



TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVIRUS (COVID 19)

TELE WORK IN CORONAVIRUS TIMES (COVID 19)

Débora Carvalho dos Santos¹ e Simone Maria da Silva Vale²

¹Acadêmica da Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG).

² Professora da Faculdade Evangélica de Goianésia (FACEG).

INTRODUÇÃO

A rápida disseminação do Coronavírus (COVID19) no mundo fez com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretasse, no dia 11/03, pandemia. Os efeitos mundiais da pandemia incluem instabilidade social e econômica. Muitos governos começam a tomar providências para evitar a proliferação da doença. O teletrabalho foi uma das soluções encontrada por muitos países.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que, no último Censo, realizado em 2010, havia 20 milhões de trabalhadores que têm sua residência como local de trabalho. O presente estudo busca discorrer sobre o teletrabalho, sua origem, modalidades, vantagens e desvantagens e legislação, considerando ser um assunto que durante anos foi algo de várias discussões entre empregados e empregadores, que laboram e contratam sob o regime de teletrabalho.

O tema abordado se justifica tendo em vista que, desde que a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que trata-se de uma pandemia, a maioria das empresas tem incentivado seus empregados a adotar o trabalho remoto, com objetivo de evitar a aglomeração de pessoas em seus ambientes internos e ao mesmo tempo continuar suas atividades laborais de forma contínua, porém à distância. Porém para muitos trabalhadores acostumados a trabalhar de forma presencial esse é algo recente e assustador, nesse quesito temos a figura do professor que passa por um período de reconstrução.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e documental. Dentre as constatações que a pesquisa proporcionou observou-se que o empregado que desempenha suas atividades a partir de seu domicílio encontra-se laborando na modalidade de teletrabalho, não havendo qualquer interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, tornando assim, uma alternativa eficaz nas relações de emprego, porém, mesmo após a

Anais da Jornada Jurídica
da Faculdade Evangélica
de Goianésia

Autor Correspondente
Débora Carvalho dos
Santos

Editado por
Jadson Belém de Moura

Recebido em
Junho de 2020

Aceito em
Junho de 2020

Publicado em
22 de Fevereiro de 2021



inserção do instituto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ainda há lacunas que devem ser preenchidas, para garantir sua total aplicabilidade sem qualquer dúvida, principalmente em tempos de pandemia.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A ORIGEM DA PALAVRA TELETRABALHO

Sempre houve divergência quanto a definição de teletrabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como teletrabalho o lugar longe do escritório, do centro de produção, que se utilize tecnologia para a comunicação e que haja separação física. Entretanto, a OIT não disciplinou sobre o teletrabalho, apenas sobre trabalho “a domicílio” através da Convenção no 177 e a Recomendação no 18416.

Conforme Sakuda e Vasconcelos (2005), a palavra telecommuting, que originou a palavra teletrabalho em português, foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em The Telecommunications Transportation Trade Off, em 1976. Commuting é uma palavra que designa a viagem de ida e volta entre o domicílio e o local de trabalho.

O conceito de teletrabalho é um regime de trabalho, cujo lugar de sua prestação é distante da empresa, na residência ou domicílio do empregado, envolvendo o uso de novas tecnologias de informação, como um sistema de gerenciamento pela empresa (SAKUDA, VASCONCELOS, 2005). O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem (ROCHA, MUNIZ, 2013). Segundo Ferreira (2017), o teletrabalho possui as seguintes características:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que já é utilizada em vários países, há décadas, principalmente na Europa e América do Norte. No Brasil, considerando a condição de país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho tem surgido lentamente, onde há a concretização apenas em alguns segmentos econômicos e profissões, mas nos últimos anos tem crescido rapidamente ganhando até legislação específica na Reforma Trabalhista de 2017. Em face dos pressupostos da globalização e das mudanças no sistema de produção num sentido geral, pesquisas afirmam que o mercado entrou em crise em razão da crescente competição internacional, devido aos avanços tecnológicos sem fronteiras. Diante disso todo o processo foi dinamizado a partir da inevitável quebra das barreiras nacionais (FERRERIA, 2017, p.5).

Diante de tais constatações verificou-se que existem vários conceitos sobre teletrabalho, porém todos possuem o mesmo sentido, ou seja, trabalho realizado á distância, sem a necessidade da presença física do trabalhador nas dependências da empresa. Tendo a possibilidade de realizar suas tarefas em sua residência, ou qualquer local que não seja nas dependências do empregador.

1.1 TELETRABALHO VANTAGENS E DESVANTAGENS

O professor do mestrado de Administração do Ibmecc/RJ, Fernando Filardi, acompanha o cenário e aponta vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública. Segundo ele, o “teletrabalho necessita de um modelo de gestão que o torne mais aderente à esfera pública”. E esclarece que o home-office é uma realidade em muitas empresas privadas.

Segundo Filardi (2020) entre as vantagens de trabalhar em casa estão: qualidade de vida, equilíbrio trabalho x família, maior produtividade, flexibilidade, criação de métricas, redução de custo, estresse, tempo de deslocamento, exposição à violência e conhecimento da demanda de trabalho. Entre as desvantagens estão: não adaptação, falta de comunicação, perda de vínculo com a empresa, problemas psicológicos, infraestrutura e controle do teletrabalhador.

Podemos acrescentar mais algumas vantagens ao trabalho remoto como por exemplo a redução de congestionamento e a poluição nas grandes cidades. Como também podemos acrescentar outras desvantagens como: Falta de supervisão face-a-face: ausência de interação com o gestor imediato que pode gerar uma sensação de desorientação ou falta de um guia para o foco do trabalho, seja ele técnico ou não. Falta de acesso à informação e do “conhecimento mútuo”, quando a organização não repassa informações institucionais, sobre seus rumos ou alterações na operação, o que gera uma perda da sensação de pertencimento (FILARDI, 2020).

Além disso, a falta de interação pode causar desentendimentos pelo fato de um funcionário não conhecer a situação do outro, gerando atritos de interpretação da comunicação em mensagens ou e-mails, por exemplo. Isolamento social, que pode levar à solidão pela ausência de interação com os colegas no ambiente de trabalho: “o espaço do cafézinho”, momento importante para solidificar a cultura organizacional. Distrações em casa: deve-se esperar um aumento dessas distrações, em especial quando há crianças ou outros moradores na residência, com impactos na comunicação ou nos prazos das atividades em um momento de transição ou em um contexto doméstico mais instável (FILARDI, 2020).

No Brasil, o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) foi pioneiro, em 2005, ao adotar o teletrabalho com um projeto-piloto. Mas foi somente em 2011, com a alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela Lei nº 12.551/2011 que o teletrabalhador teve garantia dos mesmos direitos do trabalhador tradicional. Por ser recente, a regulamentação desse tipo de trabalho ainda requer refinamento da legislação que gere maior segurança na sua adoção.

1.2. COMO SE ADAPTAR DURANTE A PANDEMIA NESSA MODALIDADE TELETRABALHO?

No atual contexto de quarentena provocada pela pandemia do coronavírus, alguns estudos começaram a ser publicados em revistas internacionais e por associações brasileiras especializadas. O Instituto Publix apontam algumas recomendações para os gestores auxiliarem os seus funcionários a se adaptar a esse período:

- Estabeleça contatos diários de monitoramento (check-ins): muitas vezes uma ligação diária ou a cada dois dias, ou videoconferência com os trabalhadores remotos para ter

uma interação visual individual ou com a equipe, se o trabalho for colaborativo, faz uma diferença enorme. A importância é que os contatos tenham um padrão de frequência e previsibilidade, também abrindo-se um espaço para que os funcionários sintam-se ouvidos.

- Viabilize diferentes formas de comunicação, na medida em que mensagens por celular e emails são insuficientes. Videoconferências trazem muitos benefícios, especialmente para grupos menores, na medida em que promovem um ambiente mais pessoal e próximo. Há muitas opções de aplicativos de videoconferência gratuitos já em uso atualmente.

- Estabeleça procedimentos básicos para o trabalho remoto com a equipe: regras mínimas definidas logo de partida criam uma rotina mais previsível e um senso de organização, que trazem equilíbrio ao dia-a-dia do teletrabalhador. Frequência e meio de comunicação principal e secundário, por exemplo, horários limites e como proceder em emergências. O mais importante é que todos os funcionários conheçam tais procedimentos e estejam alinhados.

- Promova um espaço para interação social remota: esse é um dos passos mais importantes para o gestor tomar junto à sua equipe, para que tenham um espaço mínimo para conversas variadas não relacionadas ao trabalho. Isso é importante para todos os trabalhadores remotos, mas especialmente para aqueles inseridos nesse contexto abruptamente. Pode-se utilizar, por exemplo, um tempo no início ou ao final de reuniões de equipe.

- Ofereça suporte emocional: reconheça o stress, ouça os funcionários e demonstre consideração com sua situação, fornecendo conselhos sempre que possível ou alocando suporte de outros funcionários. Os líderes costumam ser vistos como modelos a serem seguidos, por isso devem demonstrar segurança e equilíbrio nessas situações.

1.3. ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA E COVID-19

Diante de tais considerações, Costa (2004, p.15), faz uma abordagem quanto a organização do teletrabalho no tocante ao local onde o mesmo é realizado, dividindo o teletrabalho nos seguintes arranjos:

Home-office – é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador. Teletrabalho móvel – o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente. Escritórios satélites – escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados. Telecentros – escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).

Telecottages – proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os telecottages funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

A reforma trabalhista trouxe uma regulamentação mais ampla ao teletrabalho, seja ele home office (em casa) ou anywhere (em outro espaço a distância da sede do empregador). Foi acrescido pela Lei 13.467/2017, o Capítulo II-A, intitulado “DO TELETRABALHO”, o qual discorre os seguintes artigos:

CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

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 dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza 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.”

Nesse sentido, afirma Knihs (2020), que mesmo após a inserção do Teletrabalho na CLT, ainda existem pontos que são confusos e merecem destaques, haja vista, que no momento em que atravessamos atualmente devido o Coronavírus- COVID-19, ainda há dúvidas que precisam serem sanadas, tais como: controle da jornada de trabalho, aquisição e responsabilização de equipamentos para desenvolver as atividades remotas, segurança e medicina do trabalho, haja vista, que o empregado está fora das dependências do empregador, dentre outras medidas.

Knihs (2020), também afirma que a recomendação é que todos os empregados que se encontram no grupo de risco, sejam afastados da modalidade presencial e opte em laborar na forma telepresencial para garantir sua própria segurança e dos colegas. A autora também afirma a importância da assinatura do aditivo contratual para que todos os direitos trabalhistas sejam garantidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Gisele. **TELETRABALHO É A SOLUÇÃO**. Disponível em: <https://www.segs.com.br/seguros/221345-teletrabalho-e-a-solucao-em-tempos-decoronavirus>. Acesso em 28 de maio, 2020.

BRASIL, DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Acesso em 30 de maio, 2020. KNIHS, DÉBORA VENERAL E KARLA COVID-19 E TELETRABALHO: COMO FUNCIONA O HOME OFFICE? Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/covid19-e-teletrabalho-como-funciona-o-home-office> Acesso em 28 de maio, 2020.

MÁRIO, **TELETRABALHO E A PANDEMIA ANTES E DEPOIS**. Disponível em: <https://institutopublic.com.br/o-teletrabalho-e-a-pandemia-antes-durante-e-depois/> Acesso em 28 de maio, 2020.

OTARÃO, PATRÍCIA. **SÉRIE REFORMA TRABALHISTA**. Disponível em:
<https://consultortrabalhista.com/colunistas/serie-reforma-trabalhista-teletrabalho-home-officeou-anywhere-office-aspectos-positivos-e-negativos> Acesso em 28 de maio, 2020.

COSTA, ISABEL DE SÁ AFFONSO DA. **PODER/SABER E SUBJETIVIDADE NA CONSTRUÇÃO DO SENTIDO DO TELETRABALHO**. TESE DE DOUTORADO. RIO DE JANEIRO: EBAPE/FGV, 2004. Disponível em:
<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: Set. 2018.

FERREIRA, PÂMELA IGESCA. **O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**. SÃO PAULO: 2017. Disponível em:
<http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf>. Acesso em: Set. 2018.

ROCHA, CLÁUDIO JANNOTTI DA; MUNIZ, MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO. **O TELETRABALHO À LUZ DO ARTIGO 6º DA CLT: O ACOMPANHAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS DO MUNDO PÓS-MODERNO**. REVISTA TRIBUNAL REGIONAL TRABALHO. V. 53. N. 87/88. P. 101-115. JAN/DEZ. 2013. Belo Horizonte. Disponível em:
https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: Set. 2018.

VASCONCELOS, FLÁVIO DE CARVALHO; SAKUDA, LUIZ OJIMA. **TELETRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS**. V. 12. N. 33. ABR/JUN. 2008. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.