

A IMPORTÂNCIA DO CONTRATO DE TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

FABRÍCIO HENRIQUE DA SILVA SANTOS¹

fabriciohssantos@outlook.com

MAURICIO DOS SANTOS MIRANDA²

PROF. BRAULIO MONTI JUNIOR³

IMES – Catanduva

Av. Daniel Dalto, s/n - Expansão 1, Catanduva - SP, 15800-970

1. Aluno do Curso de Ciências Contábeis do IMES/Catanduva.

2. Aluno do Curso de Ciências Contábeis do IMES/Catanduva.

3. Professor Orientador.

RESUMO

Diante do cenário em que o mundo se encontra onde o isolamento social é a melhor forma de controlar a propagação da COVID-19, o Contrato de Teletrabalho surge como uma boa alternativa as empresas e seus empregados, já que o teletrabalho consiste no trabalho realizado a distância, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação. Dessa forma, o presente trabalho tem como objetivo mostrar o conceito de Teletrabalho, as vantagens, desvantagens e a importância do Contrato de Teletrabalho durante a pandemia do COVID-19, para as empresas e para poupar seus empregados dos riscos de contaminação, sendo que os mesmos poderão realizar o trabalho a distância e de suas respectivas residências.

Palavras Chave: Contrato de Teletrabalho, COVID-19, Trabalhar em casa, Importância do Teletrabalho, Teletrabalho e Corona vírus.

ABSTRACT

In view of the scenario in which the world finds itself where social isolation is the best way to control the spread of COVID-19, the Teleworking Contract appears as a good alternative for companies and their employees, since teleworking consists of the work carried out at distance, done through the management of information and communication technologies. Thus, the present work aims to show the concept of Telework, the advantages, disadvantages and the importance of the Telework Contract during the COVID-19 pandemic, for companies and to save their employees from the risks of contamination, they will be able to do the work remotely and from their respective homes.

Keywords: Teleworking Contract, COVID-19, Working from home, Importance of Teleworking, Teleworking and Corona virus.

INTRODUÇÃO

O Contrato de Teletrabalho ou Trabalho remoto é a forma de trabalho realizada a distância, fora do espaço da empresa ou da sede a entidade empregatícia, feito através do manejo de tecnologias da informação e de comunicação.

O teletrabalho na maioria dos casos tem favorecido a eficiência e o aumento na produtividade dos funcionários, além de reduzir os custos para o empregador, o empregado na maioria dos casos vê a sua qualidade de vida aumentar pois se vê livre de encarar o trajeto de sua casa ao escritório e assim reduzindo os custos com transportes, além de ter total controle sobre a sua carga horária o empregado pode escolher o horário que mais se enquadra no seu dia a dia e não interferir na sua vida pessoal dando-lhe uma sensação de bem estar.

O teletrabalho está sendo uma escolha cada vez mais comum entre o empregado e o empregador, pois pelo empregado ter a total liberdade de escolher o horário de seu trabalho, cria um ambiente mais produtivo com profissionais satisfeitos e motivados, gerando uma prestação de serviços com mais qualidade.

A modalidade do Contrato de Teletrabalho se tornou tendência nos últimos anos, algumas empresas, como a Google, já adotavam o contrato de teletrabalho em, pelo menos, alguns dias da semana. Com a pandemia do Covid-19 o trabalho remoto, ainda que eventual, passa a ser visto como uma forma de diminuir o contágio e a proliferação do vírus.

Desta forma o presente trabalho tem como objetivo mostrar a importância do Contrato de Teletrabalho durante a pandemia do Covid-19, onde o isolamento é a melhor forma de evitar que o vírus se espalhe rapidamente.

A metodologia utilizada para realização do referente estudo sustenta-se em pesquisas bibliográficas recentes, e que, encontra-se disponível no meio acadêmico, na internet por meio de entrevistas, matérias de jornais, revistas, e que contribuam para a elaboração do presente artigo.

MATERIAIS E METODOS

O mundo do trabalho tem passado por importantes transformações, tanto no perfil dos empregadores, como dos trabalhadores. Com o auxílio da tecnologia que vem crescendo, o trabalhador não está mais limitado a um só estabelecimento, o empregado pode atuar ao redor do globo, tanto fisicamente como virtualmente.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, usualmente denominada de Reforma Trabalhista, a consolidação das Leis do Trabalho foi alterada, inserindo no sistema protetivo trabalhista expressamente o Teletrabalho como forma de relação empregatícia.

O Teletrabalho é um fenômeno consistente com a evolução do mundo do trabalho e perfeitamente em conformidade com a demanda do homem moderno. Para o teletrabalho não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, barreiras comuns para o mercado tradicional de trabalho, pode ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando assim como um fato de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos. O Teletrabalho é capaz de gerar tanto empregos altamente especializados, quanto aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje encontram-se excluídos do mercado de trabalho.

O Teletrabalho pode ser conceituado como uma forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação, como computador e telefone.

Nesse contexto, o Teletrabalho, por contemplar em sua natureza a flexibilidade de tempo e espaço, através da utilização de tecnologias da Informação e Comunicação (TIC's), possibilita alcance extraterritorial, daí afirmar que ele é a forma de trabalho que atende as novas exigências da globalização.

No atual cenário em que o mundo se encontra, durante a Pandemia do COVID-19, o teletrabalho tem se tornado uma ótima alternativa dentro das empresas.

Teletrabalho, também dito trabalho remoto, para Franco Filho (2017), é uma atividade recente caracterizada por uma relação triangular (assalariado + empresa + novas tecnologias), podendo ser também chamado de trabalho a distância. Para ele, com o teletrabalho, há uma revisão do tradicional conceito de subordinação, porque agora o trabalho passa a ser flexível, sem os hábitos cotidianos, sem turnos, sem local permanente, sem colegas fixos, substituindo o antigo trabalho regular (fixo, cronometrado, permanente).

Para Dray (2015), o contrato de Teletrabalho trata-se de uma modalidade específica de contrato de trabalho, o qual possui especificidades de natureza geográfica (pois o labor é realizado a distância) e funcional (pois a prestação de serviços envolve obrigatoriamente o uso de recursos tecnológicos de informação e de comunicação).

Dray (2015) entende o teletrabalho como uma espécie de trabalho a distância, o qual é prestado por um operário fora das instalações da empresa contratante, o qual é prestado por um obreiro fora das instalações da empresa contratante, mediante o uso de tecnologias de informação e de comunicação, sendo suas propriedades principais, por um lado, a distância do prestador em relação à rede social e as instalações da empresa empregadora e, por outro, o recurso a meios informáticos e/ou telemáticos.

Explicando melhor a teoria, ressalta-se que o teletrabalho possui três características principais:

- a) Ser realizado a distância, fora das dependências empresariais, sendo possível, inclusive, seu exercício na residência do empregado. Porém, não é apenas residencial, podendo ser realizado de diversos locais, como aeroportos, hotéis ou instalações de clientes. Igualmente pode ocorrer em centros de multimídia especialmente concebidos para este fim, em locais descentralizados, a exemplo da periferia das grandes cidades, ou em centros de multimídia criados nas zonas rurais;
- b) Envolver o uso de tecnologias de informação e comunicação, a exemplo de telefone fixo ou móvel, computador pessoal, internet, videoconferência e correios eletrônicos;
- c) Dizer respeito geralmente a empregados subordinados da empresa os quais, em certo momento, adotam essa modalidade de labor. (DRAY, 2015, p.393)

Em linhas gerais “O teletrabalho é o uso de computadores e de telecomunicações em tarefas foras das dependências da empresa”, conforme Jack Nilles (1997, p.73), definiu o conceito.

A reforma trabalhista de 2017 incluiu a modalidade de teletrabalho como forma de contratação de funcionários pelas empresas, inserindo um conjunto de regras a serem observadas. Até a entrada em vigor da reforma trabalhista, ali previa os mesmos direitos da CLT para quem exercia o teletrabalho, contudo não havia uma definição sobre as condições de sua execução. A partir de então, com a reforma trabalhista o novo diploma legal inseriu os empregados em regime de teletrabalho fora do controle da duração do trabalho, ou seja, não há necessidade de anotação e cumprimento de jornada de trabalho específica, cabendo ao próprio empregado o cumprimento de suas metas e prazos, de acordo com sua própria organização.

Estima-se existir no Brasil cerca de dez milhões de pessoas trabalhando em suas residências. No país a utilização do contrato de teletrabalho atinge não somente a esfera privada, sendo também muito utilizada por instituições públicas.

Atualmente, com a pandemia do Covid-19, o teletrabalho tem a função de ser algo eventual, que ajude as empresas a não parar totalmente, mantendo seus funcionários trabalhando nas suas residências em regime de Teletrabalho.

Muitas empresas e organizações, como o BNDS e vários outros bancos, já optaram pelo teletrabalho nesse período de crise. Para muitos, há opção de escolher o regime de teletrabalho nesse momento, é uma

questão de bom senso, afinal, o isolamento social é uma das ações chaves para controlar a Pandemia.

O coronavírus é muito perigoso para algumas pessoas, como idosos acima de 65 anos, grávidas, pessoas com doenças pulmonares, diabetes, AIDS, hipertensão e pacientes que estão em tratamento ou pós-tratamento de câncer. Para trabalhadores que se enquadram em uma dessas situações que foram citadas, o isolamento social deve ser muito rigoroso, já que a taxa de mortalidade tende a ser maior em pessoas nesses contextos.

Várias empresas já liberaram seus colaboradores que fazem parte do grupo de risco do Covid-19, para que fiquem em casa realizando as atividades do trabalho no regime de Teletrabalho. No entanto, algumas empresas ainda não disponibilizaram essa modalidade de prestação de serviço, mesmo com a recomendação do Ministério da Saúde Brasileiro.

Algumas empresas, antes mesmo da pandemia do Covid-19, já adotavam o trabalho remoto no dia a dia, mas grande parte das empresas recorreram a ele apenas agora.

Vale ressaltar, que o teletrabalho e o Home office tem uma diferença, o teletrabalho foi regulamentado em 2017, e prevê que o funcionário trabalhe de forma remota, sem controle de jornada, e sem direito ao recebimento de horas extras, o empregador e o empregado devem negociar, por exemplo, se haverá reembolsos das despesas arcadas para a realização da atividade.

O Home office, permite que o funcionário que trabalha presencialmente na empresa, realize eventualmente suas atividades de casa, seguindo a mesma função e jornada de trabalho adotadas no escritório.

A alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho foi flexibilizada. Os Empregadores passaram a poder fazer a alteração a seu critério, apenas precisam notificar o empregado 48 horas antes e formalizar os termos em contrato escrito em até 30 dias. Ficou permitido também o regime de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Como o teletrabalho dispensa a locomoção do funcionário de sua casa até o trabalho, a empresa tem o direito de suspender o vale transporte durante esse período. Já no caso do vale alimentação e refeição, não está previsto em lei, então vai depender de cada acordo coletivo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O teletrabalho é uma forma de trabalho pouco conhecida, mas a cada ano com o surgimento e modernização das tecnologias de informação, o teletrabalho vai se tornando cada vez mais parte de nosso cotidiano, fazendo assim, crescer cada vez mais e ser adotado por várias empresas. A vantagem para elas

é que não ficam presas a contratar profissionais de uma certa área e sim do mundo todo, e com a chegada da pandemia do covid – 19, muitas empresas precisaram fechar as portas, pois com a quarentena está proibido seu funcionamento, foi aí que entrou o teletrabalho que faz com que os funcionários trabalhem em sua própria casa, e as empresas começaram a trabalhar no regime de teletrabalho.

Ao adotar o regime de teletrabalho, as empresas podem manter sua economia funcionando e evitar a falência, e no atual cenário em que estamos vivendo, ficar em casa é o mais aconselhado, e sabendo que o teletrabalho permite trabalhar em casa, muitas pessoas optam pelo teletrabalho, pois ficando em casa diminui as chances de contaminação do covid – 19.

O teletrabalho tem suas desvantagens, como as empresas não precisam pagar hora extra e adicional noturno, elas passam uma quantidade enorme de trabalho para seus funcionários, fazendo assim a trabalharem excessivamente para cumprir os prazos de determinados serviços, há casos em que funcionários precisaram trabalhar mais de 12 horas por dia para conseguir entregar o serviço dentro do prazo estipulado, ainda não existe nenhuma lei trabalhista para suprir as horas trabalhadas em casa, vale ressaltar que não é todas as empresas que passam uma grande quantidade de trabalho aos empregados, a maioria passa a quantidade ideal de serviço, mas até existir uma lei que ajude os teletrabalhadores em relação a quantidade de serviços, eles estarão à mercê de seus empregadores.

Estudos apontam que mesmo depois da pandemia do corona vírus o teletrabalho irá continuar crescendo, segundo Miceli (2020), o teletrabalho irá crescer cerca de 30%, e é fundamental que os líderes de negócios entendam que a tecnologia é cada vez mais um ativo humano, ele cita também o e-commerce que deve crescer cerca de 30%, e o ensino a distância que crescerá cerca de 100%.

Outro estudo feito pela Fundação Dom Cabral com a Grant Thornton (2020) com 705 profissionais brasileiros, indica que 54% dos entrevistados prefere continuar a trabalhar de forma remota após a pandemia da Covid-19. Quase 40% deles aponta que a produtividade em casa é similar ao escritório. O estudo ouviu profissionais de 18 estados brasileiros, sendo 46% de 24 a 39 anos e 41% de 49 a 58 anos.

Atualmente a recomendação é para que as pessoas fiquem e trabalhem em casa durante a pandemia do coronavírus, sendo assim, como fica a situação de quem trabalha presencialmente e passa a fazer o teletrabalho? O empregado pode ser contratado na modalidade de teletrabalho, nessa hipótese a legislação trabalhista exige que haja um contrato individual de trabalho onde as atividades do empregado deverão estar previstas, outra possibilidade é a alteração do regime

presencial para o remoto diante da pandemia do coronavírus, ou seja, o empregado atualmente não exerce o contrato de trabalho remoto, mas passaria a fazê-lo, nesse caso, deverá ser realizado uma alteração contratual registrando-se em aditivo, que é um anexo ao contrato existente que o trabalho passara a ser remoto, nele também haverá previsão das atividades, para que isso aconteça é necessário que como regra, haja um acordo entre as partes, sendo possível em razão da situação trazida pela pandemia.

Diante da necessidade de teletrabalho, por conta da pandemia provocada pelo coronavírus, surge a questão envolvendo a responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos indispensáveis, como, webcam, computador e internet, para que essa modalidade de trabalho se realize. O empregado não pode sofrer punição se não tiver infraestrutura adequada para desenvolvimento do teletrabalho, o trabalho remoto tem previsão de contrato entre o empregado e o empregador, e esse contrato, deverá prever não apenas as atividades do empregado, mas também a obrigação do empregador relacionado ao fornecimento da estrutura necessária, portanto, prevalece a regra de que o risco do empreendimento é do empregador, ou seja, se diante da pandemia do coronavírus for necessário a celebração de um contrato para que as atividades passem a se desenvolver em casa, eventuais ausências ou insuficiências de infraestrutura por parte do empregado não serão puníveis, por exemplo, os gastos com acesso à internet, ou, se o empregado não tiver em sua casa uma conexão mais rápida que seja adequada ao desenvolvimento do trabalho.

Considerando que o empregado passe a realizar suas atividades em rede de teletrabalho, a dúvida é a respeito do controle de jornada. A restrição em relação a duração do trabalho, mas isso acontece porque a legislação trabalhista presume que o empregador não irá controlar a jornada nesse caso, no entanto, se houver na prática fiscalização do tempo de trabalho, por exemplo, através do período que o funcionário permanece logado no sistema, ou por meio do tempo em que ele trabalha respondendo e-mails e atendendo clientes, a consequência será o pagamento de horas extras sem ultrapassar o limite legal, enfim, desde o momento em que o empregado acessa remotamente os instrumentos de trabalho no começo do dia, até o momento em que ele para de se comunicar encerrando a jornada, como faria normalmente se estivesse dentro do estabelecimento do empregador, por tanto, caso o empregado tenha sua jornada controlada, e ultrapasse o limite legal previsto para o trabalho diário, ele terá o direito a horas extras, como teria se trabalhasse no estabelecimento do empregador, ao contrário, se o empregador exigir apenas o cumprimento das tarefas sem esse controle, ou seja, o empregado tem liberdade para desenvolver suas atividades ao longo do dia, sem que o empregador fiscalize o período de acesso aos

diversos meios de comunicação, sendo assim, o mesmo não terá direito as horas extras, porque a jornada não será considerada controlada.

CONCLUSÃO

Diante da Pandemia do coronavírus que estamos vivendo, com o aumento de casos do COVID-19, o teletrabalho é a melhor opção para as empresas, pois estarão poupando a saúde de seus funcionários, e mantendo em partes, as atividades da empresa.

Atualmente o teletrabalho é a forma mais sensata de trabalho, pois é a única opção que permite o empregado a continuar trabalhando em meio a essa pandemia.

O medo das pessoas pela morte, pode levar a vários problemas de ansiedade, e o teletrabalho está sendo muito importante nesse momento, por ser uma forma segura de trabalho, onde faz as pessoas se sentirem protegidas, pois estão em suas casas.

Com a evolução no mundo tecnológico, felizmente permitiu que a maioria dos trabalhadores tenham em suas residências seu computador, celular, internet e domínio das redes sociais.

Vale Ressaltar, que a família entenda o motivo da pessoa estar em casa, que ela está a trabalho, não deve ser interrompida para conversas aleatórias ou para realizar atividades domésticas, pois durante sua jornada ela está à disposição da empresa e não descansando em casa. A família deve respeitar a privacidade da pessoa e a concentração da mesma no trabalho.

Para quem estiver no regime de Teletrabalho, que já exercia mesmo antes da pandemia, ou agora por causa do COVID-19, a dica é que, reserve um lugar para colocar seu computador e poder fechar a porta para não ser interrompido em sua atividade. Converse com sua família, e explique sobre a necessidade de não ser interrompido nas horas que estiver realizando atividades do trabalho. O trabalhador tem que ter disciplina, implantar uma agenda de trabalho, e uma agenda mental, para distinguir a hora de trabalho e a hora de lazer.

Por fim, devemos ressaltar que a vida antes e depois do coronavírus jamais será mesma. Um dos maiores aprendizados que essa experiência vai nos deixar, é que muitas pessoas podem trabalhar de forma remota sem problemas com a tecnologia. Além da eficiência, o teletrabalho oferece grandes promessas em outros aspectos. Um dos exemplos, é poder dar maior flexibilidade, como pessoas que tem filhos ou parentes idosos e precisam dar atenção a eles. Também possibilita maior acessibilidade, ajudando a derrubar as barreiras estruturais que enfrentam as pessoas com deficiência para ter acesso a um emprego.

O fato de que mais pessoas estejam trabalhando a partir de casa em meio à crise mundial do coronavírus nos deixará aprendizados que, sem dúvidas, marcarão como será o teletrabalho no futuro. Se essa experiência mundial for implementada de maneira efetiva,

demonstrara o porquê o teletrabalho pode ser uma ferramenta muito valiosa, tanto para a empresa, como para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

Coronavírus e Teletrabalho: você sabe quais são os seus direitos. **Âmbito Jurídico**, 2020. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/modelos-e-pecas/coronavirus-teletrabalho-direitos/>>. Acessado em; 02 de abril 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco A. **Contrato de Teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo: Ed. LTr (2019)

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015. p. 393.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 167.

NILLES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura,1997. P. 73.

Especial Coronavírus: como ficam as relações de trabalho. **Justiça do Trabalho**, 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/especial-coronavirus-como-ficam-as-relacoes-de-trabalho>. Acessado em; 17 de abril 2020.

Coronavírus: home office, teletrabalho ou férias. **Inteligência Jurídica**, 2020. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/coronavirus-home-office-teletrabalho-ou-ferias>>. Acessado em; 05 de maio 2020.

JUNIOR, Kleverton G, F de Paula. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista: Suas Vantagens e Desvantagens. **Âmbito Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens>. Acessado em: 15 de maio 2020.

ANDRÉ, Miceli. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade redefinida e os novos negócios**. 2020. Disponível em: <<http://www.convergenciadigital.com.br>>. Acessado em; 23 de maio 2020.

Pós Covid-19, maioria dos profissionais quer manter o teletrabalho. **Fundação Dom Cabral**, 2020. Disponível em:

<http://www.convergenciadigital.com.br>. Acessado em; 25 de maio 2020.

RIPANI, Laura. Coronavírus: uma experiência de teletrabalho em escala mundial. **Ideação**, 2020. Disponível em: < <https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/coronavirus-uma-experiencia-de-teletrabalho-em-escala-mundial/>>. Acessado em; 26 de maio 2020.