia nacional.

Diante do apresentado nos parágrafos iniciais, a realidade da sociedade sofria fortes mudanças ocasionadas pela pandemia da COVID-19, a qual foi descoberta, iniciada em meados de 2019 na China. Sendo assim, as relações trabalhistas e empresariais no Brasil se apropriaram das peculiaridades do trabalho a distância e fez uso consideráveis desse recurso. Ratificando e fortalecendo o que por ora dito, as entidades que possuísem meios alternativos de forma de trabalho as colocaram em prática. Considerando as atividades não essenciais, observa-se que o meio de trabalho mais analisado e utilizados pelas empresas, no cenário da pandemia, foi o teletrabalho, modalidade esta que está prevista na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

Com exposta até aqui, infere-se que este estudo tem por objetivo, interpretar, analisar os reflexos da modalidade teletrabalho nos departamentos de pessoas, bem como seus custos em tempos de pandemia da COVID-19. Contudo, a pesquisa visando nexos com o objetivo geral apresentado, tem como a imediata problemática: quais os reflexos da modalidade teletrabalho nos departamentos de pessoas, bem como seus custos em tempos de pandemia da COVID-19?

O teletrabalho, conforme preconiza o art. 75-B da Lei Federal nº 13.467/2017, trata-se de prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam como trabalho externo.

Valentin Carrion (2019, p. 166) conceitua Teletrabalho como uma forma de trabalho, subordinado, exercida à distância, utilizando ferramentas telecomunicacionais, mecanismos digitais (softwares), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, videoconferência, e-mails, mensagem de texto), existindo um compromisso entre empregador e empregado. O trabalho será exercido, na maior parte do tempo, fora das dependências do empregador. A lei não delimita sua jornada, se este fica obrigado ou não a acessar os meios digitais em horários definidos ou não, se poderá trabalhar com jornada flexível ou não.

A investigação da temática justifica-se em razão da relevância e alcance que essa norma atingiu com a pandemia da COVID-19, como também com propósito informativo a todos aqueles interessados no assunto, principalmente os empresários (os principais usuários). Pois assim, obterão maior conhecimento quanto à aplicabilidade, considerando as vantagens e desvantagens ocasionadas por esta modalidade de contratação, considerando as alterações apresentadas na Lei nº 13.467/2017 conhecida como “reforma trabalhista”. Demonstrando também as responsabilidades corporativas quanto à modalidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção contempla a revisão de literatura, abordando os reflexos ocorridos no departamento pessoal e de custos contextualizado com a pandemia causada pelo novo coronavírus Sars-Cov-2, da mesma maneira, a pesquisas bibliográficas de artigos científicos e obras de autores que se aventuraram nessa temática, com vista a evidenciar o presente estudo.

O arcabouço teórico deste estudo está fragmentado em cinco tópicos. O primeiro refere-se da modalidade teletrabalho, seu conceito, terminologias e regras. O segundo tópico aborda o tema das vantagens e desvantagens do teletrabalho e o que pode ser feito para melhorar o

desempenho das empresas. O terceiro tópico, da viabilidade do teletrabalho sob a ótica do custo e do tempo. O quarto tópico contempla da medida provisória nº 927/2020 com foco nas disposições voltadas para o departamento pessoal e de custos. Por fim, o último tópico apresenta os estudos correlatos.

2.1 DA MODALIDADE TELETRABALHO

Em consonância com as mais modernas relações de trabalho caracterizadas pela utilização da tecnologia de informação e telecomunicação, o ordenamento jurídico brasileiro regulamentou, por meio da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, a modalidade Teletrabalho.

Assim, os artigos 75-A e 75-B, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, passou a discorrer a respeito do Teletrabalho.

Diz respeito à modalidade 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.

Segundo a Organização Internacional de Trabalho, o teletrabalho é a “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (2018)

Para que seja configurada a modalidade teletrabalho é necessário a ausência de controle de jornada, onde, havendo algum tipo de controle, deixa de ser considerado teletrabalho e passa a ser considerado trabalho externo compatível com controle de jornada, gerando o direito ao recebimento de horas extras.

Importante destacar que para a modalidade Teletrabalho, necessário se faz a existência de um contrato de trabalho específico por escrito para estabelecer questões operacionais e de despesas, nos moldes do art. 75-D da CLT.

Nessa senda, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Em se tratando de fornecimento de equipamentos e infraestrutura temos que para se trabalhar a distância os empregadores poderão fornecê-los via contrato de comodato caso o

trabalhador não os possua, porém, mesmo não sendo fornecidos, a jornada não laborada por ausência de equipamentos, não afasta o direito de receber a remuneração, sendo considerado tempo à disposição do empregador.

Portanto, é de extrema importância mencionar que os equipamentos e infraestrutura é de responsabilidade do empregador, onde, não sendo fornecidos, não o desobriga a pagar os rendimentos aos seus funcionários.

O fato é que o teletrabalho é uma realidade mundial e as organizações privadas e públicas têm utilizado tal modalidade com a finalidade de reduzir custos, otimizar tempo, melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, reter talentos e, conseqüentemente, estar melhor preparada para acompanhar as inovações do mundo corporativo.

O sucesso do modelo de trabalho se dá pelo fato de que os teletrabalhadores criam um laço de comprometimento com as atividades laborais que transformam as horas regulares de trabalho em, praticamente, uma dedicação “full time”.

Em linhas gerais, percebe-se que as pessoas satisfeitas produzem mais e, quando se tem qualidade de vida, a criatividade flui com mais facilidade e, por seu turno, a produtividade aumenta.

Assim, as empresas que implementaram essa modalidade de Teletrabalho diante da pandemia da COVID-19, tiveram grandes benefícios em termos de produtividade e diminuição da taxa de absenteísmo.

Em termos de estatísticas temos que no período pandêmico do coronavírus, no ano de 2020 quase 8 milhões de cidadãos foram colocados em trabalho remoto no Brasil. Em determinado momento, esse número ultrapassou os 8,5 milhões de pessoas, conforme material educativo fornecido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O teletrabalhador adquire um conhecimento mais explícito do conteúdo de seu trabalho, ou seja, estabelece melhor o seu ritmo de trabalho conforme as suas dimensões biológicas, psicológicas e sociais.

Para fins de enquadramento jurídico relativo ao Teletrabalhador, temos que a relação de emprego pressupõe os requisitos estampados nos artigos 2º e 3º da CLT onde uma pessoa física deve prestar pessoalmente serviço não eventual de forma onerosa a um empregador a quem ela se subordina. Assim sendo, a configuração do emprego exige requisitos para que seja

configurada, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

É de extrema importância que os empresários detenham informações precisas para implementar a modalidade teletrabalho de uma forma lucrativa e que auxilie na produtividade de sua entidade sem gerar prejuízos futuros.

Isso quer dizer que, não sendo realizado um estudo e uma análise de planejamento adequada, o empresário pode vir a ter intercorrências futuras, como por exemplo, uma reclamação trabalhista em decorrência de falhas no contrato de trabalho de seus funcionários.

Noutro bordo, o empregado também deve ter conhecimento de seus direitos com relação à transição de um trabalho presencial para o remoto, desde a estrutura a ser adequada em sua residência, até os gastos com energia, telefone, internet, dentre outros.

Dessa forma, a modalidade teletrabalho é uma forma de auxílio para os empreendedores, especialmente no momento pandêmico, porém necessita de análise de viabilidade e conhecimento jurídico para que possam obter êxito na implementação.

No departamento pessoal, por exemplo, as formalidades contratuais devem ser devidamente fundamentadas e com cláusulas de fácil compreensão demonstrando tanto ao empregado quanto ao empregador, todas as obrigações que venham a ser estipuladas por ambas as partes.

Já no que diz respeito ao departamento de custos, questões voltadas para a infraestrutura e reembolso de gastos pelo empregado, devem ser estudadas e elencadas no contrato individual de trabalho.

2.2 DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO E O QUE PODE SER FEITO PARA MELHORAR O DESEMPENHO DAS EMPRESAS.

A vantagens e desvantagens trazidas pela modalidade teletrabalho no cenário pandêmico, será abordada em sentido amplo, ou seja, independentemente do enquadramento e segmento das empresas, levando em consideração que o objetivo principal é demonstrar quais os benefícios e malefícios, que o teletrabalho pode trazer para as entidades.

Em pesquisas realizadas em artigos científicos e obras que abordaram sobre a temática, dentre as principais vantagens trazidas pelo teletrabalho em tempos de pandemia temos: a)

redução no espaço imobiliário; b) diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção e transporte.

Despesas administrativas como energia elétrica, água, telefone, materiais de escritório, estão entre as que tiveram mais redução nos caixas das empresas.

Outro ponto que vem sendo bastante levantado é que mediante a conexão tecnológica de informática, gera-se uma maior produtividade por parte do empregado, considerando a diminuição considerável da taxa de absenteísmo, uma vez que a tecnologia colabora de forma considerável com a qualidade dos serviços prestados pelos funcionários.

Noutro bordo, além desses singelos pontos levantados, a entidade se esquivava de situações que fogem do seu controle como por exemplo greves no transporte público que dificultam o deslocamento de diversos empregados, além de acidentes no trajeto casa/trabalho.

Em se tratando de desembolso para implementação da modalidade teletrabalho, muitos empresários veem como um ponto negativo. Ocorre que, havendo um estudo de viabilidade com eficiência, o teletrabalho pode superar as expectativas dos empregadores, face à compensação de outros custos que a empresa deixa de arcar como por exemplo: aluguel, despesas administrativas, diminuição da produtividade, dentre outros já ditos em linhas pretéritas.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que visa não somente beneficiar o empregador, mas também o empregado. Dessa forma, dentre as principais vantagens trazidas pela modalidade aos empregados temos a flexibilidade de horário capaz de facilitar a conciliação de atividades profissionais com encargos familiares.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), defende que a fácil adaptação do teletrabalho, a maior produtividade, conforto e flexibilização de horários, são as principais vantagens para o trabalhador.

Em contrapartida, há quem defende que dentre as desvantagens para o trabalhador estão: a redução de contato com os colegas da equipe, excesso de trabalho, interrupções familiares, isolamento social, sedentarismo, pressão para que sempre haja produtividade.

Para o empregador, existem as seguintes vantagens: redução de espaço físico, diminuição de gasto com energia elétrica, empregados produzem mais. Por outro lado, ocorrem desvantagens, entre elas, o vazamento de informações das empresas, clientes, visto que os trabalhadores estão com informações sigilosas em suas residências (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018).

Um ponto polêmico que gera controvérsias em se tratando de vantagens e desvantagens da implementação da modalidade teletrabalho, se dá pelo fato de que tal modalidade não se enquadra para o controle de jornada.

Ocorre que o art. 6º da CLT preconiza que: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Portanto, mesmo que a modalidade teletrabalho não se enquadre para o controle de jornada, a legislação dispõe que os trabalhadores escalados para tal modalidade podem estar sujeitos ao controle de jornada mesmo que indiretamente e por meios telemáticos.

Em apartada síntese, para melhor compreensão, o controle de jornada pode ser realizado por meio de computadores, ligações, câmeras e sistemas que permitem verificar a entrada e saída dos usuários.

Assim, esse ponto divergente é visto como ponto negativo na implementação do teletrabalho, considerando a dificuldade em trazer meios eficazes e econômicos para gerenciar/controlar a folha de ponto de seus funcionários, o que reflete no departamento pessoal.

O fato de que o funcionário esteja em sede domiciliar impede que o empregador possa, presencialmente, controlar a hora exata em que seu funcionário iniciou e finalizou sua jornada de trabalho, a não ser que haja autorização prévia do empregado.

Nesse sentido, percebe-se que existem pontos controvertidos em relação aos benefícios e malefícios trazidos pela implementação do teletrabalho, uma vez que há situações em que impossibilitam o controle e fiscalização pelos empregadores. Por outro lado, as entidades podem por meio telemáticos aderir à folha de ponto virtual como forma de controlar o início e fim da jornada de trabalho de seus funcionários.

Em pesquisa realizada por pesquisadores do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (2020), com o intuito de auxiliar organizações e profissionais que vem realizando teletrabalho compulsório devido à COVID-19, apontam como pontos positivos: a) apropriação do sentido do trabalho; b) flexibilidade; c) liberdade; d) redução de estresse devido à redução de deslocamentos; e) mais tempo com a família; f) redução de custos e despesas (organização); g) aumento da produtividade e resultados; h) aumento da qualidade de vida e bem-estar, já os pontos negativos: a) isolamento social; b) sobrecarga de trabalho; c) abandono por parte dos supervisores; d) conflito trabalho-família; e) má adaptação ao novo; f) controle da jornada e dos trabalhadores.

Ainda de acordo com a pesquisa, pelo fato do isolamento social, muitos trabalhadores se sentiram excluídos pelas empresas, especialmente pelos gestores. Assim, como forma de evitar a queda de produção, as empresas começaram a oferecer suportes técnico e operacional além de criarem espaços para troca de informações e experiências, bem como promover a cooperação entre membros e times.

Dessa forma, uma vantagem com a implementação do teletrabalho é o oferecimento de estrutura aos trabalhadores para exercerem suas funções bem como a disponibilidade de seus gestores em acompanhar por meio remoto (videoconferência) o desempenho de sua equipe.

Um dos pontos cruciais relatados em estudos do teletrabalho é a ausência de suporte organizacional, o que pode acarretar em conflitos internos, o que é considerado como desvantagem às empresas caso venha a deixar de prestar suporte aos seus empregados.

Assim, como forma de evitar falhas na execução de suas atividades, as empresas devem juntamente com o Recursos Humanos – RH, desenvolver e orientar sobre regimes, regulamentos, documentos, além de realizar interface direção-trabalhadores-gestores com desenvolvimento de ações para uso de ferramentas de comunicação e gestão.

Os gestores devem facilitar o relacionamento interpessoal, engajamento de times e comunicação (seja via Zoom, Google Meet, sistemas internos, dentre outros), bem como oferecer ou recomendar cursos on-line.

Já as organizações devem fornecer ferramentas, equipamentos e treinamento para utilização de tecnologias, utilizar recursos tecnológicos de gestão de informação para analisar volume/tempo de execução das tarefas e auxiliar gestores na distribuição das mesmas.

Dentre as estratégias utilizadas pelas organizações por parte dos gestores são:

1. Criar possibilidade de diálogos;
2. Propiciar feedbacks com relação às tarefas/desempenho;
3. Redesenhar as tarefas estipulando resultados esperados a partir da relativização de metas;
4. Ajustar e aperfeiçoar indicadores de resultados esperados a partir da relativização de metas;
5. Aumentar a possibilidade de escolhas em relação a forma de realização do trabalho (autonomia);

6. Evitar alta interdependência de tarefas e exigência de encontros síncronos frequentes;
7. Orientar quanto a gerir o tempo e adequação de rotina;
8. Combinar horários para conversas com os trabalhadores;
9. Autogerenciar tarefas.

Como dito, o presente estudo tem como escopo informativo tanto para o empregado quanto para o empregador. Nessa senda, estratégias individuais dos trabalhadores também devem ser estipuladas tais como:

1. Reorganização da divisão das tarefas em família, uma vez que ao realizar o trabalho em sua residência, o trabalhador pode se deparar com eventuais situações que podem vir a estorvar o desenvolvimento da atividade;
2. Conciliar trabalho-família (Acordos explicando a situação e os horários de trabalho);
3. Estimar o volume de trabalho que será possível de realizar e negociar com o gestor;
4. Estabelecer períodos de pausas;
5. Administrar o tempo organizando e adequando rotina e horário de trabalho.

Denota-se que no cenário pandêmico (COVID-19) muitas empresas tiveram que compulsoriamente aderir ao teletrabalho como forma de evitar prejuízos significativos ou até mesmo a falência.

Diante de tal necessidade, o departamento pessoal em conjunto com o setor de Recursos Humanos, tiveram que adotar estratégias de apoio pela organização e gestores para minimizar os impactos negativos do teletrabalho, especialmente no que diz respeito à saúde mental de seus colaboradores.

A importância da adoção de estratégias é significativa considerando que ao executarem, com excelência, as medidas implementadas pela empresa e pela legislação, vários pontos que poderiam ser considerados desfavoráveis, passam a ser tornar favoráveis. E esse é o objetivo do presente estudo, mostrar que o departamento pessoal juntamente com o RH pode adotar medidas estratégicas para implementarem a modalidade teletrabalho e ainda assim ser vantajoso tanto para as organizações quanto para os trabalhadores, com enfoque no cenário da pandemia da COVID-19.

Importante mencionar que o teletrabalho foi instituído em 2017 com a conhecida Reforma Trabalhista (Lei nº13.467/2017), ou seja, aproximadamente dois anos anteriores à proliferação do vírus ocorrida inicialmente na China.

Desta feita, temos que o teletrabalho pode e vem trazendo vantagens para as entidades quando a implementação se dá de forma bem estudada e analisada.

Para melhor compreensão sobre as vantagens e desvantagens na implementação do teletrabalho, segue Quadro Resumo (*elaborado pelo autor do presente trabalho científico*) dos principais pontos levantados no presente estudo:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
<p>Adaptação: usualmente realizado de casa, o teletrabalho também se adapta a outros lugares, como cafés e ambientes de <i>coworking</i>. Bastam um equipamento tecnológico – geralmente um computador – e acesso à internet</p>	<p>Ergonomia: ambientes profissionais devem propiciar postos de trabalho com móveis e equipamentos que preservem a saúde. A mesa e a cadeira devem estar em alturas adequadas, e o computador a uma distância confortável da vista, por exemplo. Em casa, o uso improvisado de móveis e dispositivos tecnológicos pode causar danos ao teletrabalhador</p>
<p>Tempo: como na maioria das vezes não é necessário se deslocar para o local de trabalho, é possível economizar tempo com deslocamento e diminuir gastos de locomoção</p>	<p>Gastos: ficar mais tempo em casa também significa gastar mais energia elétrica, mais água, e utilizar (e desgastar) equipamentos pessoais quando for o caso;</p>
<p>Flexibilidade: quando o teletrabalho é monitorado por metas ou por produção, há uma maior flexibilidade nos horários, cabendo ao trabalhador definir sua rotina</p>	<p>Interrupções: com o trabalho sendo prestado em ambiente familiar, pode haver interrupções feitas pelos outros moradores da casa, o que muitas vezes dificulta a concentração</p>
<p>Produtividade: o aumento na produtividade dos teletrabalhadores é muitas vezes associado à maior concentração propiciada pela eliminação de distrações e do estresse do trânsito, e pela simples flexibilização do horário de trabalho.</p>	<p>Socialização: no teletrabalho, o convívio diário com colegas de trabalho deixa de existir. Se o contato presencial for muito esporádico, o trabalho a distância pode trazer a sensação de isolamento e de não pertencimento;</p>
<p>Mais oportunidades: por eliminar barreiras físicas, o teletrabalho permite às empresas contratar profissionais qualificados que residam fora da localidade da empresa, ou seja, para prestar o serviço morando em outro estado ou até em outro país</p>	<p>Sobrecarga: se as regras do teletrabalho não forem bem definidas e o trabalhador for acionado a todo momento, os intervalos para descanso são afetados e pode haver sobrecarga de atividades.</p>

Quadro elaborado pelo autor.

Superados os pontos vantajosos e não vantajosos, segue as medidas adotadas pelo Governo Federal que auxiliaram as empresas em específico o departamento pessoal e de custos a adotarem o teletrabalho.

Será abordado sobre a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

2.3 DA VIABILIDADE DO TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO CUSTO E DO TEMPO

Segundo Carlos Henrique Fernandes, em sua obra *O Teletrabalho no Brasil e seus desafios* (2018), verificamos que ao se falar em Teletrabalho podemos associa-lo com a modernidade o que nos leva a entender de que se trata de uma invenção trazida de uma hora para outra.

Assim, é de grande valia afirmar que tal modalidade à distância teve um favorecimento em diversos fatores, sendo eles:

- a) A alta tecnologia capaz de suportar a comunicação;
- b) As novas atividades de negócio em serviços;
- c) A necessidade de economizar e ser mais competitivo diante dos altos custos diretos e indiretos em se manter um local com espaço suficiente e bem localizado nos grandes centros e;
- d) O aumento do trânsito de veículos nas ruas e conseqüentemente perda de tempo ao se deslocar até o trabalho (riscos inerentes a fatores como segurança, etc.).

Dessa forma, Fernandes (2018) entende que: *“Costumo defender um paradoxo em que a corrida tecnológica é forçada pela necessidade de ser mais eficiente e a corrida por ser mais eficiente é forçada pela tecnologia que surge na ideia.”*

O que o autor quer dizer é que não adianta nós (principalmente os empresários) termos uma tecnologia muito avançada despertando curiosidade e admiração, como um robô que sabe dançar enquanto parafusa um carro, se não tem aplicação.

Com a modalidade teletrabalho não é diferente, e Fernandes adota o termo rentabilidade direta por diminuição de carga de gestão e redução na infraestrutura do espaço empresarial e rentabilidade indireta que está relacionada à eficiência conseqüente do tempo reduzido para entrega de demandas.

Em linhas gerais, o autor afirma que os custos estão divididos em duas vertentes: rentabilidade direta e rentabilidade indireta.

Em se tratando de viabilidade da modalidade teletrabalho sob a ótica dos custos, deve-se lembrar que para a manutenção de uma empresa, o empresário tem que levar em conta o número de profissionais, para após garantir que tenham áreas privadas, limpeza, mobiliário, iluminação adequada, infraestrutura tecnológica dentre outros fatores que interferem diretamente na execução das atividades laborais, ressaltando que devem estar em perfeitas condições para que o desempenho seja favorável.

O reflexo do que está sendo abordado nesse tópico em relação aos custos, é de que tudo isso demanda custos de investimento e operacional que podem tirar uma fatia considerável do lucro ou até mesmo inviabilizar o negócio.

Veja que a simples colocação do funcionário em home office ou teletrabalho exige do empresário um estudo de viabilidade eficaz, que deve ser realizado pelo departamento de custos juntamente com o de pessoas, como forma de evitar prejuízos irreversíveis considerando que a transição realizada de modo abrupto tem grandes chances de se tornarem prejuízos.

E no cenário pandêmico, vimos que os empresários de todas as formas buscavam e ainda vem buscando sobreviver ao impacto financeiro que não só o Brasil está vivendo, mas o mundo inteiro.

O empresário tem que ter em mente que o teletrabalho por vezes pode trazer benefícios desde que seja realizado de uma forma estudada e analisada, pois imagine ter a mesma produtividade e em menos tempo, não se arriscando a imprevistos diários ao sair de casa para trabalhar, não ter que se locomover para reuniões em outros espaços, não chegar atrasado em compromissos e ainda não retornar para dar satisfação à liderança ou fazer o fechamento do dia no computador da empresa?

Isso tudo reflete tanto no departamento de custos quanto no de pessoas, pois diminui gastos excessivos com energia elétrica, água, telefone, material de escritório, maquinários, além de reduzir a taxa de absenteísmo pelo fato de não existir a possibilidade de atrasos por motivos de força maior, por exemplo.

Os profissionais podem facilmente, quando na modalidade teletrabalho, substituir reuniões por uso de salas virtuais, informar eletronicamente as oportunidades de negócios para a entidade em que atua, dentre outras diversas situações do cotidiano.

No departamento de pessoas, o reflexo do que está sendo abordado, se dá pelo fato de que um funcionário que se desloca até a empresa no tempo de 30 minutos para ir e 30 minutos para voltar, que gasta com outros deslocamentos e ainda conta com os riscos de atrasos por conta de fatores externos, pode chegar a uma perda de tempo diária considerável, o que poderia estar utilizando para produzir mais, além de diminuir as faltas.

Assim, podemos concluir que para a tomada de decisão em se tratando de alteração na modalidade teletrabalho, é indispensável que a entidade realize um planejamento contemplando discussões intensas com o apoio da área do departamento de pessoas e custos, para se chegar especialmente a um modelo de competências que o empregado neste regime deve ter.

2.4 DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 COM FOCO NAS DISPOSIÇÕES VOLTADAS PARA O DEPARTAMENTO PESSOAL E DE CUSTOS

O departamento pessoal e de custos utilizou como premissa a Medida Provisória nº 927/2020 vigente à época do pico da proliferação do vírus que dispunha sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública em decorrência da pandemia da COVID-19.

O art. 3º, inciso I da MP nº 927 preconiza: *“Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas: I - o teletrabalho (...)”*

Dessa forma, durante o estado de calamidade pública, o empregador pode, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou o tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

O departamento pessoal, portanto, deve se atentar ao fato de que a comunicação aos trabalhadores deve ser de no mínimo quarenta e oito horas de antecedência por escrito ou por meio eletrônico, não podendo realizar a transição de forma automática e sem comunicação prévia.

Muitas empresas, por desconhecimento da legislação, alteraram de forma automática em desacordo com as disposições legais vigentes à época.

O conhecimento técnico do departamento pessoal é de suma importância considerando que na ausência do cumprimento legal, poderá surgir eventuais reclamações trabalhistas causando prejuízos futuros às empresas.

Outro ponto que deve ser tratado com a devida atenção pelo departamento pessoal é o da possibilidade em adotar o teletrabalho para estagiários e aprendizes conforme os preceitos estampados pela MP nº 927/2020.

Percebe-se que existem diversos requisitos que as empresas devem se atentar para implementarem a modalidade teletrabalho que reflete diretamente no departamento pessoal e de custos.

Em se tratando de custeio, a responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Embora existe quem interprete como desnecessário a transição do contrato de trabalho presencial para o contrato de trabalho na modalidade teletrabalho, é necessário deixar claro que o empregado deve ter respaldo contratual no sentido de que a responsabilidade pelo fornecimento de toda estrutura para a realização do trabalho bem como o reembolso das despesas pagas pelo empregado é do empregador.

O art. 4º, §§ 3º e 4º da MP nº 927/2020 é claro no sentido de dispor sobre a responsabilidade do empregador em fornecer toda a estrutura e reembolso de despesas, todos previstos em contrato de trabalho. Vejamos:

(...)

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Percebe-se, então, que as empresas devem estipular por meio do contrato de trabalho todo o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária e adequada para que seus colaboradores exerçam a atividade pela modalidade teletrabalho, outro ponto que o departamento pessoal deve se atentar.

Em tempos de crise na saúde pública, as empresas implementaram o teletrabalho como forma de evitar a paralisação total de suas atividades.

Mesmo em condições em exercer suas funções pela modalidade remota, muitas empresas aderiram às férias antecipadas individuais, também gerando reflexos no departamento pessoal.

Durante o estado de calamidade pública, o empregador tinha a possibilidade mediante informação prévia ao colaborador, de antecipar as férias com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Desse modo, a Medida Provisória em comento veio para auxiliar os empresários a tomarem decisões corretas para a melhor adequação da modalidade de trabalho a ser adotada por sua organização tendo em vista o cenário gravíssimo na saúde pública que o mundo sofreu e vem sofrendo com pandemia da COVID-19.

Devemos lembrar que o teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 foi intensificado e com ele surgiram dificuldades e desafios, tanto para as empresas, quanto para seus empregados. As empresas precisaram estabelecer políticas e normas internas, a segurança da informação necessitou ser revista para poder incorporar a rotina de trabalho remoto e ainda, foi necessário investir em recursos que possibilitaram o acesso a ferramentas e equipamentos de comunicação remota. Para os trabalhadores, o desafio foi aprender novas tecnologias, da forma mais rápida possível, e estabelecer novas formas de interação e comunicação entre equipes.

No pico de contaminação do coronavírus, houve uma crescente alteração de contrato de trabalho, que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto, o qual se comprova em pesquisa realizada pelo IBGE.

No ano de 2018, o IBGE constatou um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em domicílio de residência, em junho de 2020, foi realizada uma nova pesquisa que contabilizou cerca de 7,9 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, ou seja, um crescimento superior a 100% no número de teletrabalhadores, o que totaliza um percentual aproximado de 12% da população brasileira empregada trabalhando em regime de teletrabalho.

Diante disso, percebe-se que a Medida Provisória nº 927/2020 veio justamente nesse momento de crise para informar aos empresários e aos trabalhadores os requisitos válidos para que o teletrabalho seja implementado nas entidades.

2.5 ESTUDOS CORRELATOS

Os estudos apresentados nesta seção contribuem com o tema e subsidiam no contorno e discussão dos resultados desta pesquisa.

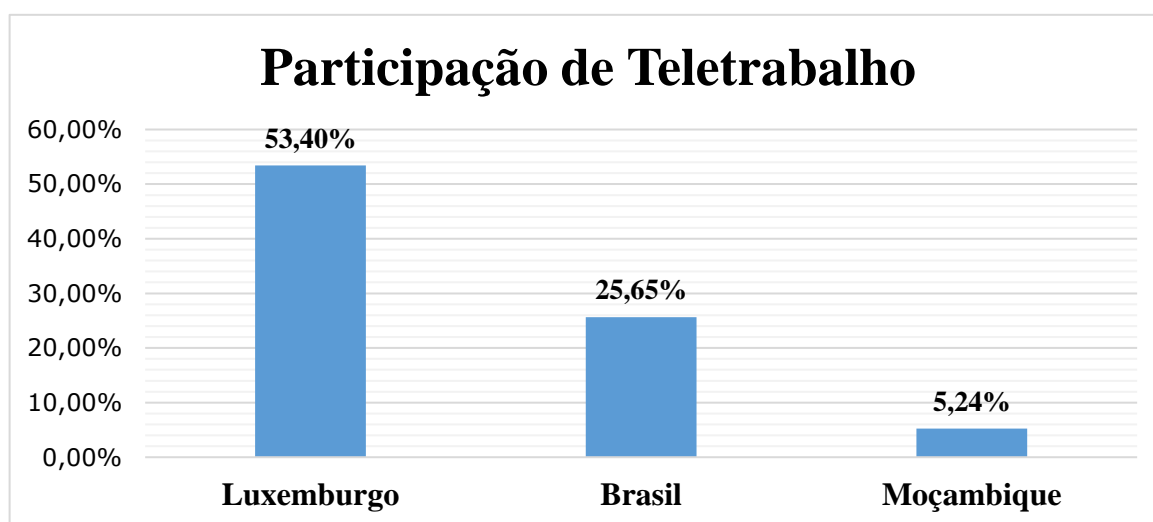
2.5.1 – Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA

Para melhor compreensão do trabalho em comento, no sentido de demonstrar o crescimento exponencial da modalidade teletrabalho no ano de 2020, o Instituto de Pesquisa Econômica realizou, no segundo trimestre de 2020, uma pesquisa relacionada ao potencial de teletrabalho na pandemia da COVID-19.

Importante destacar que, nesse estudo, abordou-se acerca da viabilidade de implementação do teletrabalho demonstrando o cenário no Brasil e no mundo.

O Brasil, segundo o artigo, ocupou a 47ª posição, com um percentual de 25,7% de teletrabalho, constatando que 22,7% dos empregos no Brasil podem ser realizados inteiramente em casa.

Mundialmente falando, em uma lista de 86 países, Luxemburgo teve a maior proporção de teletrabalho com um percentual de 53,4%, sendo Moçambique o país que teve a menor proporção com 5,24%. O Brasil ocupou a 45ª posição com 25,65% de teletrabalho. Entre os doze países da América Latina que constam do estudo (Brasil, Bolívia, Chile, El Salvador, Equador, Guatemala, Guiana, Honduras, México, Panamá, República Dominicana e Uruguai), o Brasil ocupou a terceira posição, ficando o Chile na segunda posição com 25,74% e Uruguai com 27,28%.



Fonte: criada pelo autor.

Dessa forma, trazendo o Brasil em específico para o trabalho, temos que o país, pelas próprias características de mercado de trabalho, detém uma média de 22,7% de pessoas em potencial de teletrabalho, o correspondente à 20,8 milhões de pessoas, sendo o Distrito Federal o que apresenta o maior percentual de teletrabalho com 31,6% em torno de 450 mil pessoas.

Tais dados contribuem para o presente trabalho considerando o notório crescimento exponencial da modalidade teletrabalho diante do cenário pandêmico. Como mencionado em linhas pretéritas, o teletrabalho foi regulamentado no ano de 2017 com a Reforma Trabalhista, ou seja, anterior a isso, tal modalidade não era utilizada como nos dias atuais. O cenário mudou.

O que deve levar em consideração para o estudo em debate é que havendo a necessidade de implementação do teletrabalho, considerando o cenário pandêmico, e isso foi demonstrado através do rápido crescimento no número de pessoas em home office, tanto o departamento pessoal quanto o departamento de custos, deveriam à época e devem nos dias atuais, ter conhecimento técnico para estudar a viabilidade para implementar tal modalidade e/ou mantê-la mesmo após o período turbulento da pandemia (COVID-19).

Assim, conforme demonstrado nos tópicos anteriores, temos que a modalidade teletrabalho colaborou significativamente para que as empresas não paralisassem, ou até mesmo, fechassem suas portas.

O estudo conclui que:

“As perspectivas da retomada das atividades econômicas após a Pandemia devem levar em conta as novas modalidades de trabalho que emergiram de forma marcante no período de isolamento e que, muito provavelmente, serão mais utilizadas, o que reforça a necessidade de estudos que quantifiquem e localizem essas novas possibilidades de teletrabalho.”

Neste passo, verifica-se que a modalidade teletrabalho veio, não só para o cenário pandêmico, mas de uma forma geral, contribuir com as organizações de modo a evitar que a continuidade de suas funções fosse suspensa ou até mesmo baixada.

2.5.2 – Artigo Jurídico: Desafio dos novos formatos de trabalho

Em artigo publicado on-line no site Rota Jurídica, o advogado trabalhista e contador Ruzell Nogueira, destacou pontos relevantes que merecem a devida atenção destacando os desafios dos novos formatos de trabalho em tempos de pandemia da COVID-19.

Para que haja uma melhor compreensão e para que possamos chegar aos resultados obtidos, é de extrema necessidade demonstrarmos conhecimento jurídico como forma de auxiliar a contabilidade, mais especificamente o departamento pessoal e de custos, a tomarem a melhor decisão junto às suas empresas/organizações.

Segundo o entendimento do i. advogado trabalhista, a mudança mais significativa ocorrida com a pandemia da COVID-19, nos moldes da Medida Provisória 1.108/2022, foi justamente a possibilidade de a prestação de serviço poder ser executada em formato híbrido, ou seja, de forma presencial e remota. Mas alerta que, a modalidade teletrabalho ou trabalho remoto, deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

Ressalta que um dos pontos cruciais tanto para funcionários quanto para empregadores, tem a ver com o controle das horas trabalhadas, considerando que na modalidade teletrabalho, este pode ser prestado por jornada, produção ou tarefa.

Após ampla leitura de artigos científicos, um dos meios de controle das horas trabalhadas que vem sendo empregados pelas organizações, são os meios telemáticos, onde havendo a ultrapassagem da jornada pactuada no contrato de trabalho, é obrigação do empregador o pagamento de horas-extras.

Em se tratando de pontos positivos na implementação da modalidade teletrabalho, o advogado trabalhista Ruzell Nogueira assevera que tal modalidade pode representar melhora da qualidade de vida do empregado e fôlego para o empregador.

Percebe-se, no entanto, que diante do entendimento acima transcrito, a modalidade teletrabalho veio em um momento inesperado para muitos empregadores, porém dando um certo alívio para encarar de frente uma crise de saúde pública mundial.

É nessas horas que o departamento pessoal e de custos não devem medir esforços para tomar conhecimento de toda a transição do trabalho presencial para o trabalho remoto e elaborar um estudo de viabilidade com planejamento orçamentário eficaz e assim, evitar prejuízos futuros como por exemplo demandas judiciais trabalhistas.

O departamento de custos, ao se deparar com tal situação, deve realizar planejamento orçamentário como forma de análise de todos os custos que as empresas terão caso almeje implementar a modalidade teletrabalho.

Portanto, deve analisar todos os gastos que a empresa terá ao colocar seus funcionários em trabalho remoto, isso engloba: 1) energia elétrica; 2) internet; 3) telefone; 3) estrutura física com computadores e tudo que for necessário para a efetiva prestação do serviço.

Ressalta-se que a organização ao bater o martelo deferindo a implementação do teletrabalho, deverá fornecer aos seus empregados toda a infraestrutura para o desempenho das respectivas funções, com cláusulas específicas no contrato de trabalho individual, ou seja, o departamento pessoal ao incluir determinado funcionário no trabalho remoto, deverá, no contrato de trabalho, especificar toda a estrutura que a empresa estará fornecendo para que a função seja exercida com qualidade.

Noutro passo, é de suma importância destacar quanto ao reembolso das despesas operacionais que são pagas pelos funcionários, uma vez que utilizam de sua própria residência para exercerem suas funções.

A empresa, como dito, deverá por meio do departamento de custos, fazer um levantamento de quanto terá que reembolsar o funcionário que se encontra na modalidade teletrabalho. Assim, em comum acordo e com cláusulas destacadas no contrato individual de trabalho, será repassado determinado valor aos funcionários como forma de ressarcimento pelas despesas por eles arcadas.

Nesse sentido, o entendimento jurídico juntamente com o contábil, mais especificamente com o departamento pessoal e de custos é de que a modalidade teletrabalho pode e é eficaz desde que haja comprometimento das empresas, onde se ambas as partes, empregado e empregador, fizerem valer os acordos estabelecidos, evitarão prejuízos e aborrecimentos futuros com eventuais demandas judiciais.

2.5.3 A importância do Contrato de Teletrabalho durante a pandemia da COVIDA-19

Nesse estudo, restou abordado acerca da importância do contrato de teletrabalho considerando o cenário pandêmico e considerando que se trata de uma modalidade específica o qual possui especificidades de natureza geográfica, tendo em vista que o trabalho é realizado à distância e funcional, pelo fato da prestação de serviços envolver de forma obrigatória o uso de recursos tecnológicos de informação e comunicação.

Dentre os materiais coletados para a realização da pesquisa, foi constatado que o teletrabalho possui três características principais, sendo elas: a) ser realizado a distância, ou seja, fora das dependências da empresa, sendo, inclusive, ser realizado na residência do funcionário, ressaltando que não é obrigatório ser na casa do colaborador, pode ser executado em diversos locais; b) envolver o uso de tecnologias de informação e comunicação e c) dizer respeito geralmente a funcionários subordinados da empresa.

Constatou-se que com a pandemia da COVID-19, houve a flexibilização do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, onde os empregadores iniciaram a transição facultativa, uma vez que não se trata de uma obrigatoriedade, com a notificação de seus colaboradores 48 horas antes para formalizar o contrato individual de trabalho em até 30 dias.

Tal possibilidade se estendeu aos estagiários e aprendizes.

Percebe-se que em casos que houveram a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho, a transição obrigatoriamente deve ser realizada 48 horas antes para que seja iniciado o prazo de 30 dias para formalização escrita, fato esse que o departamento pessoal deve ter conhecimento para que não haja eventual erro que possa gerar prejuízos futuros.

Questões relativas ao deslocamento também foram levantadas no estudo em debate, facultando ao empregador o direito de suspensão do vale-transporte durante o período de calamidade pública na saúde. Com relação ao vale-refeição, não há previsão legal, podendo ser discutido e acordado entre o funcionário e o empregador.

Para fins informativos, durante a elaboração do presente trabalho, que ocorre em meados de setembro de 2022, a Medida Provisória nº 1108/22 que se encontra aguardando Decreto Legislativo considerando que foi transformada em lei, trouxe algumas novas regras que deverão ser incluídas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, são elas:

1. Os empregadores são dispensados de controlar o número de horas trabalhadas por empregados contratados por produção ou tarefa;
2. A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto;
3. O contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais;
4. O uso de infraestrutura e ferramentas digitais pelo empregado fora da jornada não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver acordo;

5. O regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários;
6. O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento;
7. O empregado admitido no Brasil que pratique teletrabalho fora do país está sujeito à legislação brasileira, exceto em caso de legislação específica ou acordo entre as partes;
8. O empregador não será responsável pelas despesas ao retorno presencial do empregado que mora fora da sede, salvo acordo;
9. Terão prioridade no teletrabalho os empregados com deficiência e com filho ou criança de até quatro anos de idade sob guarda judicial.

Dessa forma, o estudo em análise que foi realizado em julho de 2020, já vem sendo atualizado com novas regras impostas pelo governo, uma vez que o cenário pandêmico vem, felizmente, voltando à sua normalidade, devendo o departamento pessoal se agarrar às novas disposições legais para, em conformidade com a lei, seguir as regras vigentes.

Como resultado e discussão, a pesquisa entende que o teletrabalho vem se tornando cada vez mais rotineiro em nosso cotidiano uma vez que traz vantagem para as empresas, principalmente no sentido de não ficar restrita a questões geográficas, abrindo um leque de opções de contratação no país e no mundo.

Em se tratando de pandemia, o estudo conclui que muitas empresas tiveram que fechar suas portas considerando que a quarentena impedia o seu funcionamento, oportunidade em que o teletrabalho veio para fazer com que os estabelecimentos pudessem sobreviver à crise, colocando seus colaboradores no regime de teletrabalho.

Veja que o teletrabalho, no entanto, necessita de cumprir certos regramentos impostos pela legislação vigente, fato este que o departamento pessoal precisa deter de conhecimento técnico justamente para resguardar os interesses das organizações e mantê-las em funcionamento com o maior grau de produtividade possível.

No que diz respeito aos custos da empresa, o estudo demonstra satisfatoriamente tais questões, considerando que diante da necessidade em alterar o trabalho presencial para o remoto, surge o ponto a ser discutido acerca da responsabilidade do fornecimento de equipamentos indispensáveis para a execução das atividades pelo empregado, tais como webcam, computador, internet, dentre outros.

Ressalta-se que o empregado não pode sofrer punição se não tiver a infraestrutura adequada para que possa realizar suas atividades, ou seja, é de responsabilidade do empregador fornecê-la e em caso de negativa, não há de se falar em penalidade junto ao empregado.

O fato é que no contrato de trabalho deve, obrigatoriamente, prever não apenas as atividades do empregado, mas também as obrigações do empregador relacionado ao fornecimento da estrutura necessária além do reembolso de despesas que são arcadas pelo funcionário como energia elétrica, telefone, internet e outros.

Por fim, o estudo aponta que no caso de controle de jornada ainda existem dúvidas relacionadas ao tema, principalmente em se tratando do cômputo de horas extras.

Assim, o que o departamento pessoal deve levar em consideração é que havendo possibilidade de a empresa fiscalizar por meios telemáticos (folha de ponto on-line, tempo logado no sistema, etc.), deve realizar o pagamento de horas extras respeitando o limite legal. Não havendo esse controle e fiscalização, a empresa não será obrigada a efetuar o pagamento de eventuais horas extras, sendo estipulada apenas as atividades a serem realizadas sem controle de jornada.

Quadro 01 - Estudos Correlatos

Autores	Objetivo	Aspectos metodológicos	Principais resultados
Goés <i>et al.</i> (2020)	Expor questões do teletrabalho no Brasil e no mundo em tempos de pandemia da COVID-19.	Pesquisa realizada através de amostras implantadas posterior ao Censo Demográfico 2010, como a PNAD Contínua e a Pesquisa Nacional de Saúde. Para identificar o percentual de indivíduos em ocupações viáveis de serem realizadas via teletrabalho, como definido em Dingle e Neiman (2020), no Brasil, optou-se por utilizar a PNAD Contínua realizada no primeiro trimestre de 2020, ou seja, trata-se de uma pesquisa amostral, sendo os resultados estimativas com um intervalo de confiança. De acordo com questionário aplicado foi calculado o percentual de pessoas em teletrabalho.	Foi constatado pelo estudo que no Brasil, todos os Estados aderiram ao teletrabalho com no mínimo 15% de participação efetiva. Evidenciou-se que o percentual de pessoas em teletrabalho possui variações significativas entre os Estados da Federação e os tipos de atividades ocupacionais. Opinam no sentido de que após a pandemia, a modalidade teletrabalho deve ser uma opção que provavelmente serão mais utilizadas pelas organizações, o que reforça a necessidade de estudos que quantifiquem e localizem tais possibilidades de teletrabalho.
Nogueira (2022)	Demonstrar a visão atualizada da modalidade teletrabalho com embasamento jurídico e contábil quando se trata do contrato de trabalho.	Especificou com clareza e maestria as regras que passaram a ter vigência com a Medida Provisória nº 1.108/22, que até a data de elaboração deste artigo científico estava aguardando decreto legislativo para que seja transformada em lei.	Os resultados mostraram que o conhecimento jurídico é fundamental para que o departamento pessoal possa agir em conformidade com a lei, evitando prejuízos futuros como por exemplo, uma reclamação trabalhista. Noutro bordo, demonstrou questões relevantes quando se tratar de contrato de trabalho.

Santos e Miranda (2020)	Mostrar o conceito de Teletrabalho, as vantagens, desvantagens e a importância do Contrato de teletrabalho durante a pandemia do COVID-19, para as empresas.	Foi realizada uma pesquisa bibliográfica com fundamento nas legislações e em obras recentes de autores, uma vez que se trata de temas atuais.	Foi constatado pelo estudo a existência de vantagens na implementação do teletrabalho, principalmente no cenário pandêmico da COVID-19, demonstrando os principais pontos dessa modalidade desde o conceito até o regramento a ser seguido pelas organizações que optarem pela alteração do trabalho presencial para o teletrabalho.
-------------------------	--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A técnica de pesquisa utilizada no presente trabalho foi a bibliográfica demonstrando a visão de determinados autores com relação à modalidade Teletrabalho, principalmente em tempos de pandemia da COVID-19.

A pesquisa bibliográfica, segundo Lakatos (1992), é o levantamento de toda a bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita.

A sua finalidade é fazer com que o pesquisador entre em contato direto com todo o material escrito sobre um determinado assunto, auxiliando o cientista na análise de suas pesquisas ou na manipulação de suas informações.

Para Martins e Theóphilo (2016, p. 52), a pesquisa bibliográfica:

“Trata-se de estratégia de pesquisa necessária para a condução de qualquer pesquisa científica. Uma pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, sites, CDs, anais de congressos etc. Busca conhecer, analisar e explicar contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema. A pesquisa bibliográfica é um excelente meio de formação científica quando realizada independentemente – análise teórica – ou como parte indispensável de qualquer trabalho científico, visando à construção da plataforma teórica do estudo.”

Para Michel (2015), a pesquisa bibliográfica pode ser uma pesquisa em si ou apenas uma fase de uma pesquisa descritiva ou experimental, no que concorda com Martins e Theóphilo (2016).

Para fins de coleta de dados, foi realizada uma ampla pesquisa bibliográfica buscando diversos artigos científicos que abordam sobre o tema, bem como revistas e obras de autores que se aventuraram nessa situação em decorrência da crise pandêmica da COVID-19.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As análises trazidas pelos estudos e pesquisas demonstram que as perspectivas pós-pandemia segundo a OIT, serão de que o teletrabalho continuará sendo uma modalidade bastante utilizada pelos empregadores, apoiados no avanço da tecnologia, assumindo características diferentes das que vigoravam anteriormente à crise pandêmica, ou seja, quando era apenas uma opção voluntária e adotada de maneira pontual.

Devemos ressaltar que a modalidade de teletrabalho em tempos de crise na saúde mundial veio, para várias empresas, de uma forma inesperada que salvaguardou a atividade operacional mantendo a continuidade das organizações. Na pandemia, a adoção do trabalho remoto foi feita de maneira obrigatória, como medida sanitária de controle do vírus.

Os departamentos de pessoas e custos tiveram que adequar seus quadros de empregados, com estudos de análises de custos para fins de infraestrutura na residência de seus colaboradores, disponibilizando todos os meios capacitadores que mantivessem a produtividade das organizações.

Nesse sentido, para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, os empregadores tiveram a opção de implementar o teletrabalho, desde que os estudos de viabilidade realizados pelo departamento de custos, demonstrassem aos empresários que seria vantajoso.

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, os resultados podem se diversificar considerando que existem posicionamentos que se distinguem, uma vez que determinada empresa ao realizar o estudo de viabilidade da modalidade teletrabalho, poderá concluir que não irá trazer benefício para a organização.

Um exemplo claro do que foi dito no parágrafo anterior, se dá pelo fato de uma empresa não dispor de máquinas e equipamentos básicos para adequação da residência do trabalhador e ao realizar o estudo de viabilidade juntamente com o departamento de custos, concluiu que os gastos serão superiores ao retorno da produtividade esperada. Dessa forma, para essa empresa em específico, a transição para a modalidade teletrabalho não é vantajosa.

A possibilidade de poder alterar o trabalho do presencial para o teletrabalho em tempos de pandemia da COVID-19, fez com que as empresas passassem a enxergar com outros olhos uma modalidade de trabalho que já havia sido regulamentada (2017) porém não era muito acreditada, pois muitos empresários a viam como um grande risco na produtividade, o que não é verdade conforme já foi dito em linhas anteriores.

Diante da investigação, restou evidenciado que devemos nos ater, em apartada síntese, é que a modalidade teletrabalho em tempos de pandemia foi colocada de uma forma que as empresas sobrevivessem ao caos econômico e preservassem o emprego de milhares de pessoas no país. A crise na saúde pública com o vírus se espalhando pelo mundo inteiro fez com que as empresas usassem todos os meios possíveis para que a sua produtividade não fosse afetada e seus lucros mantivessem positivamente, sem prejuízos.

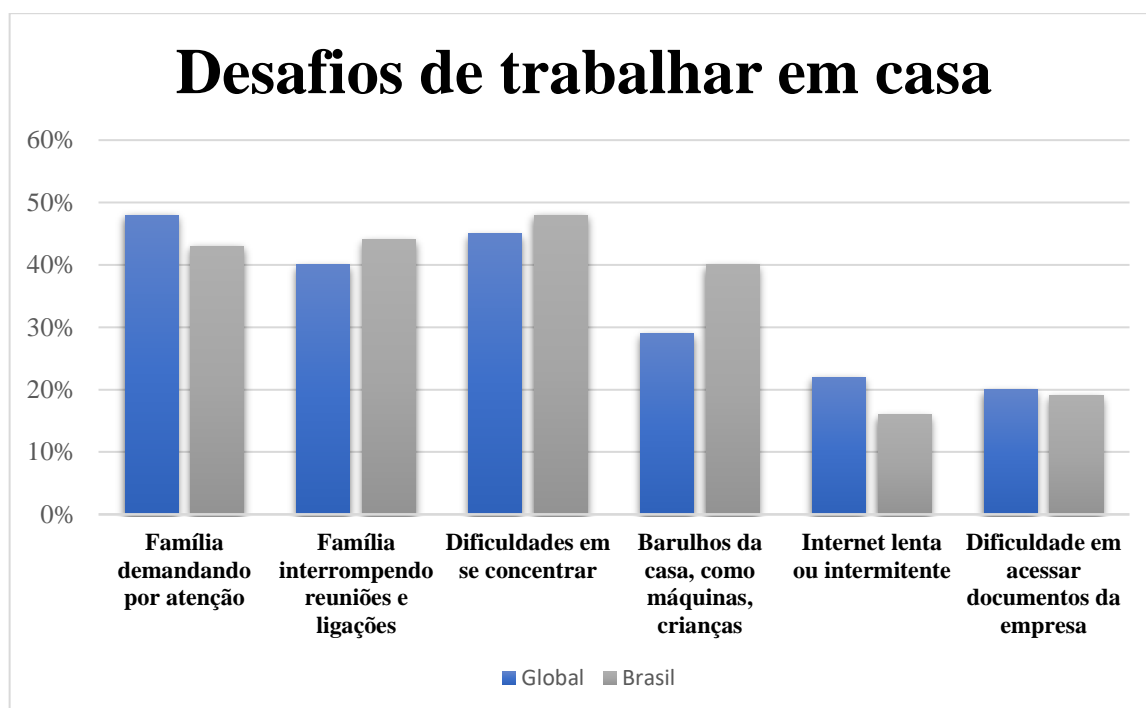
O departamento de pessoas juntamente com o de custos, tiveram que analisar de forma técnica e precisa acerca da viabilidade de alterar sua modalidade de presencial para o teletrabalho sem que seus resultados fossem afetados. O resultado dessa transição, em sua maioria, foi eficaz. Muitas empresas lograram êxito ao colocarem seus colaboradores para exercerem suas funções com a modalidade teletrabalho, justamente pelo fato de que as vantagens sobrepujaram as desvantagens.

Com exposto, informa-se, que diversos operários passaram a produzir mais, o número de faltas justificadas/injustificadas diminuíra satisfatoriamente considerando que o funcionário não necessitava de deslocamento e assim não ficava exposto à casos fortuitos ou de força maior, além do fato da qualidade de vida e possibilidade de adequação de suas atividades. Em contrapartida, algumas empresas sentiram que a transição não foi 100% eficaz. Perceberam que alguns funcionários só produziam convivendo presencialmente com os demais e sentiram dificuldade em controlar e fiscalizar a jornada de trabalho.

Dando sequência ao estudo, ficou demonstrado que o fato de que o trabalhador se encontra em casa muitas vezes impede o departamento pessoal e de Recursos Humanos a monitorarem a quantidade de horas executadas por seus funcionários mesmo que existindo a possibilidade de meios telemáticos. Os custos para implementarem folha de ponto on-line, por exemplo, para várias empresas são considerados onerosos, o que já impossibilita um meio de controle e fiscalização da folha de ponto dos colaboradores. Porém, muitas empresas utilizaram plataformas gratuitas como Skype, ZOOM, Teams e outros, onde poderiam fiscalizar através da webcam se o funcionário estava ou não exercendo suas atividades.

Portando, no home office, já inexistiu essa dificuldade considerando que, diferentemente do teletrabalho, se aplica as mesmas normas do trabalhador que exerce suas atividades de forma presencial. Portanto, somando as vantagens menos as desvantagens, temos que o teletrabalho veio para trazer benefícios satisfatórios tanto para as empresas quanto para seus funcionários, possibilitando por um lado, o aumento na produtividade e assim gerando receitas e por outro, qualidade de vida para seus colaboradores.

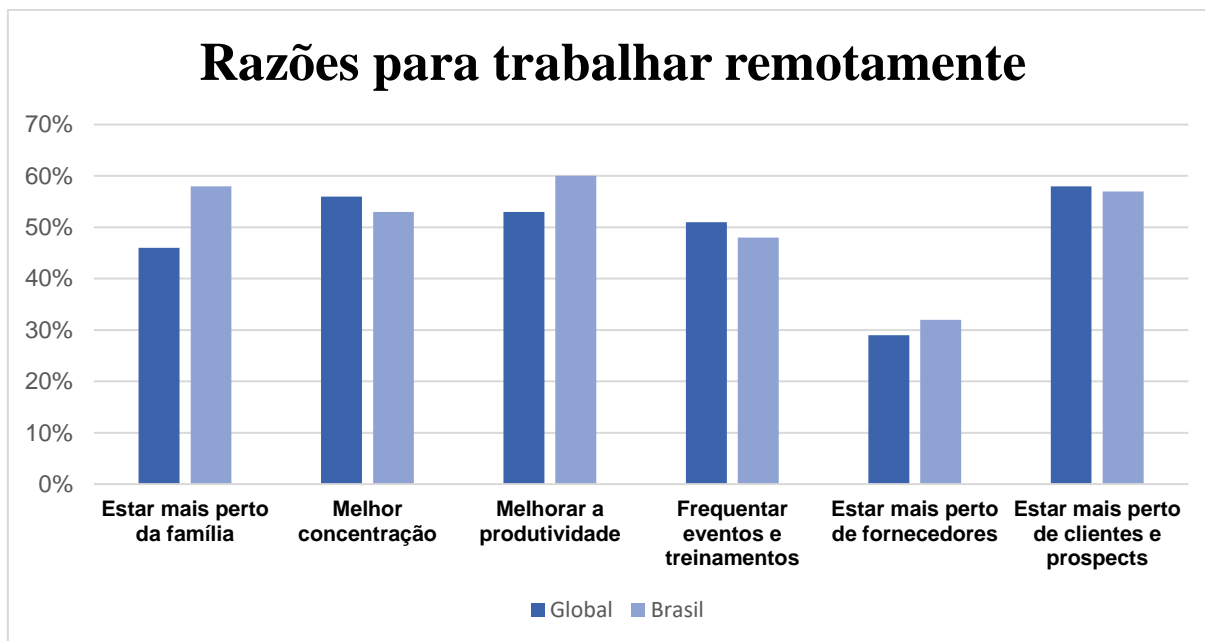
Ante o apresentado e visando levar mais clareza e melhor compreensão, informa-se que em estudo realizado pelo Spaces, com 20 mil profissionais em todo o mundo, sendo 900 deles do Brasil, de diversos setores como consultoria, serviços, tecnologia, entre outros, verificamos diversos pontos que foram levados em consideração no momento da pandemia principalmente no que diz respeito aos desafios impostos em trabalhar em casa.



Fonte: FGV IBRE

Por conseguinte, com a exposição gráfica, percebe-se que dentre os principais desafios em exercer suas atividades em casa estão: 48% em dificuldade em se concentrar nos assuntos voltados ao trabalho e 43% com a família demandando por atenção. Contudo, dessa forma, existem pontos que o departamento de pessoas necessita se dedicar para evitar que esses desafios impactem nos resultados de seus colaboradores. Ações devem ser estudadas para que os funcionários tenham a liberdade de expressar suas dificuldades e assim conseguirem sanar os pontos que impactem diretamente na produtividade.

Como resultado, em contrapartida, no mesmo estudo destacado, existem pontos vantajosos que contribuem para que a produtividade dos empregados reaja de forma positiva, inclusive, o que possui o maior índice de aceitação é justamente a melhoria na produtividade.

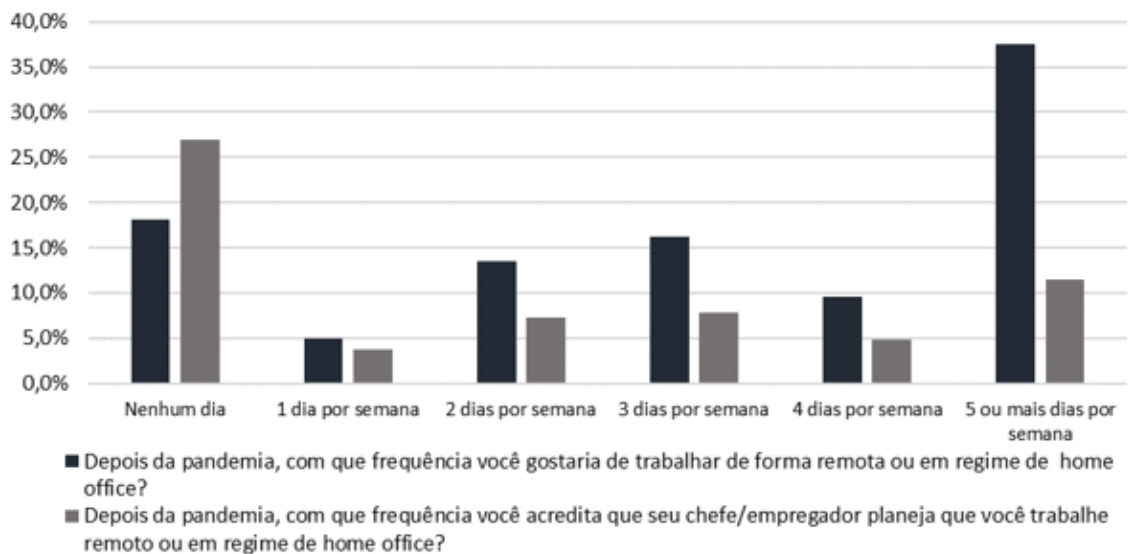
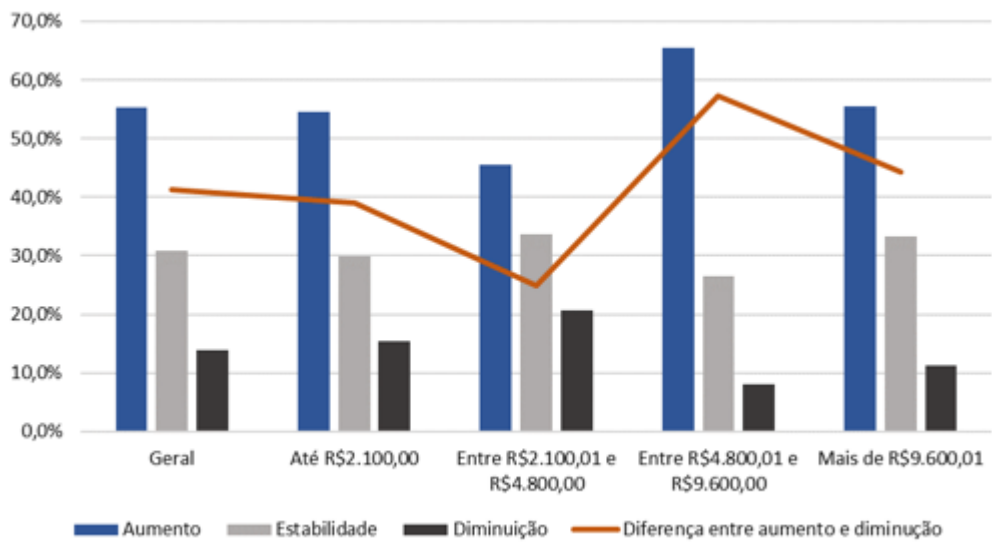
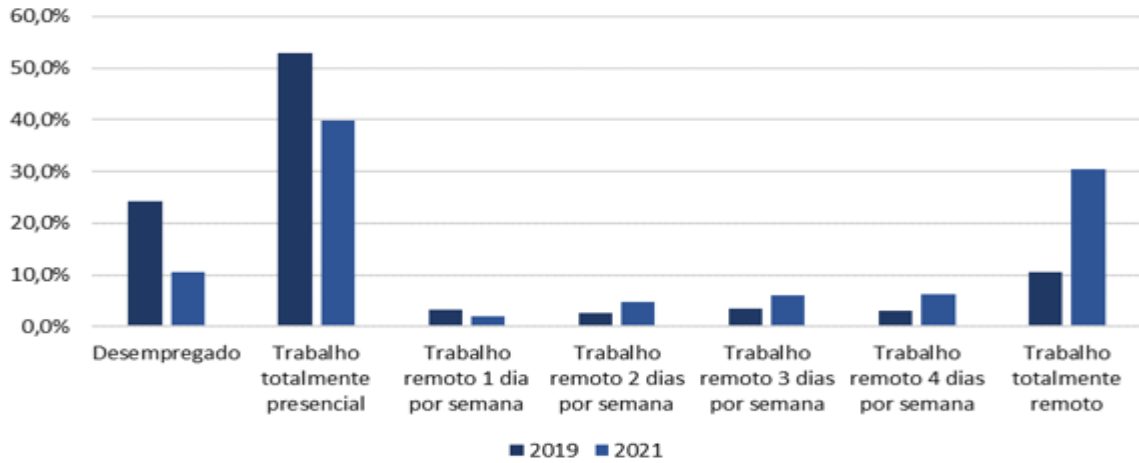


Fonte: FGV IBRE

Nessa senda, o departamento de pessoas levou em consideração tanto os desafios quanto as motivações para implementação do teletrabalho perante o cenário pandêmico e diante das diversas pesquisas bibliográficas realizadas, obtivemos um resultado positivo, em sua maioria, colocando a modalidade em evidência para que outros empresários possam cogitar a possibilidade de implementação mesmo findada a pandemia da COVID-19. O esforço dos departamentos de custos e pessoas fizeram com que as empresas lograssem êxito nessa nova empreitada, mesmo com as mais diversas adversidades que o cenário caótico da saúde pública mundial impunha.

Desse modo, como forma de demonstrar o crescimento da implementação do teletrabalho nos anos de 2019 à 2021, no auge da pandemia da COVID-19, e como forma de concretizar a importância do teletrabalho, segue os gráficos extraídos de um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE), comprovando que houve um crescimento exponencial, além de que o resultado impactou em vários setores como financeiro, econômico e social fazendo com que as empresas repensassem se manteria o trabalho telepresencial ou retornaria para o presencial.

Na análise destacada, percebe-se que o anseio dos empregados é de manter o trabalho na modalidade teletrabalho com 35% de aceitação contra um pouco mais de 15% de rejeição.



Destarte, em conformidade com todo processo de investigação realizado, destaca-se que a modalidade teletrabalho traz resultados promissores, sendo colocado em evidência mesmo já sendo regulamentada desde 2017 com a Reforma Trabalhista. Desse modo, deve-se ressaltar a importância de análises contínuas pelo departamento de custos e de pessoas acerca da sua viabilidade para obtenção de êxito nos resultados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o Teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista em 2017, podemos perceber que pouco era utilizada pelos mais diversos donos de empresas, seja por receio de mudar a cultura da empresa, seja por acreditar que a produtividade iria decair. Contudo, em conexão com o momento de pandemia, a modalidade teletrabalho ganhou grande notoriedade e fez com que inúmeros empresários mantivessem seus empreendimentos produzindo e gerando receitas, bem como primou pela manutenção do trabalho e da renda de milhares de pessoas.

Resumidamente, no final de 2019 e início de 2020, sobreveio uma onda de contágio do vírus popularmente conhecido como COVID-19, o qual tragicamente contaminou e ceifou a vida de milhares de pessoas. Como medida emergencial, afim de resguardar a vida da população de diversos países do mundo, inclusive o Brasil, o governo teve de implementar diversas medidas protetivas, incluindo o lockdown. Essa medida compulsória determinou que os empresários fechassem as portas de suas empresas, uma vez que o deslocamento de pessoas deviam ser quase zero.

Nessa esteira, com a publicação da Medida Provisória nº 927/2020, houve a possibilidade de implementação da modalidade teletrabalho pelos empresários, mantendo assim, suas atividades em funcionamento e mantendo a empregabilidade de seus funcionários. Dessa maneira, o departamento pessoal e de custos tiveram a responsabilidade de analisar detidamente a possibilidade de implementação do teletrabalho, considerando que existem diversos requisitos que devem ser levados em conta ao colocarem seus colaboradores em tal modalidade de trabalho.

Em face do exposto, se tratando de custos, a empresa é responsável por toda a adequação para que os empregados se organizassem em suas residências, em termos de estrutura, para a execução de suas atividades com a mesma capacidade de produtividade. E naturalmente, não devendo, em hipótese alguma, serem penalizados por falta de arranjo adequada.

Outro ponto importante que deve ser destacado nesse estudo, é que as empresas que deferiram a modalidade teletrabalho, tiveram que arcar com as despesas operacionais de seus colaboradores, tais como: energia elétrica, telefone, internet, material de escritório dentre outros.

Em equivalência, o departamento de pessoas teve que ter muita cautela e prudência para analisar se seus empregados estariam exercendo suas atividades e implementar meios de controle e fiscalização da folha de ponto, considerando que se encontra impossibilitado de adentrar à residência do funcionário sem a sua prévia autorização.

Assim, ao analisar a ampla literatura bibliográfica acerca do tema, principalmente na questão envolvendo a implementação do teletrabalho diante do cenário pandêmico, verificou-se os pontos positivos sobrepõem aos negativos. Desse modo, ressalta-se que existem desafios a serem enfrentados pelas empresas, porém os estudos apontaram que a produtividade e a qualidade dos serviços cresceram satisfatoriamente.

Conforme dito em linhas pretéritas, de acordo com o estudo realizado pelo Spaces, sendo com 20 mil profissionais em todo o mundo, sendo 900 deles do Brasil, a principal razão para trabalhar remotamente é a melhoria na produtividade, ou seja, a resposta à vários empresários que tinham resistência em implementar o teletrabalho com receio de diminuir sua produtividade foi dada, tão somente, pelo fato do cenário pandêmico em que vivemos.

A pesquisa bibliográfica proporcionou diversos entendimentos acerca da modalidade teletrabalho, sendo que os principais pontos analisados pelas empresas foram: vantagens e desvantagem. Assim, como resultado nas pesquisas realizadas, as principais vantagens encontradas ao implementar o teletrabalho são: adaptação, tempo, flexibilidade, produtividade e mais oportunidades. Já em se tratando de desvantagens, temos: ergonomia, gastos, interrupções, socialização e sobrecarga.

Em consideração ao informado até aqui, noticia-se que variadas empresas, de diversos setores, tiveram resultados positivos. Isso é claro, tendo em vista o estudo realizado com excelência pelo departamento de pessoas e de custos visando a possibilidade de aderirem ao teletrabalho.

Dessa forma, o presente trabalho acadêmico teve como principal resultado a colocação da modalidade teletrabalho em evidência, fazendo com que os empresários “olhassem com outros olhos” a possibilidade de implementação de tal modalidade mesmo após o estado de calamidade pública no país. Contudo, uma vez que somente com o cenário pandêmico e com a obrigatoriedade de lockdown imposta pelo governo, é que tiveram que analisar juntamente com o departamento pessoal e de custos, eventual transição do trabalho presencial ou teletrabalho.

Diante de todo exposto, revela-se que, em se tratando de aceitação da transição do trabalho presencial para o remoto, percebe-se, que através do estudo realizado pelo Spaces, mais de 35% das pessoas entrevistadas almejam trabalhar cinco dias ou mais na modalidade teletrabalho/remota.

Complementando, revela-se que existem diversas possibilidade de pesquisas futuras que merecem atenção e que estão no fito de vários estudiosos e acadêmicos, como por exemplo: a) a comparabilidade, através de índices e percentuais, acerca da utilização da modalidade teletrabalho antes, durante e depois da pandemia da COVID-19 no Brasil; b) como as empresas realizaram o estudo de viabilidade para implementação do teletrabalho nas empresas, considerando que até a realização do presente trabalho as empresas omitiam informações sobre como chegaram a determinado valor para fins de estrutura do ambiente de trabalho dos funcionários além das despesas que eram arcadas pelos colaboradores; c) o índice de aceitação das empresas que utilizaram o teletrabalho na pandemia e se mantiveram após a flexibilização, dentre outros.

6 REFERÊNCIAS

BRATEFIXE JÚNIOR. Antônio Carlos. **O Teletrabalho e a reforma trabalhista: convergência digital.** Disponível em: <http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoi=45151&sid=15> Acesso em: 04 fev. 2022 às 11:29.

CARNEIRO. Cleo. **Teletrabalho ou home office é uma tendência?** 2017. Disponível em: <http://www.metadados.com.br/blog/teletrabalho-ou-home-office-e-uma-tendencia/> Acesso em: 12.ago.2022

CARRION. Valentin. **CLT – Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas 2019.** São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

COSTA. Kerlen Caroline. **Teletrabalho traz vantagens, mas também riscos.** 2011. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2011-mai-12/tele-trabalho-traz-vantagens-tambem-serios-riscos> Acesso em: 16.nov.2022.

DE MELO. Luiz Fernando. **A regulamentação do Teletrabalho (Home Office) no Brasil, pós Reforma Trabalhista.** Itajaí - SC. 2018. *E-book*

FILHO. Francisco das C. Lima. **O dever de proteção e fiscalização no Contrato de Teletrabalho. Artigo 75-E da CLT na Redação da Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: Síntese, 2019.

Histórico da pandemia de COVID-19. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 12 jan. 2022 às 10:22.

Linha do tempo do Coronavírus no Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil> Acesso em: 03 fev. 2022 às 10:25.

MELO. Luiz Fernando. **Teletrabalho em tempos de Coronavírus.** 2020. *E-book*

Mishima-Santos, V.; Sticca, M. G. & Zerbini, T. **Teletrabalho e Pandemia da Covid-19: Um Guia para Organizações e Profissionais.** Ribeirão Preto, 2020. 18 p.

Primeiro caso de Covid-19 no Brasil permanece sendo o de 26 de fevereiro. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2020/julho/primeiro-caso-de-covid-19-no-brasil-permanece-sendo-o-de-26-de-fevereiro> Acesso em: 23 jan. 2022 às 13:16.

PERDIGÃO. Cláudia. *et al.* **Percepção dos consumidores sobre o home office no período da pandemia.** 2022. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/percepcao-dos-consumidores-sobre-o-home-office-no-periodo-da-pandemia> Acesso em: 13.nov.2022 às 08:31.

SOUZA. Gustavo Lopes Pires. **O Teletrabalho.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária nº 356. São Paulo: Síntese, 2019.