

CAPÍTULO 4

O TELETRABALHO NO CENÁRIO PÓS PANDEMIA DE COVID-19 - CONSOLIDOU-SE OU APEQUENOU-SE?

Data de submissão: 06/11/2024

Data de aceite: 02/12/2024

Alba Valéria Gomes de Carvalho

Instituto Federal de Pernambuco - IFPE
Doutora em Administração pela FICS-PY
(reconhecido no Brasil pela Universidade
Positivo).

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo central o estudo do instituto do teletrabalho dentro do cenário trabalhista brasileiro, em especial com a abordagem das disposições atinentes ao tema presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, Medida Provisória nº 927/2020 e entendimentos jurisprudenciais recentemente externalizados sobre a aplicação e exercício prático do teletrabalho. É inegável que o teletrabalho tem sido cada vez mais adotado por empresas brasileiras, sendo que a adesão teve um aumento substancial com a chegada da pandemia de COVID-19, em virtude da necessidade de distanciamento e isolamento social em todo o mundo, o que não foi diferente em território nacional.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho. COVID-19. Consolidação das Leis Trabalhistas. Medida Provisória nº 927/2020.

TELEWORKING IN THE POST COVID-19 PANDEMIC SCENARIO - CONSOLIDATED OR DWINDLED?

ABSTRACT: This article has as its central objective the study of the institute of telework within the Brazilian labor scenario, especially with the approach of the provisions related to the subject present in the Consolidation of Labor Laws, Provisional Measure nº 927/2020 and jurisprudential understandings recently externalized on the application and practical exercise of telework. It is undeniable that teleworking has been increasingly adopted by Brazilian companies, and membership has increased substantially with the arrival of the COVID-19 pandemic, due to the need for social distancing and isolation worldwide, which is not was different across the country.

KEYWORDS: Telework. COVID-19. Workers law consolidation. Provisional Measure No. 927/2020.

1 | INTRODUÇÃO

A presente pesquisa, idealizada e fomentada por intermédio do presente artigo a ser esculpido na sequência, terá como seu enfoque principal a análise

aprofundada e fundamentada acerca do instituto do teletrabalho e da sua regulamentação por meio da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O tema é de grande valia para o estudo aprofundado, sobretudo pela importância que a matéria traduz para os casos cotidianos de inúmeros trabalhadores que acabam aderindo a este modelo novo de exercício laboral, necessitando se adequar as suas peculiaridades e desafios.

Quanto a escolha do tema, o ponto de partida do projeto foi justamente o crescente número de trabalhadores que passou a exercer seus ofícios via teletrabalho nos últimos 4 (quatro) anos, impulsionados pela necessidade de distanciamento e isolamento social impostos pela pandemia causada pela COVID-19.

O regime de teletrabalho já havia recebido uma atenção especial da Reforma Trabalhista de 2017, sendo inserido um capítulo específico para tratar do tema, nos artigos 75-A ao 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Medida Provisória nº 1.108/2022 inseriu ainda o artigo 75-F ao referido capítulo, dispondo que os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

De igual forma, a Medida Provisória nº 927/2020 trouxe diversos regramentos para o exercício do teletrabalho, trabalho remoto ou à distância, enquanto perdurou o período da pandemia.

Nota-se, portanto, que o instituto do teletrabalho passou a ser pauta central dos debates travados no âmbito trabalhista nos últimos anos, sendo essencial seu estudo aprofundado por meio da presente pesquisa.

Portanto, o intuito da pesquisa é saber qual o atual status do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio e como vem sendo o exercício do mesmo nas atividades laborais em solo brasileiro.

O problema da pesquisa, portanto, consiste em responder o atual tamanho do exercício do teletrabalho no Brasil e quais as regras para a sua fixação e o seu desempenho pelo trabalhador.

Como objetivo geral da pesquisa, almeja-se o levantamento bibliográfico e jurisprudencial sobre as regras que permeiam o exercício do teletrabalho, bem como situações peculiares que advém justamente dessa modalidade inovadora presente com cada vez mais frequência nas relações trabalhistas.

No tocante aos objetivos específicos, lista-se os seguintes:

1 – Conceituar o teletrabalho de acordo com a legislação e entender, de maneira específica e detalhada, cada uma de suas peculiaridades e características básicas.

2 – Entender como a pandemia de COVID-19 influenciou na adesão em massa do teletrabalho e os problemas advindos desse crescimento inesperado e sem planejamento.

Em resumo, por meio do presente artigo, busca-se estabelecer um estudo amplo e completo sobre o instituto do teletrabalho nas relações trabalhistas no período pré e pós pandêmico.

Por fim, para o desenvolvimento do trabalho, cumpre informar que, na Fase de Investigação foi utilizado o Método Indutivo, na Fase de Tratamento de Dados o Método Cartesiano, e, os resultados expressos no presente artigo é composto na base lógica indutiva.

Já nas fases da Pesquisa, foram utilizadas as Técnicas do Referente, da Categoria, do Conceito Operacional e da Pesquisa Bibliográfica. Quanto ao objeto de estudo, importa destacar que se concentra na exposição dos entendimentos legais, doutrinários e jurisprudenciais atinentes ao tema estudado.

2 I DO TELETRABALHO

Neste primeiro capítulo tratar-se-á especificamente do instituto do teletrabalho, com todas as suas nuances e especificidades de acordo com a norma trabalhista regente.

2.1 Do teletrabalho

Com visto no capítulo anterior, pode-se afirmar que os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade¹.

É de salutar, inicialmente, que um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática, agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa – home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios².

Assim, o trabalho a distância é gênero, tendo como espécies o teletrabalho (artigo 75-A da Consolidação das Leis Trabalhistas) e o trabalho em domicílio (artigo 83 da Consolidação das Leis do Trabalho)³.

O teletrabalho é modalidade de trabalho a distância em que o avanço da tecnologia

1 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 337.

2 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019. p. 111.

3 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social*. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 126.

permite ao empregado o labor fora do estabelecimento do empregador, ao se manter contato com este e exercer as atividades laborativas por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet⁴.

Não obstante, o teletrabalho⁵ é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento⁶.

Assim, embora o trabalho a distância seja normalmente realizado na residência do empregado, não se restringe a essa hipótese, pois há centros de trabalho localizados fora do estabelecimento do empregador, os quais também podem ser considerados “unidades de fornecimento de trabalho a distância”, podendo haver “centros de atendimento de serviços fora das empresas beneficiadas”⁷.

Dentro da referida relação de emprego, os poderes diretivos do empregador sofrem algumas limitações/restricções, como, por exemplo, no caso de monitoramento de e-mail do empregado, revista pessoal e revista íntima de seus colaboradores.

A discriminação e o assédio advindos da posição de superioridade hierárquica e diretiva também estão vedados e podem ensejar, inclusive, indenização à título de danos morais em face do empregador.

Ademais, o exercício do chamado teletrabalho ou home office é possível e plenamente exequível nos dias atuais, devendo ser observadas algumas questões fundamentais para o seu correto e pleno exercício.

Há que se ressaltar que o teletrabalho e o trabalho intermitente, novas figuras introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, não alteraram significativamente o requisito da subordinação jurídica. Pelo contrário, tais institutos reforçam a ideia de que o conceito de subordinação evoluiu ao longo do tempo, estando atualmente distante da concepção clássica que exige ordens diretas para a caracterização da subordinação.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) acrescentou a Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, que dispõem sobre o teletrabalho nos seguintes termos:

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às

4 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 126.

5 “Tele” é um antepositivo de origem grega que significa “longe”, “ao longe”, “à distância”. Assim, numa análise etimológica estrita, o teletrabalho seria o designativo de labor realizado à distância, independentemente da natureza dos meios — informáticos ou não — de comando e fiscalização.

6 MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 387.

7 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1010.

dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. 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. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Com efeito, em relação ao teletrabalho ainda aplica-se o supramencionado parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, segundo o qual “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio⁸”.

Ainda, segundo o artigo 75-C da CLT, “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”.

Não obstante, de acordo com o artigo 75-E da CLT, “O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”.

Os meios e instrumentos para o exercício do trabalho, portanto, são de responsabilidade do empregador, via de regra. Por isso, surge o dilema e a polêmica sobre a disposição prevista no artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ante todo o exposto nesse capítulo, nota-se que o teletrabalho cada vez é mais utilizado e reconhecido como válido em nosso mercado trabalhista, principalmente com o advento da pandemia de COVID-19, conforme veremos no capítulo seguinte.

Esse é o entendimento que tem prevalecido no ordenamento jurídico pátrio, todavia, infelizmente, muitas empresas e corporações ainda em sido bastante resilientes e resistentes ao teletrabalho e sua adesão.

⁸ RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. p. 225.

3 I DO TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19 – CONTRIBUIÇÃO DA PANDEMIA PARA O DESENVOLVIMENTO DESSA MODALIDADE DE TRABALHO

Neste segundo capítulo, tratar-se-á da evolução e do desenvolvimento do teletrabalho em tempos de pandemia de COVID-19, haja vista que a necessidade de isolamento e distanciamento social, sem sombra de dúvidas, contribuiu para a adesão em massa, seja provisória ou definitiva, do teletrabalho.

3.1 Do teletrabalho na pandemia de COVID-19 – Medida Provisória Nº 927/2020

Como visto no item anterior, a pandemia causada pela COVID-19 pegou o mundo inteiro despreparado e causou grande temor em toda a população mundial, que passou a enfrentar algo até então inédito para a atual geração.

Ante o enfrentamento do desconhecido, inúmeras medidas de contenção da propagação do vírus passaram a ser adotadas por governos e empresas, como o isolamento e o distanciamento social, bem como o teletrabalho ou *home office*.

Nos Estados Unidos, o governador do estado de Nova Iorque declarou estado de emergência no fim de semana após o condado de Westchester ter sido identificado como um foco de novas infecções. A decisão foi anunciada dias após a Califórnia ter declarado estado de emergência pela COVID-19⁹.

A sede da Organização das Nações Unidas (ONU) fechou suas portas para as visitas guiadas e determinou teletrabalho à metade dos funcionários por ao menos três vezes por semana para tentar conter o vírus. Como medida de emergência, também houve a proibição de chegada de pessoas vindas da Europa, desde que não tivessem residência no país¹⁰.

No Irã, mais de 70 mil presos foram temporariamente soltos depois da confirmação de infecções entre detentos. A Coreia do Sul incentivou ativamente empresas a adotar o trabalho remoto (*home office*), e a França anunciou fechamento de escolas e universidades.

Nesse contexto, os cidadãos começam a sentir os efeitos deletérios do Coronavírus na economia e no mercado de trabalho. O isolamento social, como medida necessária à contenção desse contagioso vírus, apesar de imperioso, produz consequências danosas e de grandes proporções, já sendo possível identificar no Brasil as primeiras manifestações dessa desordem social.

Empreendimentos fechados impactam na vida dos trabalhadores, que se veem forçados a deixar seus postos de trabalho, em muitos casos, sem que se saiba ao certo onde tudo isso vai chegar.

Alguns setores são especialmente atingidos, em geral vinculados ao setor de entretenimento, mas não exclusivamente, tais como: hotéis, bares, restaurantes, agências

9 MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. O trabalho nos tempos de coronavírus. Salvador: Saraiva Jur: 2021. p. 16.
10 MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. O trabalho nos tempos de coronavírus. Salvador: Saraiva Jur: 2021. p. 16.

de viagem, além dos setores de transporte e academias, os quais sofrem efeitos ainda mais imediatos na perda da capacidade financeira.

Os trabalhadores desses segmentos, por conseguinte, ficam ainda mais vulneráveis, pela possibilidade real de descontinuidade de tais empreendimentos, como sói ocorrer em momentos de grave crise econômica¹¹.

Como importante forma de prevenção de contaminação pelo coronavírus e de se evitar o aumento da sua propagação entre as pessoas, admitiu-se em larga escala no Brasil a instituição do trabalho a distância, em especial do teletrabalho¹².

Durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020, o empregador poderia, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, nos termos do artigo 4º da Medida Provisória 927/2020¹³.

Referido dispositivo assim previa “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”.

No caso do ajuste unilateral do teletrabalho, haverá comunicação ao empregado, por escrito ou eletronicamente, com antecedência de 48 horas, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Segundo a Medida Provisória nº 927 e a própria Consolidação das Leis do Trabalho, é possível a reversão do regime para presencial a qualquer momento, inexistindo possibilidade de compensação de horas quando findo o estado de alerta.

Equipamentos eletrônicos e meios para o exercício do trabalho farão parte de ajuste individual escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho¹⁴.

Em suma, nos últimos 4 (quatro) anos, os patrões e os empregados têm buscado alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa.

11 MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. O trabalho nos tempos de coronavírus. Salvador: Saraiva Jur. 2021. p. 17.

12 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 126.

13 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 129.

14 MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. O trabalho nos tempos de coronavírus. Salvador: Saraiva Jur. 2021. p. 27-28.

Essas alternativas, entretanto, somente serão possíveis para determinados tipos de serviço, normalmente de caráter burocrático ou criativo. Não haverá grande problema para a continuidade executiva dos serviços, através de vias telemáticas, daqueles que trabalham com contabilidade, assessoramento jurídico, consultorias de um modo geral, marketing digital, teleaulas, tradução, revisão de textos, gerenciamento remoto, serviço de atendimento ao consumidor, atualização de sites, conserto de softwares e outras atividades do gênero.

Em relação a permanência do regime do teletrabalho no período pós pandêmico, a tendência que tem prosperado é o do trabalho híbrido, quando possível, em que o trabalhador vai alguns dias trabalhar na empresa e em outros dias exerce o seu labor à distância.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumpre ressaltar que, no decorrer do presente trabalho, foram ressaltados alguns dos principais apontamentos sobre o instituto do teletrabalho nas relações trabalhistas existentes atualmente.

O tema é pertinente e polêmico, pois os empregadores se viram obrigados, em muitos casos, a aderir ao modelo de teletrabalho para os seus empregados em virtude do surgimento da pandemia causada pela COVID-19 e da necessidade de distanciamento e isolamento social.

Pode-se afirmar que grande parte dos empregadores e empregados não estavam preparados para adentrar no universo do teletrabalho de maneira tão abrupta e inesperada, o que causou uma série de dificuldades e problemas de adaptação a este até então desconhecido modelo de trabalho remoto.

Assim, quanto ao problema de pesquisa escolhido no início do projeto, pode-se afirmar que o instituto do teletrabalho teve um importante avanço e aprimoramento nos últimos anos, em especial após a Reforma Trabalhista de 2017 e a Medida Provisória nº 927/2020.

A pandemia de COVID-19 acelerou a implementação do teletrabalho, redefinindo a forma como as empresas e seus colaboradores interagem e operam. No cenário pós-pandêmico, o teletrabalho se consolidou como uma opção viável, especialmente para setores que demandam atividades essencialmente intelectuais e tecnológicas.

Empresas perceberam vantagens significativas, como a redução de custos operacionais e o aumento da produtividade de muitos funcionários, o que contribuiu para a permanência desse modelo em diversas organizações.

Por outro lado, o teletrabalho também trouxe desafios, como o aumento da sensação de isolamento entre os colaboradores, dificuldades na separação entre vida pessoal e profissional, e a falta de interação social, essenciais para o desenvolvimento de equipes

e para a inovação. Isso levou muitas organizações a adotar modelos híbridos, mesclando trabalho remoto e presencial.

Embora não seja a única solução, o teletrabalho demonstrou sua viabilidade e relevância, consolidando-se em vários setores. Contudo, sua aplicação ampla depende do tipo de atividade e da capacidade das empresas em adaptar-se às novas demandas tecnológicas e de gestão de pessoas. Assim, o teletrabalho não se apequenou, mas se posicionou de forma mais estratégica e seletiva no ambiente corporativo atual.

Por fim, salienta-se que a presente pesquisa não tem a menor pretensão de esgotar o debate sobre o tema ou estabelecer preceitos fechados sobre o teletrabalho, devendo ser encarada e analisada, tão somente, como instrumento bibliográfico para fomentar e enriquecer as discussões jurídicas sobre a temática.

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. — 18. ed. — São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *CLT Comentada*. 4. ed. São Paulo: Método, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Coronavírus e Direito à Saúde: repercussões trabalhistas, previdenciárias e na assistência social*. - 1. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. *O trabalho nos tempos de coronavírus*. Salvador: Saraiva Jur: 2021.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho*. 19. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. LTr, São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, 2000.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho*. – 8. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.