

TELETRABALHO E A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DO COVID 19**TELE-WORK AND THE INFLUENCE OF COVID'S PANDEMIC 19**

Cassia Andréia da Silva Braga¹
Edilon Volpi Peres²

RESUMO

O objetivo do presente artigo é analisar o teletrabalho, apresentando sua definição geral e as suas características e proporções alcançadas com a pandemia do covid 19 no Brasil. Para atingir tal objetivo far-se-á uma abordagem da dinâmica do teletrabalho, e as consequências positivas e negativas que esta modalidade pode apresentar, trazendo a baila a telemedicina. Utilizou-se do método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa de documentação indireta, por meio de pesquisas doutrinárias, jurisprudenciais e de documentos.

Palavras-chave: teletrabalho; covid-19; telemedicina.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze telework, presenting its general definition and its characteristics and proportions achieved with the covid 19 pandemic in Brazil. To achieve this goal, an approach will be made to the dynamics of teleworking, and the positive and negative

¹ RESPONSÁVEL POR ASSEGURAR A QUALIDADE DOS PRODUTOS DA EMPRESA, PROCESSOS ADMINISTRATIVOS EM GERAL E A SATISFAÇÃO DOS CLIENTES. Experiência de mais de 10 anos na área de Financeira/Administrativa, Contratação e Treinamentos e em análise de produção e de processos. Atuação de 10 anos com experiência em consultoria na implantações e certificações de processos ISO9001:2015 / 14001:2015, Gestão de Riscos, OHSAS 18001:2007. Implantações e certificações de produtos INMETRO sistemas 4,5 e 7, inserindo o programa 5s, aplicação de indicadores e programas de qualidade. Atualmente estudante nível de graduação em Direito na Universidade de Ribeirão Preto/SP. Email: cassia.asb@gmail.com

² Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp). Graduação em DIREITO pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (1998). Defensor Público Federal - DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. Email: edilonperes@gmail.com

consequences that this modality can present, bringing telemedicine to the fore. The deductive approach method and the indirect documentation search technique were used, using doctrinal, jurisprudential and documentary research.

Key words: teletraw; covid-19; telemedicine.

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho onde o empregado realiza as suas atividades preponderantemente fora das dependências do empregador, com o uso da tecnologia da comunicação e informação (TIC). É uma espécie do gênero trabalho a distância, diferenciando-se desta pelo fato que o teletrabalho exige a utilização de recursos de eletrônica, informática e de comunicação (TIC).

Com pandemia da COVID-19, essa modalidade de trabalho tomou uma proporção ascendente.

A estrutura do teletrabalho adaptou-se aos novos modelos de contratação com o objetivo propicio de aumentar o número de empregados com um custo menor, reduzir os gastos da empresa, proporcionar flexibilização do horário de trabalho, aumentar a produtividade da empresa.

Diante disso, o trabalho realizado por meio do teletrabalho, não é submetido ao controle de jornadas de trabalho, trazendo prejuízos ao empregado e jornadas desgastantes, porque não há controle de quantidade de horas gastos na prestação de serviços, não intervalos e não pagamentos de adicional noturno.

Com a pandemia do Covid-19, essa modalidade de trabalho adaptou as outras atividades diversas, adaptando a nova realidade.

Sabe-se que a Constituição Federal do Brasil, segundo (Mendes, 2019): é um conjunto e normas de um país, e nossa Constituição democrática promulgada em 1988, em seus artigos 5º, 6º e 7º são considerados direitos fundamentais, visa em sua ressalvar a integridade a estabilidade nas relações sociais, e acima de tudo o princípio da integridade da pessoa humana.

Para (LEITE, 2019) não é novidade trabalho ou “home-office”, já estava previsto no art. 6, LEI DOU 12.551/11, qual diz respeito a não haver distinção entre locais de trabalhos a

serem realizados, mas art.62, I visa quanto a jornada de trabalho, supervisão e intervalos de descanso. Mas o parágrafo único do at. 6º da CLT observamos:

Que já se admitida meios telemáticos de trabalho, sendo reforçado pela Nossa Reforma Trabalhista pela Lei 13467/17. Nos artigos: 75-A;75-B;75-C;75-D75 e 75-E.

Pode admitir que o teletrabalho ou “home office”, não se limita a um trabalho em domicílio, mas em qualquer lugar e dentro dos parâmetros contratados entre empregado empregador.

Entretanto o comparecimento do colaborador na organização de tempos em tempos, para entrega de relatórios, treinamentos e reuniões não descaracteriza o teletrabalho.

E nesse cenário nossa CF/88 no art. 170, ressalva a importância das atividades econômica, e mais as novas doenças ocupacionais que surgirão nessa modalidade de trabalho, como stress excessivo, e mesmo com formas de controles de horários são pontos importantes a serem discutidos.

Diante disso, retrata a necessidade de ser assegurado a Segurança do trabalhador, bem como proporcionar um ambiente de trabalho salubre e adequado para a realização das atividades.

O direito à saúde em sua interface com a tecnologia da informação e comunicação

A OIT, já estava estudando esse assunto, o qual, não é novidade, apenas foi acelerado com a Calamidade Pública do COVID-19. Vejamos parte relatório da OIT:

“novo relatório da OIT e do Eurofund mostra que o uso das novas tecnologias de comunicação abre caminho para um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, mas também diminui as fronteiras entre trabalho e casa. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/trabalhando-a-qualquer-hora-em-qualquer-lugar-novo-relatorio-destaca-oportunidades-e-desafios-na-expansao-do-trabalho-a-distancia/15.02.2017>. Acesso em: 11 jun 2020.

O atual e inédito cenário que vivemos, “COVID-19”, significativamente corroborou para o aceleração no que compete a nova forma de trabalho, visto na convenção nº177/96 e complementada pela recomendação 84 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Vista a urgência de colocar em prática os estudos da OIT, e que já previa nossa constituição federal de 1988, e nossa Consolidação das Leis do Trabalho.

Justifica-se esse estudo, primeiramente, diante da rápida expansão desse modelo de trabalho e da potencialidade de degradação da saúde física e psíquica do trabalhador, provocado pela intensificação dos ritmos de trabalho.

1. TELETRABALHO

Segundo (Leite,2019) o teletrabalho é o trabalho realizado de maneira distante da empresa/centro de produção, que permite uma separação física e a utilização de tecnologia que facilite a comunicação.

Outra definição de nossa Consolidação das Leis Trabalhistas, em sua Reforma Trabalhista de 2017, diz:“[...]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” (Art. 75-B).

A redação dada pela Lei 12.551 de 2011, preponderância do trabalho realizado à distância, quando se percebe que era perfeitamente possível controlar o empregado mesmo à distância, o legislador alterou o art. 6º, da CLT, para dizer que não há distinção entre a “fiscalização visual e pessoal do empregador” e aquela “on-line” (hoje existem no mercado diversos programas de gerenciamento de pessoal que auxilia no controle de jornada.

Já a (inclusão pela Lei 12.551 de 2011), reafirma esse entendimento o legislador reafirmou no parágrafo único deste dispositivo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam para fins de subordinação aos meios pessoais e diretos.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o EXECUTADO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO e o REALIZADO A DISTÂNCIA, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. 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 alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011).

Neste sentido, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) introduziu um novo capítulo, (Capítulo II-A), na CLT para regulamentar o tema “Teletrabalho” e assim o fez nos artigos 75-A a 75-B. Observe que a reforma não trouxe nada novo, apenas tratou de regulamentar assunto que já existia.

Considerando a localização em que o teletrabalho é realizado, ele pode ser observado a partir de 4 conceitos distintos:

- “*Home office*” (domicílio);
- Centro compartilhado (teletrabalho em telecentros);
- Trabalhador de campo (nômade ou itinerante);
- Teletrabalho em equipes transacionais (trabalho colaborativo ou situacional).

Infere-se do (art. 75-B), que só será considerado teletrabalho as atividades realizadas fora do ambiente empresarial que não sejam consideradas atividades externas.

São essas atividades externas que não configuram teletrabalho: aquelas atividades em que o empregado precisa se locomover para realizá-las, ou seja, não tenham um local fixo de trabalho, a saber: vendedor, motorista, ajudante de viagem, dentre outros.

Para (Júnior,2020) a reforma trabalhista brasileira se inspirou no Código de Trabalho de Portugal:

“Art. 165 CTP – Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada coartada por subordinação jurídica, habitualmente fornecida pela empresa e através do recurso de tecnologias de informação e de comunicação”.

O código português utilizou o termo “Habitualmente” que, em tese, é um termo clássico no direito do trabalho, também deveria ter sido adotado no Brasil, pois, “Preponderantemente”, é mais estranho ao direito do trabalho, além de denotar mais vagueza.

2. O REGIME DE TELETRABALHO E OS SEUS PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Para (Braguini, 2019) o teletrabalho definido nos termos do art.611-A (CLT), entrou na regra de exceção trazida pelo artigo 62 (CLT), ou seja, não terá direito as horas, extras, adicional noturno, sobreaviso/prontidão.

Há essa restrição de direito por entender que não há controle de jornada, não podemos esquecer que o teletrabalhador é empregado e tem subordinação jurídica, sendo assim, o empregador não poderá se esquivar do controle da jornada, pois existem meios para que isso ocorra, como: por meio de e-mail, mensagens por Whatzapp, telefone, não havendo justificativa da exclusão desse trabalhador do controle da jornada de trabalho.

Assim, o acesso com login ou mesmo responder e-mails enseja controle de jornada e, por conseguinte, dá direito ao empregado de receber horas extras, conforme precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, se houver meio de controle patronal, é possível reconhecer adicionais. Esse dispositivo só será aplicado em casos concretos de impossibilidade de controle, até porque atualmente existem diversos mecanismos e sistemas que permitem fazer esse controle.

Conforme (Leite, 2019) de toda sorte, existe uma aparente contradição a partir da leitura da lei. A legislação afirma que não há diferença entre o trabalho realizado na empresa e o trabalho realizado a distância, bem como, afirma que os meios telemáticos de controle se equiparam ao controle e supervisão, podendo assim ocorrer o controle por meio de e-mail, controle de ponto digital.

Quanto aos custos com equipamentos de tecnologia, aquisição, conservação, manutenção, gastos com energia elétrica, internet, mobiliários, deverão ser definidos em contrato. O empregador poderá, se assim acordado com o empregado, fornecer os equipamentos de tecnologia em comodato.

Ademais, o empregador também deve materializar em contrato todas as orientações no que diz respeito aos cuidados com a saúde e segurança. Ademais, a responsabilidade pelo fornecimento “EPI,s” (Equipamento de Proteção Individual) e equipamentos ergonômicos, bem como a sua fiscalização são do empregador.

Atenta-se para o fato de que a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado não isenta o empregador da responsabilidade em caso de acidente de trabalho. Lado outro, assinando o termo, o empregado se compromete em seguir os termos dispostos.

O prazo mínimo de 48 horas (por meio escrito ou eletrônico), e de eletrônico para o modo presencial são 15 dias no mínimo.

Merece esclarecer que segundo o princípio da alteridade, caso o empregado não possui equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para a realização do trabalho dele, cabe ao empregador fornece-los, haja vista, o risco do empreendimento é do empregador. Assim, se o empregador não oferecer os equipamentos necessários para a realização das atividades, o período de jornada será computado como tempo a disposição do empregador.

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de Trabalho, não é considerado tempo à disposição, sobreaviso ou prontidão, exceto

havendo acordo individual ou coletivo nesse sentido. Estagiários e aprendizes podem exercer o teletrabalho.

Durante o COVID-19 o governo brasileiro, decretou duas importantes medidas provisórias, sendo elas: MP nº 936/2020 que em seu texto no art. 8º, §4º - regulamenta a suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia. O que interessa aqui é a possibilidade de desconfiguração da suspensão nos casos em que o empregado suspenso das atividades realiza o trabalho na modalidade teletrabalho, sujeitando o empregador às sanções devidas.

Certo é, todavia, que essa modalidade de trabalho merece atenção, nesse sentido é importante mencionar os aspectos positivos e negativos que a modalidade teletrabalho provoca na relação contratual. Dentre os elementos positivos, o empregado tem maior autonomia no planejamento do seu horário de trabalho, redução do tempo e custo com a locomoção, bem como, problemas relacionados com a segurança urbana, haja vista, o seu trabalho será realizado na sua casa, e ele se vê incluído no mercado de trabalho. Lado outro, será segregado do convívio com os demais empregados da empresa, impulsionamento do trabalho em sobrejornadas e proporção ao isolamento.

Para o empregador, redução de custos com energia elétrica, mobiliário, e despreocupação com o espaço para a realização das atividades, e concentração nos lucros e resultados da empresa.

3. Telemedicina

Segundo(Queiroga, 2020) diante de tantos desafios a COVID-19, aumentou significativamente o teletrabalho fora do ambiente do empregador, ou seja, o que era privilégio de algumas áreas, em especial da tecnologia, tornou-se durante a pandemia uma realidade para muitas outras atividades, visto a exigência da Organização Mundial da Saúde e nossos Governantes em regulamentar a portaria MS 467/2020, para propiciar o isolamento social para atividades não fundamentais. Como a orientação do Conselho Federal de Medicina e a portaria MS 467/2020, as consultas médicas em caráter de excepcionalidade a tele orientação, teleatendimento e a medicina mediada estão sendo realizadas por meio da tecnologia. Esta também prevista na Lei 13989/20, para fins de contenção da pandemia o trabalho por meio de teleatendimento e tele orientação.

Embora para (Sabbatini, 1996) a telemedicina atua em especial a telemedicina ou e-saúde, tem aplicações ideais no Brasil, inclusive pelas distâncias territoriais que existe em nosso país há também obstáculos como a cultura específica por parte dos médicos, o alto custo dos equipamentos de videoconferência, uma distribuição muito desigual da rede de telecomunicação e velocidades de conexão em todo país. Isso sem contar a falta de incentivo do governo para a telemedicina.

A atuação da telemedicina além de esbarrar com muitos obstáculos ainda há de se preocupar com um importante assunto que é o prontuário médico, este por sua vez é de suma importância para o bom desenvolvimento de registros eletrônicos de saúde.

O Governo Brasileiro tem dois grandes projetos que foram marcos para o desenvolvimento da telemedicina são eles: o Projeto de Telesaúde na Atenção Primária, primariamente financiado e coordenado pelo Ministério da Saúde, e pela Rede Universitária de Telemedicina (RUTE), pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, através da RNP, sendo interconectados. Geraram bons resultados na aplicação da telemedicina.

Para (Simonelli, 2020) a telemedicina também é um teletrabalho, pois é a medicina realizada a distância de acordo com a legislação vigente, embora não se pode verificar ainda se essa atividade permanecerá após a pandemia do COVID-19.

CONCLUSÃO

No atual cenário mundial é necessário manter a calma, evitar repassar informações inverídicas, pois essa causa pânico e caos, utilizar ferramentas, em especial a tecnologia e todos os recursos necessários para conter a pandemia, mudar os hábitos, cultura em busca de uma reeducação disciplinada.

O teletrabalho na pandemia veio como um modo de atividade necessária para a continuidade de atividades que comportam tal modalidade, haja vista, que de outra forma tornaria a prestação de serviço algo impossível.

Lado outro, verificamos que o teletrabalho é um modo de atividade ineficaz para a reabilitação psicossocial, sendo um verdadeiro gatilho por impulsionar outras doenças, muitas vezes desencadeadas pelo excesso de trabalho ocasionado pela falta de observância dos períodos de descanso, sobrecarregando o empregado.

REFERÊNCIAS

BRAGHUINI, Marcelo. Direito do Trabalho e processo do Trabalho – 2ª ed- Leme (SP): JH Mizuno, p. 222 e p.223, 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26. jun. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. - **Curso de Direito do Trabalho** – 11ª ed- São Paulo: Saraiva Educação, p. 99, p.232 a p.235, 2019.

CERQUEIRA, Jorge Pedreira de. Sistemas de Gestão Integrados: ISO 9001,NBR 16001, OHSAS 18001, SA 8000: Conceitos e aplicações – Rio de Janeiro : Qualitymark, p. 323 a p. 332, 2010.

QUEIROGA, Fabiana. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico] / Fabiana Queiroga. – Porto Alegre: Artmed, 2020

MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco - 14;.ed.rev. e atual.- São Paulo: Saraiva Educação,2019. (Série DP) p.414.

<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista-suas-vantagens-e-desvantagens/>,(Kleberson Glauber Figueredo de Paula Júnior, artigo 01/01/2020) acessado em 23/06/2010 às 19:00hs.;

<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>, acessado em 15/09/2020 as 16:54 hs.;

https://ead.trf4.jus.br/moodle/pluginfile.php/41102/mod_resource/content/4/assets/files/Orientaes-paraohomeofficeduranteapandemia.pdf, acessado em 15/09/20 as 15:11 hs.;

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_ntcc47_teletrabalho.pdf , 15/09/20 as 15:11 hs.;

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544140/lang--fr/index.htm, 15/09/20 as 15:11 hs.; acessado em 11/06/2020 hs.;

<https://nacoesunidas.org/agencias/oit/page/8/>, acessado em 11/06/2020 às 22:13hs.

<https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>, acessado em 15/09/2020 as 16:54 hs.;

https://www.youtube.com/channel/UCibit1Py_J8H5BRkHhH-j9A, acessado em 15/09/2020 as 18:50hs.

<https://vlex.com.br/tags/portugal-codigo-processo-do-trabalho-201662>, acessado em 23/06/2020 as 20:00hs.;

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/713064010/recurso-de-revista-rr-10761320125020049>, acessado em 11/06/2020 as 15hs.;

Submetido em 16.09.2020

Aceito: 29.09.2020