

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNDB
CURSO DE DIREITO

LUCIANO FONTOURA QUINZEIRO

**MODALIDADE DE TELETRABALHO, CONDIÇÕES, VANTAGENS E
DESVANTAGENS:** um estudo da evolução tecnológica nas relações de emprego,
desafios e perspectivas do teletrabalho dentro do Poder Judiciário

São Luís
2022

LUCIANO FONTOURA QUINZEIRO

**MODALIDADE DE TELETRABALHO, CONDIÇÕES, VANTAGENS E
DESVANTAGENS:** um estudo da evolução tecnológica nas relações de emprego,
desafios e perspectivas do teletrabalho dentro do Poder Judiciário

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Me. Teresa Helena Barros

São Luís

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Quinzeiro, Luciano Fontoura

Modalidade de teletrabalho, condições, vantagens e desvantagens: um estudo da evolução tecnológica nas relações de emprego, desafios e perspectivas do teletrabalho dentro do Poder Judiciário. / Luciano Fontoura Quinzeiro. — São Luís, 2022.

48 f.

Orientador: Profa. Me. Teresa Helena Barros.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2022.

1. Legislação trabalhista. 2. Teletrabalho. 3. Poder Judiciário.
I. Título.

CDU 349.2

LUCIANO FONTOURA QUINZEIRO

MODALIDADE DE TELETRABALHO, CONDIÇÕES, VANTAGENS E DESVANTAGENS: um estudo da evolução tecnológica nas relações de emprego, desafios e perspectivas do teletrabalho dentro do Poder Judiciário

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário UNDB, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 10 de dezembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Teresa Helena Barros (Orientadora)
Centro Universitário UNDB

Prof. Me. Antônio de Jesus Leitão Nunes (Examinador)
Centro Universitário UNDB

Prof. Me. Bruno Rocio Rocha (Examinador)
Centro Universitário UNDB

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, por iluminar meu caminho, me dando as forças necessárias para prosseguir nos dias difíceis. Tudo para honra e glória de seu nome.

Aos meus pais, Rose Fontoura e Antônio Cesar, que me deram suporte durante toda minha jornada acadêmica, todo esforço, dedicação, empenho e amor deles fizeram possível a conclusão desta etapa, sem vocês nada disso seria possível, amo vocês imensamente!

Ao meus irmãos, André e Cesar, meu suporte e parceiros para sempre, agradeço por sempre acreditarem em mim e me incentivarem a cada momento, me dando forças a não desistir desta jornada. Amo vocês para sempre.

A minha querida avó, Mary Fontoura, que aos 94 anos é um exemplo de força e superação, te amo.

Agradeço a minha prima e chefe, Andrea Fontoura, por todos os ensinamentos jurídicos e bíblicos, abrindo minha mente para o mundo jurídico e fazendo com que eu me aproximasse de Deus, você foi essencial nesta jornada, amo você.

Também agradeço a minha companheira, amiga e namorada, Rebecca Souza, por toda compreensão e companheirismo durante essa intensa jornada, já são 5 anos que Deus a colocou na minha vida, e só tenho que agradecer por isso. É um enorme prazer viver ao seu lado por todo esse tempo, te amo.

Aos meus amigos, especialmente a Gabriel Costa, Gabriel Andrade, Pedro e Filipe, pelo companheirismo e apoio ao longo de anos de amizade.

Aos professores da UNDB, por compartilharem seus conhecimentos, sendo uma verdadeira fonte de inspiração.

Por fim, a minha orientadora, Teresa, que ao longo da produção deste trabalho foi compreensível e me deu todo suporte necessário para apresentação deste projeto.

“Não há justiça onde não haja Deus”.

Rui Barbosa

RESUMO

O presente artigo objetiva fazer um estudo sobre a evolução do teletrabalho na sociedade, bem como pesquisar a aplicação desta modalidade de trabalho dentro do Poder Judiciário. A partir deste ponto, o problema da pesquisa é saber, em um contexto pós pandêmico, como o Poder Judiciário conseguiu se adaptar a esta nova realidade, e se, de fato, é benéfico o teletrabalho para o Poder Judiciário e para o Teletrabalhador, tendo em vista a regulamentação atual vigente no Brasil. Assim, inicialmente, foi feita uma abordagem quanto ao desenvolvimento do trabalho na sociedade e a possibilidade de trabalhar-se à distância, passando pelas vantagens e desvantagens trazidas pelo teletrabalho. Ainda, discutiu-se sobre o início das legislações que regulamentam este tipo de trabalho e a construção da jurisprudência dos Tribunais sobre o assunto. Quanto a metodologia utilizada para elaboração deste projeto, é do tipo descritiva exploratória, sendo um estudo de cunho bibliográfico, com enfoque no teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Legislação trabalhista. Poder Judiciário.

ABSTRACT

This article aims to study the evolution of telework in society, as well as to research the application of this type of work within the Judiciary. From this point, the research problem is to know, in a post-pandemic context, how the Judiciary has managed to adapt to this new reality, and if, in fact, telecommuting is beneficial for the Judiciary and for Teleworkers, having in view of the current regulations in force in Brazil. Thus, initially, an approach was made regarding the development of work in society and the possibility of working at a distance, going through the advantages and disadvantages brought about by telecommuting. Still, it was discussed about the beginning of the laws that regulate this type of work and the construction of the jurisprudence of the Courts on the subject. As for the methodology used to prepare this project, it is descriptive and exploratory, being a bibliographical study, with a focus on telecommuting.

Keywords: Telework. Judiciary. Advantages and Disadvantages. Legislation.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

COVID-19	–Coronavírus
CJST	–Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CLT	–Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	–Conselho Nacional de Justiça
nº	–Número
PJE	–Processo Judicial Eletrônico
SERPRO	–Serviço Nacional de Processamento de Dados
TI	–Tecnologia e informação
TIC	–tecnologias de informação e comunicação
TRT	–Tribunal Regional do Trabalho
TST	–Tribunal Superior do Trabalho
TJMA	–Tribunal de Justiça do Maranhão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	RELAÇÕES TRABALHISTAS: TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS E SOCIAIS	11
2.1	A evolução tecnológica dentro das relações de trabalho	11
2.2	Origem e desenvolvimento do teletrabalho	15
3	A POSITIVAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DESTA MODALIDADE	20
3.1	Introdução do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro	20
3.2	Positivação do teletrabalho após a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)	21
3.3	Aspectos positivos e negativos do teletrabalho desde a positivação do teletrabalho na reforma trabalhista de 2017	26
4	O TELETRABALHO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO ...	30
4.1	Desenvolvimento do teletrabalho no judiciário do Brasil	30
4.1.1	Necessidade de aplicação do teletrabalho no judiciário visando celeridade e economia processual	33
4.2	Aplicação do Teletrabalho dentro dos Tribunais brasileiros nos dias atuais	34
4.2.1	Regulamentação do Teletrabalho no Tribunal de Justiça do Maranhão	37
4.2.2	Desafios Para Regulamentação do Teletrabalho pós Pandemia	38
5	CONCLUSÃO	42
	REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

Em decorrência das evoluções científicas e tecnológicas constantes no mundo atual, as relações empregatícias sofrem mudanças constantemente, a fim de aprimorar a produtividade no exercício das atividades laborais, sendo então, o teletrabalho, uma modalidade que permite a flexibilização e globalização destas relações.

Neste contexto, a presente pesquisa trata da evolução nas relações empregatícias ao longo dos anos, até o alcance do teletrabalho, expondo as vantagens e desvantagens para o trabalhador que exerce suas atividades a distância, bem como as primeiras regulamentações a respeito do tema no Brasil.

Então, a partir do momento em que se expõe a referida evolução, passasse a entender como está modalidade é aplicada dentro do Poder Judiciário nos dias atuais, suas implicações para o teletrabalhador, bem como para o órgão público, e a forma com que o teletrabalho foi inserido no contexto da pandemia do COVID-19 dentro do judiciário.

Observa-se que o teletrabalho dentro do Poder Judiciário cresceu de maneira exponencial em decorrência do contexto pandêmico em que o mundo viveu recentemente, no qual vários servidores passaram a trabalhar a distância sem a devida instrução, tendo em vista que está modalidade de trabalho ainda não era tão difundida dentre os órgãos do judiciário.

Assim, a necessidade de implantação do teletrabalho foi necessária para garantir aos cidadãos seu direito Constitucional de acesso à justiça, de maneira a preservar a vida dos servidores.

Nesta perspectiva, após o contexto pandêmico, pela demonstração da celeridade processual e baixo custo que o teletrabalho trouxe para os órgão públicos, está passou a ser uma modalidade mais presente dentro do Poder Judiciário, sendo cada vez mais perceptível a sua aplicação.

Ainda assim, nos dias atuais é possível perceber que o Poder Judiciário traz alguns “ônus” para o teletrabalhador em comparação com o trabalhador presencial, tendo em vista a obrigatoriedade de uma produtividade maior, bem como o custeio de seus equipamentos para exercer as atividades laborais.

Pelo exposto, tal trabalho tem o seguinte questionamento: Em face da evolução tecnológica e benefícios para o Poder Judiciário ao implantar o teletrabalho,

por que o tratamento destoante no que se refere a exigência de produtividade se comparado com o trabalho presencial?

Assim, os critérios pessoais para a escolha do presente tema buscam entender como o teletrabalho está sendo desenvolvido no Poder Judiciário após o contexto da pandemia do COVID-19, no qual os órgãos públicos reconhecidamente tiveram que aplicar esta modalidade de trabalho em grande escala. Buscando assim esclarecer quais são as condições e direito destes trabalhadores.

No tocante à relevância social, destaca-se a importância histórica desse tema, tendo em vista que implica diretamente no avanço do nosso país nos setores da economia, tecnologia e prestação de serviços públicos, como um meio possível para celeridade processual, princípio basilar do direito do Trabalho.

Assim, a escolha deste problema na pesquisa baseia-se em entender e expor o contexto em que o Poder Judiciário se encontrou para aplicação do teletrabalho durante a pandemia, e qual o seu impacto e repercussão em um contexto pós pandêmico, levando em consideração as regulamentações sobre o tema, e as condições em que os teletrabalhadores exercem suas funções.

No presente trabalho será empregado a metodologia descritiva exploratória, na qual, através de um estudo bibliográfico, utilizando doutrinadores do tema, que já produziram artigos científicos, livros ou trabalhos acadêmicos, (monografias, tese, dissertação, legislação e anais de evento) busca-se a compreensão e resposta do problema exposto. Tal método é descrito por Severino (2007) como o método de pesquisa que busca obter informações sobre determinado objeto, no caso o teletrabalho, desta maneira, delimitando um campo a ser pesquisado, buscando “as condições de manifestação desse objeto”.

2 RELAÇÕES TRABALHISTAS: TRANSFORMAÇÕES HISTÓRICAS E SOCIAIS

O presente capítulo trata das transformações na relação de emprego ao longo dos anos, com ênfase ao teletrabalho. Busca-se demonstrar como o desenvolvimento tecnológico e social culminou no avanço das relações empregatícias.

Também irá ser abordado a origem do teletrabalho no Brasil e os primeiros passos até o desenvolvimento de normas que garantiram os direitos dos teletrabalhadores no país.

2.1 A evolução tecnológica dentro das relações de trabalho

O trabalho sempre possuiu características fundamentais na sociedade, desde os primórdios, tanto para socialização dos indivíduos quanto para manutenção da espécie no que se refere a vivência. Neste sentido, as relações empregatícias como conhecemos hoje teve um marco extremamente importante, a Primeira Revolução Industrial, no qual a sociedade passou de um contexto artesanal e manufatureiro, para a utilização de máquinas e trabalhos em escala, visando a produção em massa (MARTINEZ; MALTEZ, 2017).

A primeira Revolução Industrial teve seu marco inicial na Inglaterra nos séculos XVIII e XIX, o qual posteriormente alcançou toda Europa e Estados Unidos, com o fim de obter melhores condições de trabalho, para uma classe, que anteriormente era explorada excessivamente, e quase não tinham direitos (SANTOS, 2021).

Neste contexto, antes da revolução os trabalhadores chegavam a trabalhar por até por dezesseis horas diárias, com apenas trinta minutos de descanso, além da exploração de menores e mulheres, o que na época era uma mão de obra mais barata para os empregadores (SANTOS, 2021).

Este cenário da primeira Revolução Industrial foi um marco importante para o surgimento do Direito do Trabalho, pois nesta época havia grande exploração humana, e trabalhos análogos à escravidão, no qual se trabalhava muito e recebia pouco, havendo uma clara necessidade de abranger os direitos dos trabalhadores (CASSAR, 2011).

Então, a evolução ocasionada pela Revolução Industrial naquele contexto, gerou a necessidade do Estado encontrar um equilíbrio entre empregados e empregadores, passando a legislar sobre as condições do trabalho, portanto, buscando a equiparação jurídica, criaram-se normas a fim regulamentar a relação empregatícia, sendo o trabalhador o hipossuficiente, e o empregador dono dos meios de produção, portanto, com um poder aquisitivo consideravelmente maior (SANTOS, 2021).

Assim, Cassar (2011), expõe os motivos para a necessidade de uma legislação que garantisse os direitos dos trabalhadores no contexto da Revolução Industrial:

O direito comum (civil), com suas regras privadas de mercado, não mais atendia aos anseios da classe trabalhadora, oprimida e explorada pela explosão do mercado de trabalho ocorrida em virtude da invenção da máquina a vapor, de tear, da luz e da conseqüente revolução industrial. Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer 'operário' estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo (CASSAR, 2011, p.14).

Então, aquela época, devido à criação das primeiras máquinas utilizadas para o labor, o trabalho se tornou muito mais mecânico, ou seja, em teoria "qualquer" indivíduo poderia exercer aquelas atividades, o que gerava uma grande demanda por emprego, e oferta decrescente, tendo os empregadores a possibilidade de pagar cada vez menos aos seus empregados, ficando cada vez mais evidente a necessidade de uma regulamentação, que foi posteriormente garantida pela primeira Revolução (CASSAR,2011).

Outro marco fundamental na evolução dentro das relações empregatícias foi a Segunda Revolução Industrial, que ocorreu nos séculos XIX e XX, no qual houve uma série de inovações tecnológicas, tais como o uso de energia elétrica nas produções e os sistemas de Taylor e Ford. Nesta época criou-se um modelo racional a respeito da maneira com que o trabalho deveria se manifestar, havendo uma divisão entre as atividades de execução, bem como premiando os trabalhadores a medida de sua produtividade (MATA; ALMEIDA, 2020).

Desta maneira, com a automatização do trabalho realizada naquela época, devido a busca da produtividade em massa, houve uma certa polarização entre o trabalho intelectual, o qual era realizado por poucos trabalhadores, e o trabalho em

massa, realizado pelos operários, que de certa forma era homogêneo e desqualificado, Segundo Ramalho e Santana (2004 *apud* NAGAHAMA, 2018, p. 5):

A utilização dos métodos taylorista e fordista de organização do trabalho e do processo produtivo alavancou os índices de produção, tendo prosperado em determinadas regiões onde o mercado era abastecido por mercadorias produzidas em massa e larga escala e consumido pela população. Ocorre que, após a segunda guerra mundial e a partir das décadas de 60 e 70, com a crise do Estado Social e da superprodução, o surgimento do neoliberalismo e o advento da globalização e das inovações tecnológicas, houve a necessidade de reestruturação das atividades produtivas para dar lugar a um sistema produtivo enxuto e flexível, gerando alterações drásticas também nas relações de trabalho.

Assim, tais métodos de produção em massa que surgem a partir da Segunda Revolução Industrial, ganharam espaço no contexto do século XIX e início do XX, porém, com o advento da Segunda Guerra Mundial e das inovações tecnológicas, tais modelos de produção passaram a ser obsoletos, necessitando então, um aprimoramento para que houvesse um sistema mais “prático”.

Assim, a Terceira Revolução, que se deu a partir de meados do século XX, nada mais fez do que aprimorar os advenços realizados na segunda, desenvolvendo o uso da robótica e cibernética, fazendo com que as atividades laborais ficassem cada vez mais automatizadas (MATA; ALMEIDA, 2020).

Sendo assim, com o avanço da tecnologia vivenciados a partir da década de 1970, principalmente com o advento dos computadores e o desenvolvimento da telecomunicação, surgiram novas maneiras de trabalho, dando a possibilidade aos trabalhadores de atividades laborais com mais mobilidade, diferentemente dos anos anteriores, no qual o trabalho era mais estático em uma determinada linha de produção (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Então, as atividades que eram exercidas de maneira padronizada, e repetitiva, cedem espaço a um mundo globalizado, no qual o trabalhador pode exercer sua função de “qualquer lugar”, sem as amarras que outrora existiam, devido a impossibilidades tecnológicas (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Neste sentido, Rabelo e Cavalcante (2019, p. 5), entendem que:

As novas tecnologias permitem que o resultado de determinado produto seja efetivado por operações que podem ser realizadas em continentes diferentes do seu destinatário final, importando apenas o atingimento do resultado, não sendo necessária, em algumas ocasiões, a presença física do profissional contratado para exercer determinada atividade. O trabalho, em grande escala, se transferiu das mãos para as mentes, motivado pelo surgimento da automação, biotecnologia e avanços em

telecomunicações que exigem mais do intelecto do que da força bruta dos trabalhadores.

Com estas novas possibilidades permitidas através do desenvolvimento tecnológico da sociedade contemporânea, bem como a informatização no ambiente industrial, empresas que outrora tinham menor porte, puderam concorrer com empresas e instituições consolidadas, o que gerou a ampliação das ofertas de emprego, uma vez que seus funcionários passaram a trabalhar de qualquer parte do mundo (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Outro ponto a se mencionar, é que com o avanço tecnológico, não só o trabalho intelectual foi favorecido, mas os programas de recrutamento de trabalhadores também é algo visível dentro da sociedade, podendo haver entrevistas online, sem a necessária presença do trabalhador, e estes por sua vez, podem realizar suas atividades laborais através de notebooks, *smartphones*, que além da praticidade, pode dinamizar a produtividade, o que gera mais resultados para o empregador (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Neste sentido, vejamos o que fala Sparta (2003, p. 13):

A sociedade capitalista atual é pautada pelo aumento do setor terciário ou de serviços; pela globalização da economia; pelo modelo enxuto de empresa; pelo uso de tecnologias de ponta, como eletrônica, telecomunicações, informática, biotecnologia; pela alta produção de bens não-materiais, como serviços, informação, educação, estética. Em consequência destas mudanças, postos de trabalho na indústria vêm diminuindo e o decréscimo do emprego estrutural vem gerando desemprego e dando lugar ao trabalho autônomo e à economia informal; ocupações antigas vêm desaparecendo e novas vêm surgindo a cada dia. Estas mudanças no mundo do trabalho geram instabilidade e exigem do trabalhador uma série de novas habilidades para a empregabilidade, como flexibilidade, polivalência, capacitação tecnológica, adaptabilidade. A organização, a estabilidade, a certeza, a previsibilidade, ícones da sociedade industrial, foram substituídas pela flexibilidade da produção e das relações de trabalho, que passaram a ser guiados pelas flutuações do mercado de consumo.

Sendo assim, em um contexto no qual as empresas e os trabalhadores necessitam dessa flexibilidade, foram necessários ajustes a fim de não haver mais perda de produtividade devido à distância, tendo o uso da tecnologia estreitado as relações de trabalho, uma vez que o trabalhador pode laborar inclusive em fuso horários diversos, sem a perda de resultados, ou de seu descanso e saúde (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Segundo Gomes (2009) com a evolução tecnológica não houve apenas benefícios para os trabalhadores, pois devido a este avanço empregos passaram a

deixar de existir, uma vez que os humanos poderiam ser facilmente substituídos por máquinas, o que necessitou de uma reestruturação nas relações empregatícias, pois no lugar do trabalho mecânico, foi necessário de pessoas para operarem estas máquinas.

Neste sentido, diversas foram as profissões atingidas pelo desemprego, uma vez que máquinas puderam exercer a função humana, para tanto, para que não haja uma degradação social, foi necessário que as relações trabalhistas e a legislação acompanhem a evolução tecnológica, a fim de evitar o desemprego dentro do capitalismo moderno (GOMES, 2009).

Neste sentido, Gomes (2009, p. 34), expõe o desencadeamento da evolução tecnológica nas relações empregatícias:

Uma das questões mais proeminentes do funcionamento do sistema de produção capitalista é a da forma que o capital assume em seu ímpeto por acumular, o qual provoca o descarte em massa de trabalhadores do processo produtivo, com consequências negativas importantes para a sociabilidade em geral, sendo, a mais grave delas, a questão do desemprego. Esse problema assume uma dimensão muito mais negativa para a sociedade em geral à medida que o modo de produção tem procurado aumentar os ganhos de produtividade de forma intensa e sob bases tecnológicas sofisticadíssimas e muito mais complexas. Em estreita correlação com esse problema, estão outros, não menos importantes, como 'favelização', fome, marginalização e aumento da criminalidade, desde os eventos mais banais até os delitos brutais e sintomáticos de uma sociedade em barbárie social.

Desta forma, é possível enxergar que a evolução tornou a mobilidade um ponto essencial dentro das relações de emprego, visto que ela reduz os gastos das empresas e pode aumentar, ou manter a produtividade do trabalho "in loco", formando profissionais adaptados a esta nova realidade tecnológica, e cedendo empregos a "novos" tipos de trabalhadores, os teletrabalhadores.

2.2 Origem e desenvolvimento do teletrabalho

O teletrabalho vem sendo desenvolvido nas sociedades desde a década de 1970, visando evitar o deslocamento dos trabalhadores, e assim, aumentar a produção e efetividade do trabalho. De antemão, esta modalidade almejava uma certa celeridade naquilo que era produzido homogeneamente e em massa, formula está criada pelos japoneses em um contexto histórico em que se encontravam atordoados pela guerra e buscavam fazer uma evolução na sua estrutura de produção, tal método foi chamado de "Produção Toyotista" (PASCHOAL, 2018).

Porém, nesta época não havia as tecnologias atuais, e para a efetivação deste modelo, segundo Nilles (1997) os trabalhadores laboravam a distância por meio de telégrafos, palavra esta que deu origem ao termo “teletrabalho”, e a partir deste momento foram criados os primeiros telecentros para produção em massa.

Nos dias atuais, o teletrabalho já ganha espaço em diversas áreas de atuação, tais como, educação a distância, atendimento, consulta, dentre várias outras. Portanto, o teletrabalho hoje em dia é de suma importância, que diz respeito a globalização e flexibilização das relações empregatícias, mesmo assim, a modalidade ainda não é tão aproveitada como em outros países, por diversos motivos, vejamos o que diz Silva (2022, p. 7):

A modalidade de teletrabalho ainda é alvo de muitas polêmicas, uma vez que sua estrutura, organização, manutenção e regulamentação muitas vezes deixam a desejar, seja no Brasil ou fora dele. Isso faz com que muitas pessoas busquem pesquisar sobre o teletrabalho para que se proceda uma melhor explicação.

Utilizado em vários países, principalmente na Europa e na América do Norte, o teletrabalho possibilita uma segurança maior para os países em desenvolvimento, mesmo que sua implantação no mercado de trabalho seja lenta, tem crescido significadamente, principalmente após a Reforma Trabalhista de 2017.

Neste Contexto, o teletrabalho ainda vem sendo desenvolvido no Brasil para que atinja cada vez mais a sociedade, por se tratar de um método eficaz e prático, tendo em 2017 ganhado mais espaço na legislação trabalhista, garantindo direitos dos teletrabalhadores, que até então ainda não haviam sido positivados (SILVA, 2022).

Sendo o teletrabalho uma modalidade de trabalho oriunda da tecnologia que foi inserida dentro dos processos de produção, no qual o trabalhador não precisa se deslocar mais até o trabalho, mas “o trabalho é quem se desloca até o trabalhador”, está modalidade se mostra flexível e eficaz, tanto para as empresas, que podem ter seus trabalhadores de qualquer parte do mundo, quanto aos teletrabalhadores, que podem passar a exercer suas atividades laborais sem a necessidade do deslocamento (NAGAHAMA, 2018).

Segundo Rabelo e Cavalcante (2019) as exigências trazidas pelo avanço tecnológico mudaram ao longo dos anos, e, portanto, o teletrabalho necessitou ser implantado nas relações empregatícias, exigindo novas expertises, possibilitando que o trabalho seja exercido de qualquer lugar.

Assim Rabelo e Cavalcante (2019, p. 530) relatam a respeito das definições do teletrabalho e seu processo de evolução:

Uma definição comum é necessária para abranger o amplo espectro de situações abrangidas pelo teletrabalho (desde o indivíduo que trabalha em casa com um computador e um telefone, até a ampla descentralização em empresas privadas). O termo 'teletrabalho', na verdade, está passando por um processo evolutivo, que ampliou seu significado original de trabalho doméstico eletrônico para incluir formas mais complexas. Agora, o teletrabalho é cada vez mais utilizado para se referir a diferentes combinações de trabalho nos escritórios centrais, nas instalações dos clientes, nos centros urbanos ou em casa.

Neste sentido, é possível entender que o significado do teletrabalho, deixou de ser apenas àquele trabalho realizado em casa, mas sim aquele que com o emprego da tecnologia, se utiliza em favor do empregador para realização de atividades laborais fora da "sede" principal da empresa em que o indivíduo exerce sua função (RABELO; CAVALCANTE, 2019).

Porém, apenas em 1997 houve as primeiras implantações do teletrabalho no Brasil, por meio de seminários e palestras a respeito do trabalho "home office". Logo após, em 1999, nasceu o grupo "Teletrabalho e novas formas de trabalho", o qual buscava viabilizar o teletrabalho dentro das corporativas, ainda sem nenhuma regulamentação sobre o tema (SILVA, 2022).

A partir da criação deste grupo, o teletrabalho passou a ser mais disseminado no Brasil, pois, passaram a existir mais materiais a respeito do tema, como livros e palestras, o que até então não existia, visto que esta modalidade ainda não era adotada no país. Assim, o teletrabalho começou a ganhar visibilidade, e com isso o surgimento da necessidade de uma regulamentação (SILVA, 2022).

Segundo Fonseca (2020), mesmo com o espaço crescente que o teletrabalho vinha ocupando no Brasil ao longo dos anos, até o ano de 2011 não havia nenhuma regulamentação a respeito do tema, porém, já era entendimento jurisprudencial que o teletrabalhador se equiparava ao trabalhador "comum", sendo reconhecido o vínculo empregatício. Assim, o teletrabalho no Brasil foi reconhecido de fato com o advento da Lei nº 12.511/2011, no qual a época alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas, reconhecendo o seguinte: "[...] 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" (LIMA FILHO, 2012, p. 17).

Reconhecendo assim, a relação empregatícia nesta modalidade de serviços prestados, tendo o texto que passou a vigorar, a seguinte redação:

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.

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 (BRASIL, 2011, não paginado).

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a fazer expressa previsão dos empregados que exerciam a modalidade de teletrabalho, garantindo expressamente seus direitos, e equiparação com o trabalho exercido no estabelecimento do empregador (FONSECA, 2020).

Neste contexto, vejamos o que o então Deputado Federal Eduardo Valverde, elaborador do projeto de Lei nº 3.129/2004, a respeito do teletrabalho, justificou a respeito da necessidade de uma implantação da regulamentação desta modalidade de trabalho:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho (BRASIL, 2004, não paginado).

A partir deste momento, o trabalho “tradicional” passou a ser equiparado com o teletrabalho, ou seja, com o trabalho que não era exercido dentro das dependências da empresa, desde que houvesse estabelecido os pressupostos da relação empregatícia positivados naquela época (SANTOS; ESPOSITO, 2018).

A criação desta norma foi fundamental para que os teletrabalhadores tivessem seus direitos consolidados no nosso ordenamento jurídico, o que trouxe dentre outros benefícios e garantias aos trabalhadores, o direito a serem remunerados por benefícios relacionados a jornada de trabalho, férias, e condições de segurança (SANTOS; ESPOSITO, 2018).

No que diz respeito à evolução do teletrabalho, a Reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas em 2017 foi um verdadeiro marco para a evolução da legislação no que diz respeito ao teletrabalho, dispondo em seus artigos 75-A até o 75-F, direitos, garantias e deveres do teletrabalhador, garantindo aos mesmos uma segurança jurídica bem maior durante a relação de emprego.

Através do advento Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho deixa de ter apenas a equiparação com o trabalho “tradicional”, como vinha sendo feito pelo artigo 6º da Lei nº 12.551/2011, mas também é estabelecido direitos e garantias desta classe específica de trabalhadores, pois o legislador percebe as peculiaridades desta modalidade de trabalho (FINCATO, 2020).

Dentre as Novidades trazidas pela reforma, podemos citar que foram reconhecidas as diferentes formas de teletrabalho, bem como a necessidade de ser estabelecido em contrato entre o empregador e o teletrabalhador a respeito das aquisições, manutenções e fornecimento dos equipamentos tecnológicos a fim de dar a infraestrutura necessária para que o teletrabalhador desempenhe seu trabalho da localidade pactuada no contrato de trabalho (BRASIL, 2017).

Desta maneira, fica evidente a evolução tecnológica no impacto do teletrabalho, algo que será cada vez mais comum a medida em que houver avanços e desenvolvimentos do Brasil, uma vez que se trata de uma modalidade de trabalho que flexibiliza as relações de emprego, portanto, abrindo um leque de possibilidades, tanto para trabalhadores quanto para empregadores, no que diz respeito as fronteiras em que a atividade laboral poderá ser exercida.

3 A POSITIVAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DESTA MODALIDADE

O presente capítulo trata da efetivação do teletrabalho na legislação trabalhista, sua aceitação e desenvolvimento dentro do nosso ordenamento jurídico, desde as primeiras leis que positivaram os direitos dos teletrabalhadores até as reformas que ocorreram a fim de garantir os direitos desta modalidade de trabalhadores.

Além disso, serão analisados os pontos positivos e negativos do teletrabalho, dentro do ordenamento jurídico, fazendo uma análise a partir da legislação vigente no Brasil.

3.1 Introdução do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro

A positivação do teletrabalho no Brasil surge com uma edição na Lei nº 12.551/2011, a qual alterou a redação do então artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passou a disciplinar que não se distinguia mais o trabalho realizado em domicílio com aquele executado no estabelecimento do empregador (BRASIL, 2011).

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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 (BRASIL, 2011, não paginado).

De acordo com Silva (2016), a inclusão desta disciplina na legislação trabalhista, demonstrava na época uma preocupação do legislador em garantir aos teletrabalhadores os mesmos direitos trabalhistas dos trabalhadores que laboravam na sede das empresas empregadoras.

Porém, tal alteração, na época, não foi considerada uma inovação, uma vez que jurisprudências acerca do assunto já reconheciam o vínculo trabalhista dos teletrabalhadores, mas, acarretou em um incentivo e “relativa” segurança maior para adoção do teletrabalho no país, tanto para empregados quanto para empregadores (SILVA, 2016).

Tratava-se então, de uma segurança relativa, pois, a lei ainda era muito vaga, apenas equiparava os teletrabalhadores ao trabalhador “comum”, não tratando de eventuais peculiaridades e de seus efetivos direitos, como eventuais horas extras, adicionais noturnos, dentre outros, além de não especificar as modalidades de teletrabalho possíveis até então (SILVA, 2016).

Com base nos estudos de Fincato e Blublitz (2014), por mais que a redação do artigo 6º da Lei nº 12.551/2011 tenha introduzido o direito dos teletrabalhadores na legislação, ainda haviam questões que não tinham sido respondidas, sendo necessária uma regulamentação específica sobre este tema. Dentre as “omissões” que não eram especificadas, pode-se citar a regulamentação da jornada de trabalho, questões sobre em que categoria sindical os teletrabalhadores estariam subordinados, o controle de saúde e segurança, dentre outros méritos que necessitavam ser tratados.

Então, por mais que houvesse uma certa evolução acerca da legislação no que diz respeito aos direitos dos teletrabalhadores, tal movimento ainda era entendido como o primeiro a ser tomado, de muitos que ainda eram necessários (FINCATO, 2016).

A época é importante frisar que o número de teletrabalhadores vinha crescendo exponencialmente no Brasil, e que por falta de uma legislação que garantisse todos os direitos do trabalhador, o mais indicado para empregados e empregadores era a realização de um contrato individual de trabalho que explicitasse minuciosamente a maneira com que iria ser conduzido aquela modalidade de trabalho (FINCATO, 2016).

Neste sentido, pelo exposto, fica evidente que pelo crescimento exponente desta atividade laboral, bem como pela falta de garantia dos direitos dos teletrabalhadores, a necessidade de uma implementação mais específica na Consolidação das Leis Trabalhistas a respeito do teletrabalho, que veio a surgir com a reforma em 2017, através da Lei nº 13.467/2017.

3.2 Positivção do teletrabalho após a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)

Após a reforma trabalhista no ano de 2017 através da Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho “ganha” outro status, uma vez que anteriormente, ele era apenas equiparado ao trabalho “comum”, e agora, existem leis específicas, garantindo os

direitos dos teletrabalhadores e empregadores para este tipo de modalidade, normatizando mais especificadamente seu exercício (FINCATO, 2020).

Segundo Fincato (2020), na reforma de 2017 o legislador preocupa-se em positivar o conceito de teletrabalho, identificando o mesmo como uma forma diferenciada de prestação de serviços, o que afasta a ideia de que o teletrabalho seria uma categoria profissional diferente das demais.

Os artigos da CLT a respeito do teletrabalho ainda passaram por recente alteração através da Medida Provisória de nº 1.108/22, a qual foi publicada no Diário Oficial da União no dia 28 de março de 2022, com a intenção de regular efetivamente o trabalho remoto, assim trazendo maior segurança jurídica as relações trabalhistas nesta modalidade (LIMA *et al.*, 2022).

Segundo Lima *et al.* (2022) a referida medida provisória buscou trazer uma melhor clareza conceitual a respeito do teletrabalho, especificando detalhadamente as regras que regem esta modalidade, complementando as inovações trazidas através da reforma trabalhista de 2017:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais (BRASIL, 2022, não paginado).

A partir da mudança na CLT ocasionada pela medida provisória citada acima, pode-se observar a conceituação do teletrabalho na legislação brasileira, percebendo-se que está vincula elementos caracterizadores do teletrabalho, trazendo informações geográficas, tecnológicas e organizacionais desta modalidade.

Neste sentido, é possível enxergar algumas alterações claras que a legislação supramencionada empregou, dentre elas: equiparou-se o teletrabalho ao trabalho remoto; a inclusão do teletrabalho por produção ou tarefa, assim como o controle de jornada; em caso de necessidade do comparecimento presencial do teletrabalhador na sede da empresa, mesmo que de forma habitual, não descaracterizará o regime de teletrabalho contratado; dentre outras, que especificam as características normativas do teletrabalho no Brasil aplicadas atualmente (LIMA *et al.*, 2022).

Segundo Fincato (2020), além do conceito de teletrabalho exposto pela nova legislação, é de suma importância entender as modalidades do teletrabalho, as quais levam em consideração o local em que o teletrabalhador está prestando serviço e a possibilidade de conexão entre o empregador e o empregado. No que diz ao local, o teletrabalho pode ser subdividido em cinco modalidades:

A primeira modalidade é o “Home office”: modalidade em que o teletrabalhador exerce suas atividades laborais de sua própria residência, tendo ali apenas o essencial para comunicação, e utilizam-se as estruturas cedidas pela empresa (FINCATO, 2020).

A segunda modalidade se dá em “centros satélites”: Locais em que o empregador constrói para este tipo de trabalho, servindo exclusivamente para o apoio na prestação desses serviços. Tem como principal característica não possuir estrutura organizacional (chefes, subordinados, etc.) (FINCATO, 2020).

Já a terceira modalidade ocorre em “telecentros”: locais compartilhados entre duas ou mais empresas, onde se sede estrutura e recursos para os teletrabalhadores prestarem seus serviços (FINCATO, 2020).

Quanto a quarta modalidade, são os “tellocottages”: locais de difícil acesso, geralmente situados em zonas rurais e de menor escolaridade, a diferença para o

telecentro é que aqui, além da localidade, há também a possibilidade de uma parceria público-privada para instalação (FINCATO, 2020).

Por fim, no que diz respeito a localidade, tem-se a quinta modalidade, o “Teletrabalho móvel”: aqui, é estabelecido no contrato que o exercício do teletrabalho pode ser de qualquer localidade, desde que o teletrabalhador tenha os recursos necessários para tal (FINCATO, 2020).

Fincato (2020) também cita três modalidades referentes a conexão entre o teletrabalhador e o empregador:

A primeira modalidade ocorre de maneira “Off-line”: Aqui a tecnologia não está a serviço do teletrabalhador, alguns doutrinadores entendem que descaracteriza o teletrabalho, servindo tão somente para o armazenamento de dados e informações “matéria prima do trabalho” (FINCATO, 2020).

Como segunda modalidade referente a conexão tem-se o “Onewayline”: nesta modalidade, o teletrabalho serve apenas como uma maneira de recepção da tarefa, aqui o teletrabalhador recebe sua atividade por algum meio eletrônico e o entrega presencialmente para o empregador (FINCATO, 2020).

Por fim, a terceira modalidade ocorre da maneira mais “tradicional”, a “Online”: Aqui se trata do teletrabalhador “por excelência”, onde a contato entre empregador e teletrabalhador ocorre de maneira imediata e simultânea, no qual a conexão estabelecida é primordial para o trabalho exercido, visto que tanto as atividades laborais, quantos as entregas dos resultados, ocorrem precipuamente de maneira eletrônica (FINCATO, 2020).

Dentre as novidades trazidas pela reforma, além do conceito e das modalidades de teletrabalho explicitadas aqui, um ponto positivado de extrema importância foi a forma como o legislador entendeu que deveria se dar a contratação, de maneira expressa:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 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.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2017, não paginado);

Segundo Fincato (2020), este dispositivo trazido pela reforma trabalhista, impõe a necessidade de constar em contrato a forma de contratação do teletrabalhador de maneira expressa, pois há vários temas a serem tratados entre as partes de maneira inequívoca nesta espécie de contrato, como os serviços que seriam prestados a distância, e eventual necessidade de alteração para o regime presencial.

O artigo supramencionado também descreve a hipótese de variação da modalidade de contratação, o qual prevê quando poderá haver a mudança do regime telemático para o presencial, tendo duas possibilidades: havendo o mutuo acordo, ou, através de determinação do empregador com um aviso prévio de quinze dias ao teletrabalhador, bem como aditivo contratual, a fim de permitir que o teletrabalhador tenha tempo hábil para fazer tal transição.

Outro ponto trazido pela reforma trabalhista de 2017 foi a respeito dos custos em geral para a realização do trabalho a distância, expondo que deverá haver previsão 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 (BRASIL, 2017, não paginado).

Sendo assim, o legislador entendeu que deverá haver em contrato cláusulas a respeito da aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos, porém, uma vez que não constar em contrato com fulcro no princípio da proteção, será de responsabilidade do empregador arcar com os custos, por serem seus o “risco do empreendimento”, tendo o dever de ressarcir o teletrabalhador por quaisquer gastos eventuais que foram necessários para compor a infraestrutura de suas atividades laborais (FINCATO, 2020).

Uma novidade trazida pela positivação dos direitos do teletrabalhador foi acerca de sua proteção, no que diz respeito a acidentes e doenças do trabalho:

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. (BRASIL, 2017, não paginado).

Neste sentido, é de suma importância que no teletrabalho, o trabalhador tenha a segurança garantida, no que diz respeito a salubridade do seu ambiente laboral, devendo seguir aspectos e parâmetros idênticos com o trabalho presencial, sendo está uma responsabilidade do empregador, devendo instruir o teletrabalhador acerca dos eventuais riscos à saúde que a prática de sua atividade pode trazer (FINCATO, 2020).

Desta forma, é possível enxergar que a positividade do teletrabalho no Brasil, mais do que “equiparou” o teletrabalhador a um trabalhador “comum”, mas, garantiu seus direitos, e expôs necessidades contratuais, que anteriormente não existiam, aumentando a segurança jurídica e trazendo dignidade para esta classe.

3.3 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho desde a positividade do teletrabalho na reforma trabalhista de 2017

De antemão, é inequívoca que a grande maioria dos teletrabalhos realizados em nosso país necessitam utilizar os recursos de tecnologia e informação (TI) em cadeia. Para tanto, é indubitável que deva haver o cuidado especial para que o conteúdo ali laborado não seja circulado pela internet, desde materiais didáticos, até consultorias, dentre vários outros exemplos, que podem ser alvo de pirataria. Deste modo, é de suma importância que a confiabilidade na transferência de dados realizadas neste meio (BELMONTE, 2022).

Nesta perspectiva, o risco de vazamento de dados é uma desvantagem trazida pelo trabalho essencialmente em *home office*, podendo ocorrer inclusive o vazamento de dados confidenciais, motivo pelo qual, é necessário haver uma relação de confiança mútua entre o empregador e o teletrabalhador (MOREIRA, 2019).

Porém, é de suma importância entender que, ao falarmos de vantagens e desvantagens desta área de atuação, deve ser realizado uma análise dos impactos e consequências desta forma de trabalho, motivo pelo qual impacta de maneira objetiva e subjetiva, desde aspectos familiares aos trabalhadores, até a matéria de ordem econômica, moral, cultural, física, psicológica, ambiental, dentre outras (SILVA, 2016).

Desta forma, é necessário sempre fazer a ponderação do que esta modalidade agrega na sociedade, contra as dificuldades impostas em cada área, a fim de sabermos seu verdadeiro potencial econômico, as condições e garantias do trabalhador nesta forma de trabalho específica, bem como se o conhecimento

tecnológico e informático não serão elementos que geraram uma espécie de “segregação” no mercado de trabalho (SILVA, 2016).

Segundo Ramos (2020), o teletrabalho também é um meio encontrado para inclusão social, pois a ausência da necessidade de deslocamento, possibilita que indivíduos com impossibilidade de locomoção, ao exemplo de deficientes físicos, possam exercer uma atividade laboral.

Outro ponto positivo do teletrabalho é disciplinado no artigo “75-D” da CLT (já mencionado anteriormente), o qual expõe a necessidade de constar no contrato individual do trabalho as regras impostas aos teletrabalhadores e empregadores, desde custos para infraestrutura, até a manutenção e adequação do trabalho remoto, o que especifica as diretrizes do trabalho, e diminui a necessidade de soluções junto ao judiciário (RAMOS, 2020).

Moreira (2019) traz algumas vantagens ocasionadas por esta modalidade de trabalho para o empregador, em especial aos menores gastos que o teletrabalhador gera para a empresa:

Para o empregador as vantagens podem ser vislumbradas com a redução dos custos da empresa. Isso porque a empresa pode deixar de arcar com custos como: água, luz, vale transporte, aluguel, dentre outros. Além disso, com o empregado convivendo com o ambiente familiar, isso pode auxiliar no aumento de sua produtividade (MOREIRA, 2019, p.1).

Nesta seara, em contraponto a diminuição dos custos, o empregador deverá prestar atenção quanto a possível diminuição de produtividade do teletrabalhador, uma vez que este não será fiscalizado como no trabalho presencial, assim como, por estar trabalhando no ambiente familiar, este trabalhador pode se distrair mais facilmente (MOREIRA, 2019).

Em estudo realizado pela empresa “Global Workfoce” acerca do teletrabalho, traz dados a respeito do tema:

Um estudo feito pela Global EvolvingWorkforce - Força de Trabalho em Evolução – que ouviu 5000 mil profissionais de empresas em 12 países, sendo 10% do Brasil, constatou-se que os trabalhadores na modalidade de teletrabalho: 33% dormem mais, 45% dirigem menos, 52% conseguem dedicar mais tempo para a família e 49% sentem menos estresse. Esses dados estão disponibilizado no site da (SOBRATT) Sociedade Brasileira de Teletrabalho e teleatividade (SOBRATT *apud* MORAES; GERSON; DUARTE NETO, 2021, p. 7).

Assim, a partir da pesquisa supramencionada, é possível enxergar que a qualidade de vida do trabalhador aumenta consideravelmente, no que diz respeito ao

nível de estresse e contato com a família, o que pode não significar um aumento na produtividade, pois como já citado, isso acarreta em um aumento das distrações ao exercer suas atividades laborais.

Desta maneira, Moreira (2019) também entende que o teletrabalho aumenta o leque de possibilidades do empregador, uma vez que este pode contratar indivíduos de “qualquer” parte do mundo, o que pode trazer uma maior qualificação do funcionário em determinadas áreas, ocasionado pelo maior número de opções

Um ponto negativo importante de se destacar é que no regime de teletrabalho o teletrabalhador não teria direito a receber horas extras, assim como a legislação trabalhista em seu capítulo que trata da jornada de trabalho disciplina:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 2022, não paginado).

Como explica Ramos (2020), não seria possível que estes trabalhadores recebam por horas extras laboradas devido à dificuldade de contabilizar de maneira eficaz o banco de horas de um funcionário que trabalha essencialmente em domínios fora da sede da empresa, havendo então uma impossibilidade de gerir a jornada de trabalho destes empregados, que por conseguinte também não recebem por adicional noturno ou intervalos intrajornadas, o que de certa forma mitiga os direitos destes trabalhadores, se comparado com o trabalho “comum”.

Porém, no que diz respeito as horas extras, embora a legislação trabalhista entenda que os empregados neste regime não tenham este direito, já existem algumas jurisprudências a respeito do tema, no sentido de que, se for possível comprovar que o funcionário laborava por um tempo superior ao previsto no seu contrato de trabalho, este teria direito a receber horas extras.

Neste sentido, Tome (2021, não paginado), explicita os motivos que possibilitam o teletrabalhador a receber por horas extras:

[...]sendo a tecnologia um dos principais fatores da viabilização do teletrabalho, da mesma forma pode-se usar a tecnologia, também, para se controlar a carga horária de trabalho. Muitos trabalhadores já utilizam os equipamentos de informática cedidos pelas próprias empresas, que por meio de aplicativos já conseguem saber de forma exata os horários de acesso a esses equipamentos. Além disso, grande parte dos navegadores de internet e aplicativos de informática já conseguem gerar um histórico de uso, conseguindo mensurar de forma exata o horário e, principalmente, o que estava sendo utilizado. Da mesma forma como hoje estamos utilizando a

tecnologia para trabalhar de forma remota, de qualquer parte do mundo, também, já existem ferramentas e aplicativos que conseguem mensurar e acompanhar a jornada de trabalho do empregado em qualquer lugar.

Desta forma, existe a possibilidade de aferir de forma confiável a jornada de trabalho e a produtividade do empregado. Sendo prova incontestável da jornada de trabalho e podendo, caso haja, a hora extra, se comparando ao tradicional cartão de ponto. Que por sua vez, é prova incontestável para se pleitear horas extras devidas (TOME, 2021).

Assim, é possível entender que, quando houver a possibilidade do controle de jornada por parte do empregador, o empregado que trabalha pelo regime de teletrabalho, terá direito por suas horas extras laboradas, mesmo que a disciplina contida no artigo 62 da CLT, entenda a não abrangência desta modalidade.

Por tudo exposto, e diante da análise dos dispositivos trazidos pela reforma trabalhista de 2017 que regulamentam o teletrabalho, é possível enxergar por dois aspectos, as vantagens trazidas para as empresas e aos teletrabalhadores e, por outro lado, a flexibilização de alguns direitos, que são garantias do trabalhador presencial, mas que aqui são mitigados (PAULA JÚNIOR, 2020).

4 O TELETRABALHO DENTRO DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

O presente capítulo busca realizar uma abordagem sobre a aplicação do teletrabalho no poder judiciário do Brasil, entendendo como esta modalidade surgiu no serviço público, até sua efetivação como uma categoria de trabalho necessária dentro da atual conjuntura, visando economia processual e celeridade dentro dos processos.

Também serão analisados os regimentos internos dos tribunais para aplicação do teletrabalho, exigências e deveres para que o funcionário exerça esta modalidade dentro do judiciário.

4.1 Desenvolvimento do teletrabalho no judiciário do Brasil

O Brasil, reconhecidamente ainda não é um dos países em que seus dirigentes públicos mais investem na modalidade de teletrabalho, ainda sendo receosos e sensíveis com o fato de que seus empregados possam ficar em casa, e por isso deixem de produzir o esperado. Porém, aos poucos, e com os incentivos das reformas trabalhistas, jurisprudências e entendimentos doutrinários, este “preconceito” vem sendo vencido, permitindo que o teletrabalho ganhe espaço no serviço público (SILVA, 2015).

Em um cenário nacional, a empresa pioneira a adotar esta modalidade de trabalho foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Nacional de Processamento de Dados (SERPRO), que trabalha com prestação de serviços de tecnologia, informática e comunicação para o setor público, a qual passou a adotar tal modelo no ano de 2005 (SILVA, 2015).

Logo após, no ano de 2009 o Tribunal de Contas da União, com a anuência do Ministério Público Federal, aderiu à modalidade de teletrabalho para uma classe restringida de trabalhadores, à época, cerca de 10% a 12% dos trabalhadores passaram a trabalhar a distância (SILVA, 2015).

Neste sentido, com base nos estudos de Silva (2015), o que foi avaliado pelo Ministério Público Federal para a anuência desta modalidade, foram os princípios da isonomia e moralidade, entendendo que não eram violados, embora, apenas uma classe restrita de trabalhadores poderiam trabalhar a distância, em regra, aqueles que realmente necessitavam trabalhar de casa, porém, sempre com um requisito, a

produtividade deveria ser pelo menos 15% superior àquela que era realizado nas atividades presenciais.

Posteriormente, no ano de 2011, houve a regulamentação do teletrabalho de maneira definitiva no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 23ª Região, demonstrando desde essa época um avanço progressivo desta modalidade dentro do Poder Judiciário no Brasil (MATIAS, 2017).

Em seguida, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), regulamentou no ano de 2012 o teletrabalho para os seus servidores públicos, através da Resolução Administrativa nº 1499, a qual estabeleceu deveres a serem cumpridos por seus funcionários que passariam a trabalhar a distância.

Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:

I - cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;

II - desenvolver suas atividades no Distrito Federal e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de seu superior;

III - atender às convocações para comparecimento às dependências do TST, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;

IV - manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;

V - consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional;

VI - manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TST, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e

VII - reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações.

Art. 7º Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados.

Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho, assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal (BRASIL, 2012, não paginado).

Assim, além da exposição destes deveres para o cumprimento do trabalho a distância no âmbito do TST, também foram definidos alguns critérios para que pudessem ser realizadas as atividades laborativas longe das imediações do Tribunal, sendo o principal deles a avaliação de desempenho. À época, o presidente do TST informou que tais medidas eram necessárias, em razão do avanço tecnológico, destacando ainda que a implantação do processo eletrônico foi de suma importância, possibilitando e facilitando o trabalho remoto (SILVA, 2015).

Neste sentido, é importante frisar que a adoção do teletrabalho nos Tribunais não é algo simples de se implementar, uma vez que critérios essenciais para

tal é que não dependa da presença física do servidor e que necessite de maior esforço individual, sempre primando por resultados, objetivando a qualidade do serviço que era apresentado, portanto, a produtividade deveria ser algo possível de medir-se, mesmo a distância (MATIAS, 2017).

Assim, após o pioneirismo dos Tribunais Trabalhistas na adoção do teletrabalho, o Tribunal de Justiça de São Paulo, o maior da federação, entendeu a importância e necessidade de aplicar esta modalidade, uma vez que alguns servidores chegavam a levar até duas horas para chegar ao tribunal na capital paulista, o que de certa forma desgastaria os servidores e ocasionalmente teriam menor produtividade em face do deslocamento cansativo. Oportunidade em que o desembargador Fausto Martin de Sanctis em 2014 veio a publicar uma portaria em 4 de fevereiro de 2014 para autorizar o teletrabalho em seu gabinete (SILVA, 2015).

Porém, o teletrabalho só foi de fato regulamentado em todo âmbito do judiciário nacional após a edição da Resolução nº227 de 15 de junho de 2016 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), elencando em seu preâmbulo os motivos para adoção desta modalidade de trabalho:

- a) o aprimoramento da gestão de pessoas, como política de valorização e motivação de pessoal, no sentido de buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores;
- b) os avanços tecnológicos, notadamente a partir da implantação do processo eletrônico, possibilitando o trabalho remoto e à distância; e
- c) a existência da Lei nº 12.551/2011, que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2016, p. 1).

Então, segundo Lima (2018), após a regulamentação por parte do Conselho Nacional de Justiça, grande parte dos tribunais no território nacional passaram a utilizar a modalidade de teletrabalho com os seus servidores, “espelhando-se em relatos empíricos e experiências adquiridas pelos tribunais pioneiros e em virtude da segurança jurídica proporcionada pela edição da resolução pelo órgão de fiscalização do judiciário (CNJ)” (LIMA, 2018, p. 45).

Assim, em vista do ganho de produtividade gerado a partir do teletrabalho, a resolução trazida pelo CNJ foi de suma importância para que os tribunais passassem a começar a aplicar o teletrabalho em seus regimentos internos, não os obrigando a passar a adotar tal regime, mas, possibilitando que cada Tribunal edite suas regulamentações sobre o tema, todavia, seguindo as diretrizes estabelecidas na resolução (LIMA, 2018).

4.1.1 Necessidade de aplicação do teletrabalho no judiciário visando celeridade e economia processual

A possibilidade de aplicação do teletrabalho para celeridade e economia processual teve seu “marco” inicial através da regulamentação do Processo Judicial Eletrônico (PJE), o qual foi regulamentado pela Lei nº 11.419/2006, em decorrência das novidades tecnológicas vividas pela sociedade, o que possibilitou alterações a fim de aperfeiçoar o Poder Judiciário no que diz respeito a celeridade e economia processual, havendo então uma mudança organizacional dentro do judiciário (MATIAS, 2017).

Então, a Resolução nº 109 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CJST), explicita as possibilidades em que a implantação deste sistema do processo eletrônico traria para o judiciário, visando a celeridade e amplo acesso, mesmo que fora do órgão:

Considerando que a implantação do Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho permitirá o acesso, a qualquer tempo e lugar, a todos os sistemas necessários à instrução, acompanhamento, manutenção e conclusão dos procedimentos judiciais no âmbito desta Justiça Especializada (BRASIL, 2012, não paginado).

Assim, a partir desta possibilidade de acesso aos processos de qualquer local, as atividades laborais dos servidores puderam ser realizadas de maneira mais célere, visto a possibilidade destes trabalharem de *home office*, o que segundo Lima (2018), impedia as “interferências” que são inerentes do ambiente de trabalho, o que gera desconcentração dos trabalhadores, concebendo a possibilidade dos servidores realizarem seus trabalhos sem “qualquer” distração.

Nesse mesmo sentido, Lima (2018) também realizou entrevistas com trabalhadores e gestores da vara de família do Rio de Janeiro a respeito a implicação do teletrabalho na rotina do tribunal, que relataram a respeito da celeridade processual que o teletrabalho trouxe dentro do seu ambiente de trabalho:

Antes eu via as filas de trabalho e levava uns dois dias pra fazer o que chegava. Hoje, eu zero no mesmo dia [...] olha o silêncio desta rua, olha a minha casa, trabalhar é muito tranquilo [...] na vara é uma loucura porque tem muita gente, as pessoas que aguardam falam alto, ninguém consegue se concentrar pra trabalhar. [...] meu trabalho em casa é umas três vezes mais rápido do que lá (Teletrabalhador).
Eu cobrava que a produtividade dele não ficasse acumulada em até sete dias. Presencialmente ele já fazia em menos tempo [...] em teletrabalho, raramente as atividades se acumulam mais do que dois dias. Por exemplo, um advogado

entra com uma petição eletronicamente, e ele precisa tomar algumas medidas iniciais [...]ele teria até sete dias para analisar um processo que entra hoje, por exemplo [...] não passa mais do que dois dias essa análise (Gestora) (LIMA, 2018, p. 107).

Assim, além da realização mais célere de seus trabalhos, os tribunais passaram a ser mais produtivos, visto que as cópias e fontes bibliográficas que antes eram utilizadas com mais frequência, foram consideravelmente reduzidas, sendo substituídas por acervos eletrônicos disponibilizados pelo tribunal para seus servidores, que em casa, realizam seu trabalho sem distrações, cumprindo a exigibilidade comumente vista pelos tribunais de uma maior produtividade para trabalhos realizados a distância (LIMA, 2018).

Então, Matias (2017) entende que o teletrabalho realizado pelos servidores vem sendo de ampla serventia para os tribunais, no que diz respeito a celeridade e economia processual, visto que estes produzem até mais do que suas metas estipuladas para a possibilidade do trabalho a distância, não havendo qualquer dúvida a respeito de sua eficácia e necessidade nos dias atuais, em que a tecnologia vem sendo constantemente aprimorada para o desempenho de suas funções.

4.2 Aplicação do Teletrabalho dentro dos Tribunais brasileiros nos dias atuais

Segundo Carvalho (2022), para que se exponha a atual aplicação do teletrabalho nos tribunais brasileiros, é importante entender o contexto em que o Poder Judiciário lidou recentemente, com a pandemia do COVID-19, o qual foi um verdadeiro desafio para os tribunais.

Assim, Carvalho (2022, p. 68), cita às necessidades de adaptação do judiciário, seguindo alguns princípios do serviço público:

Dessa forma, como um dos participantes do tripé da democracia, do qual também faz parte os poderes Executivo e Legislativo, o Judiciário, por meio (ministros, desembargadores e juízes) e de sua rede de colaboradores (servidores, estagiários), precisou se adaptar de maneira rápida e capaz de atender aos princípios administrativos da Efetividade e, sobretudo, da Continuidade do serviço público, sem deixar de lado, também, o Princípio da Eficiência, previsto no artigo 37 da Constituição Federal.

Nesse sentido, mesmo diante da situação pandêmica, o judiciário precisava preservar alguns direitos constitucionais do cidadão, como o acesso à justiça, uma vez que existiam grupos em situação de vulnerabilidade que sofreram “mais” as

consequências desta situação em que o mundo se encontrava, e que necessitavam do acesso à justiça, precisando então que o judiciário se reinventasse, a fim de evitar a disseminação do vírus entre seus servidores, porém, de maneira que não impedisse o direito de acesso à justiça destes cidadãos (CARVALHO, 2022).

Neste cenário, com base nos estudos de Carvalho (2022), junto com o “caos” trazido pela pandemia, está, também trouxe a evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC), o que ocasionou e possibilitou mudanças nas relações de trabalho dentro do judiciário, uma vez que houve a migração da sede dos órgãos públicos, para o domicílio do servidor, o chamado “home office”, que antes do contexto pandêmico não era uma prática comum nos órgãos do judiciário, mesmo que já utilizada por alguns tribunais, como o TST.

Durante a pandemia, houve um crescimento exponencial dos tribunais que passaram a utilizar esta modalidade de trabalho para os seus servidores, como demonstra Carvalho (2022, p. 70), ao explicitar o relatório do CNJ:

Segundo relatório do CNJ, em avaliação sobre os impactos Covid-19, apenas 5% dos 62 tribunais que participaram da pesquisa estavam em teletrabalho em período anterior à Pandemia. Já após o início desse período, verificou-se um contingente de 79% de servidores que tiveram o regime de trabalho alterado para o trabalho remoto, dessa forma, somando um total de 84% dos servidores. Verificou-se, ainda que 10% dos servidores estariam exercendo seu trabalho de forma presencial, em sistema de rodízio com outros servidores, sendo que 6% estariam com suas atividades suspensas por incompatibilidade com o trabalho remoto.

Com base neste relatório, Carvalho (2022), também entende que o teletrabalho é um modelo que deva ser aplicado com cuidado e de maneira paulatina, priorizando a adaptação do trabalhador, o que não pode ocorrer, devido ao cenário em que o mundo se encontrava, assim, embora a resolução do CNJ nº 227/2016, já mencionada neste artigo, tenha trazido os requisitos necessários para que o teletrabalhador possa exercer suas funções a distância, não se pode aplicar aqueles servidores do contexto pandêmico, visto que não houve nenhum “estudo ou avaliação sobre seu perfil”, para saber a viabilidade do teletrabalho para cada servidor.

Então, embora tenha sido aplicado repentinamente o método de teletrabalho nos tribunais do Brasil por motivos de força maior, tal modalidade superou as expectativas dos órgãos públicos, uma vez que a produtividade aumentou consideravelmente, e os custos dos tribunais também diminuíram durante a pandemia (CARVALHO, 2022).

Nesta perspectiva, a pandemia pode ser considerada um marco para o desenvolvimento do poder judiciário, pois, implantou dentro dos tribunais que ainda não praticavam esta modalidade de trabalho para seus servidores um novo modelo de desempenho laboral, no qual, através da revolução da informação, os servidores passaram a desempenhar suas tarefas de casa, o que trouxe celeridade processual, bem como uma maior produtividade (CARVALHO, 2022).

Importa ressaltar que as mudanças em face da tecnologia já ocorriam algum tempo, inclusive com a implantação do Processo Judicial eletrônico (PJE), a partir do ano de 2006, o qual, paulatinamente deixou as pilhas de papéis e arquivos que eram trabalhados em processos de lado, para utilizar exclusivamente do meio eletrônico em alguns casos. Porém, com o acontecimento da pandemia houve a necessidade de reformulação desse sistema, nomeado pelo CNJ de “Judiciário 4.0”, pois passou a adaptar-se as mudanças sociais que já vinham acontecendo (CARVALHO, 2022).

Após o contexto pandêmico, diversos tribunais entenderam a necessidade de manter o teletrabalho no âmbito do judiciário, tendo o Tribunal de Justiça de São Paulo aprovado a Resolução nº 850/2021, para regularizar esta modalidade de trabalho, regulamentando o regime de teletrabalho para os servidores pós pandemia, uma vez que a produtividade é visivelmente maior e os custos para o órgão público menor (CARVALHO, 2022).

Através de pesquisa realizada pelo jornalista Godoy (2021), cerca de 50% dos magistrados no Tribunal de Justiça de São Paulo poderão continuar a exercer seus trabalhos de maneira telepresencial, pois o corte de gastos na pandemia chegou a importância de R\$ 250 milhões no ano de 2020, o que não significa que os tribunais deixaram de atender fisicamente, porém, passou a aplicar-se mais tal modalidade, vez que é evidente os benefícios trazidos.

Carvalho (2022), ainda traz algumas alterações ocasionadas na Resolução do CNJ nº 227/2016 após o contexto pandêmico, para regulamentar o teletrabalho nos tribunais de todo país:

Com a ocorrência da Pandemia houve parcimoniosas alterações à Resolução CNJ nº 227/2016, que se deram pelas Resoluções nº 371/2021 e nº 375/2021 do CNJ. Dentre as principais modificações trazidas pela Resolução nº 371/2021 tem concessão do teletrabalho a um número maior de servidores (artigo 5º, I, “a”, “d”), inclusive aos servidores públicos em estágio probatório, bem como aos que tinham subordinados e ocupavam cargos de direção, o que antes era proibido pela mencionada Resolução nº 227/2016.

No que se refere às inquietações e questões de saúde, tendo em vista a pandemia causada pelo vírus chinês, foi inserido novo inciso ao artigo 9º sobre o dever do servidor realizar exame periódico anualmente, por órgão competente de saúde do tribunal. Dessa forma, é certo que o artigo 3º, inciso VI da Resolução 227/2016, também já previa como objetivo do teletrabalho aumentar a qualidade de vida dos servidores (CARVALHO, 2022, p. 85).

Observa-se então, além das regulamentações mencionadas acima, outras foram inseridas a fim de ampliar e possibilitar o teletrabalho em todos os tribunais brasileiros, uma vez que assim, o Estado encontra uma forma de reduzir custos, e aumentar a produtividade, além de outras inúmeras vantagens a administração pública ocasionada por esta modalidade.

4.2.1 Regulamentação do Teletrabalho no Tribunal de Justiça do Maranhão

Outro Tribunal que percebeu as implicações positivas do teletrabalho dentro do Poder Judiciário, foi o Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão (TJMA), o qual, no ano de 2020 através da Resolução - GP nº 99/2020, também, após o contexto pandêmico do COVID-19, passou regulamentar esta modalidade de trabalho, passando a dispor as regras para que o servidor pudesse exercer suas atividades laborais a distância, expondo inclusive a questão da produtividade como equivalência ao cumprimento da jornada de trabalho. Dispondo o seguinte:

Art. 18 A meta a ser alcançada será estabelecida pelo gestor da unidade, sempre que possível em concordância com o servidor interessado, e deve estar alinhada ao Plano Estratégico do Tribunal de Justiça.

§ 1º A meta do servidor em teletrabalho deverá ser 15% (quinze por cento) superior à média de produtividade dos servidores que executam atividades correlatas na unidade de lotação, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e o direito ao tempo livre.

[...]

Art. 21 O alcance da meta de produtividade mensal do servidor em teletrabalho equivale ao cumprimento de sua jornada de trabalho.

§ 1º Ao servidor submetido ao regime de teletrabalho não haverá concessão de adicionais de serviço extraordinário e noturno ou a formação de banco de horas, tampouco pagamento de auxílio-transporte referentes aos dias em que o trabalho ocorra de forma remota.

§ 2º A superação da meta de produtividade mínima estabelecida no mês não será considerada para o cálculo da produtividade dos meses seguintes. (MARANHÃO, 2020, não paginado).

Porém, recentemente, no ano de 2022 o artigo 18 §1º desta resolução sofreu algumas alterações através da Resolução-GP nº88/2022, a qual aumentou a meta de produtividade do servidor que exerce suas atividades a distância, expondo que:

Art. 18 [...]

§1º A meta do servidor em teletrabalho deverá ser 30% (trinta por cento) superior à média de produtividade dos servidores, que executam atividades correlatas na unidade de lotação, com a mesma jornada de trabalho, sem comprometer a proporcionalidade, razoabilidade e direito ao tempo livre (MARANHÃO, 2022, não paginado).

Neste contexto, Carvalho (2022) entende que tal meta crescente dentro dos tribunais é um desrespeito a proporcionabilidade e razoabilidade, uma vez que a Resolução do TJMA, bem como a Resolução do CNJ, garantem que a jornada do teletrabalhador, que é medida pela produtividade, não comprometerá seu tempo livre, o que em vista de crescente meta de produção pode ser sim comprometida, entendendo também que tal meta privilegia os servidores que trabalham de maneira presencial, ferindo o princípio da isonomia.

Outro ponto a ser destacado, é que os servidores que trabalham a distância dentro do TJMA não tem o direito a receber por adicionais noturnos ou por horas extras, mesmo no caso em que produza mais do que a meta estipulada pelo Tribunal. Para Carvalho (2022, p. 111), este tipo de prática é uma maneira de penalizar o teletrabalhador, tendo em vista o aumento de produtividade exigido, sem benefícios para o servidor, expondo ainda que pode ser considerado um “enriquecimento sem causa por parte da administração”, pois o teletrabalho traz inúmeras vantagens ao Poder Judiciário, com a perceptível redução de gastos, que poderia ser convertida em parte ao benefício do teletrabalhador.

4.2.2 Desafios Para Regulamentação do Teletrabalho pós Pandemia

Em um cenário pós pandêmico, uma das dificuldades do Poder Judiciário foi a regulamentação de maneira “única e coesa” do teletrabalho dentre todo setor público, pois, anteriormente esta modalidade não era a prioridade do judiciário, vez que não era algo amplamente difundido, tendo apenas alguns tribunais já adotado esta modalidade, portanto, nem todo setor público tinha estabelecido regras claras para sua aplicação (CARVALHO, 2022).

Assim, Carvalho (2022), explicita porque ocorria essa insegurança que a falta de uma regulamentação difundida entre os tribunais gerava para membros do legislativo e servidores do Judiciário:

Tal preocupação é explanada não apenas por membros do legislativo, como também por membros e servidores do Judiciário para que sejam disciplinados

vários aspectos jurídicos, como insumos de operacionalização do teletrabalho, questões sobre a produtividade superior aos trabalhadores presenciais, dentre outras questões que devem ser discutidas juntamente com a sociedade e os principais interessados, tendo em vista a tendência de crescimento do teletrabalho no pós-pandemia (CARVALHO, 2022, p. 107).

Neste contexto, também surge à preocupação que haja um tratamento igualitário entre os servidores que exercem suas atividades de maneira presencial e os “telesservidores”, caso contrário, o teletrabalho poderia ser uma espécie de punição aos servidores, que necessitariam trabalhar mais, sem qualquer justificativa razoável, uma vez que é exigido uma produtividade maior por parte destes. Porém, para Carvalho (2022), a principal justificativa para que a produtividade exigida seja maior, é que o telesservidor não necessita realizar tarefas oriundas do trabalho presencial, como o atendimento ao público, o que impede o servidor de focar exclusivamente na produtividade.

Outro ponto a se destacar pela meta de desempenho superior do teletrabalhador do poder judiciário, é que devem ser seguidos parâmetros de proporcionalidade e razoabilidade, a fim de que o trabalho não exceda a jornada de trabalho daquele trabalhador, não prejudicando seu tempo livre como dispõe a Resolução nº 227/2016 do CNJ, porém, não é o que se vê dentro de tribunais em que as metas de desempenho são de 10 a 30% maior em relação ao regime presencial de trabalho (CARVALHO, 2022).

Neste sentido, o teletrabalhador dentro dos tribunais não terá uma jornada de trabalho por horas, mas sim com base na sua produtividade, devendo ele ser responsável por administrar seu período laboral para produzir o esperado, sendo este um assunto ainda polêmico entre os doutrinadores do que diz respeito a isonomia, uma vez que é exigido mais do servidor que está trabalhando de sua casa.

Outro ponto de bastante relevância para regulamentação do teletrabalho dentro do Poder judiciário, é a respeito do custeio dos equipamentos que o teletrabalhador necessita para realizar seu trabalho a distância, no qual a Resolução nº 227/2016 do CNJ dispõe que, o trabalhador deverá dispor dos equipamentos necessários para realização do seu trabalho, portanto, cabendo ao tribunal divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para que o telesservidor exerça as suas atividades de maneira remota (CARVALHO, 2022).

Assim, Carvalho (2022), expõe que o Tribunal de Justiça de São Paulo já vem tomando medidas diferentes da resolução mencionada, visto que, em um cenário

pós pandemia no qual grande parte dos servidores vão continuar a exercer suas atividades por home office tendo em vista os inúmeros benefícios ao setor público, é de interesse da administração pública que estes funcionários possam continuar a exercer suas funções de casa. Assim o autor expõe:

O Tribunal de Justiça de São Paulo já possui um Comunicado Conjunto nº 888/2021, informando que concluiu estudos para o fornecimento de equipamentos tecnológicos aos servidores que irão permanecer em home office, após a pandemia, que serão retirados a título de empréstimo pelo servidor. Isso, porque, conforme já salientado, o tribunal já regulamentou a continuidade do teletrabalho por meio da Resolução nº 850/2021, sendo que em algumas unidades a quantidade de servidores em trabalho remoto poderá chegar a 70% do quadro (CARVALHO, 2022, p. 120).

Tal medida, expõe a necessidade de adequação da Resolução nº 227/2016 aos dias atuais, tendo em vista o exponencial crescimento do teletrabalho no Poder Judiciário do Brasil, o qual uma porcentagem relevante de servidores passaram a adotar esta modalidade, que é benéfica tanto para o “telesservidor” quanto para a administração pública, que como mencionado anteriormente, reduz gastos e aumenta sua produtividade, tornando os processos mais céleres.

Então, em um contexto que é benéfico tanto para o teletrabalhador quanto para o serviço público, o Poder Judiciário deve levar em consideração a possibilidade de custeio dos equipamentos a médio-longo prazo, visando o retorno que este tipo de trabalho traz, uma vez que nem todos os servidores têm a possibilidade de custear a equipagem necessária para realização do teletrabalho (CARVALHO, 2022).

Por fim, em seu estudo, Carvalho (2022) também menciona que o CNJ ao realizar um levantamento das medidas que auxiliariam os tribunais diante da situação de pandemia, houve grande manifestação acerca da necessidade de uma revisão normativa do teletrabalho no Poder Judiciário, tendo em vista principalmente a possibilidade de fornecer equipamentos para os servidores.

Portanto, conclui-se que as normas de regulamentação do teletrabalho no Poder Judiciário no que se refere ao âmbito Nacional, ainda necessitam de algumas alterações para adaptar-se ao cenário atual, visto que a Resolução do CNJ nº 227/2016 orienta as normas de todos os Tribunais de Justiça e ainda existem algumas arestas a serem “aparadas” para que se chegue em um cenário ideal, tanto para o teletrabalhador, quanto para o serviço público (CARVALHO, 2022).

5 CONCLUSÃO

Para que se passasse a discutir a problemática trazida pela presente pesquisa, foi essencial entender a evolução das relações trabalhistas com o passar dos anos, bem como, as vantagens e desvantagens trazidas com a positivação das normas para os teletrabalhadores na legislação trabalhista vigente no Brasil.

Neste sentido, pode-se observar que as Leis que regulamentam o teletrabalho no Brasil ainda são relativamente recentes, inclusive tendo alterações até o presente ano (2022). Portanto, por ser uma modalidade de trabalho que vem crescendo paulatinamente ao longo dos anos, é necessário entender que sua regulamentação deve se dar de acordo com a evolução da sociedade, visto ser uma espécie de trabalho em constante evolução, alinhadamente com a tecnologia vigente no país.

Desta maneira, foi de extrema importância entender como ocorreu a implementação do teletrabalho dentro do Brasil, para que assim, pudesse compreender a relevância deste tipo de trabalho, à medida que a sociedade evolui, ficando claro que será uma modalidade cada dia mais presente na rotina dos trabalhadores, devido ao seu menor custo e maior flexibilidade, permitindo que o trabalhador exerça suas atividades laborais de sua casa, ou de diferentes partes do mundo, e que o empregador tenha um “leque” maior de possibilidades ao contratar seus funcionários.

Além disso, foi realizado um estudo da aplicabilidade do teletrabalho dentro do Poder Judiciário, no qual observou-se que antes do contexto pandêmico, a referida modalidade, dentro do judiciário, não tinha tanta expressão, sendo tal modalidade de trabalho pouco usual, pois os dirigentes públicos possuíam receio com a possibilidade do servidor deixar de produzir, por laborar no “conforto” de sua casa.

Neste contexto, alguns tribunais foram pioneiros na aplicabilidade do teletrabalho no Brasil, porém, de maneira “tímida”, de modo em que apenas uma pequena porcentagem dos seus servidores exerceriam suas funções fora das dependências dos órgãos públicos.

Observou-se, então, a partir dos estudos de caso realizados pelos doutrinadores, que os tribunais ganharam em celeridade e economia processual, sendo o Processo Judicial Eletrônico(PJe) um marco importante para a possibilidade dos servidores exercerem suas funções à distância, vez que assim, os processos

poderiam ser visualizados de “qualquer” local, deixando aquelas pilhas de papéis, utilizados nos tribunais, no passado.

Assim, com a instauração do contexto pandêmico vivenciado nos últimos anos, foi compreendida a necessidade do Poder Judiciário se reinventar, uma vez que o teletrabalho não poderia ser aplicado como antes, no qual seu crescimento vinha sendo paulatino. Neste momento, para garantir o acesso à Justiça, bem como garantir a saúde de seus servidores, o Poder Judiciário manteve a grande maioria de seu pessoal por teletrabalho, sem qualquer preparação anterior, dado o cenário em que o mundo se encontrava.

Então, assim como a disciplina trazida pelos doutrinadores estudados, restou de maneira indubitável que a aplicação do teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário foi muito benéfica, pois diminuiu os custos e aumentou a celeridade processual, permitindo ainda que os trabalhadores não tivessem que se deslocar por horas até chegar aos seus locais de trabalho.

Por fim, observou-se que com a aplicação em massa do teletrabalho trazido pela pandemia, a Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça, que até então regulamenta a modalidade no Poder Judiciário do Brasil, se mostrou desatualizada frente a realidade social vivida pelo nosso ordenamento jurídico, uma vez que os órgãos públicos têm inúmeros benefícios, e os teletrabalhadores não, pois, estes são “obrigados” a produzir mais do que aquelas pessoas que estão trabalhando de maneira presencial, e mesmo assim, lhes é imposto o dever de custear todo seu equipamento laboral.

Então, entende-se que é necessária uma regulamentação mais atual a respeito do teletrabalho no Poder Judiciário, respeitando o princípio da isonomia, tendo em vista todo benefício que os teletrabalhadores trazem para os órgãos do judiciário, e o seu notório crescimento no cenário pós-pandêmico, sendo esta uma modalidade de extrema importância, já tendo sido reconhecido seus benefícios.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, D. L. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e sua utilização no Brasil**. 2022. TCC (Graduação em Direito) - Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, Curitiba, 2022. Disponível em: <http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei 3.129/2004**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964>. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Brasília, DF: Presidência da República, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto - Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato201-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 27 out. 2022.

BRASIL. **Resolução Administrativa 1499/2012**. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+++TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Resolução nº 109, de 29 de junho de 2012**. Dispõe sobre a realização de teletrabalho, a título de experiência, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau. Brasília, DF: Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695937/RESOLU%C3%87%C3%83O.CSJT.N%C2%BA%20109-2012,%20DE+29-6-2012+++BI+N%C2%BA%2021+DE+4-7-2012> Acesso em: 7 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho., Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 25 set. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.108 de 28 de março de 2022**. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

CARVALHO, L. F. de. **O teletrabalho/home office no poder judiciário brasileiro**. São Paulo: Dialética, 2022.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ. **Resolução nº 227/2016**. [S.l.:s.n.], 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: 8 nov. 2022.

FINCATO, D. P. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-brasileira**, 2016.

FINCATO, D. P. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Estudos de Direito: desenvolvimento e novas tecnologias. [S.l.:s.n.], 2020.

FINCATO, D. P.; BUBLITZ, M. D. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, v.3, p. 107- 135, 2014.

FONSECA, M. H. C. A regulamentação do teletrabalho na reforma trabalhista: a potencialidade de precarização da rotina laborativa. 2020. Monografia (Especialização em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/39570/1/MARCOS%20HENRIQUE%20CARNEIRO%20FONSECA.pdf>. Acesso em: 16 out. 2022.

GODOY, M. Maior Tribunal do País terá trabalho remoto pós Covid. **O Estado de São Paulo**, 2021.

GOMES, F. G. Mobilidade do Trabalho e Controle Social: Trabalho e Organizações na Era Neoliberal. **Revista de Sociologia e Política**, v. 17, n. 32, p. 33 a 48, 2009.

LIMA FILHO, F. C. A Relação de Emprego Reconhecida pela Lei nº 12.551/2011: O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 273, p. 17-27, 2012.

LIMA, M. S. B. O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? as experiências de Santa Catarina e Amazonas. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24303/VERS%c3%83O%20FINAL_MAURO%20SARAIVA%20BARROS%20LIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2022.

LIMA, R. O. O. *et al.* A efetiva normatização do teletrabalho: a nova regulação disposta na medida-provisória 1.108/22. *In*: PINTO, F. M. L. (org.). Reflexões sobre direito e sociedade: fundamentos e práticas 2. Rio de Janeiro: Aya, 2022. Cap. 2. p. 276-284.

MARANHÃO (Estado). **Resolução nº 99/2020, de 16 de dezembro de 2020**. São Luís: [s.n.], 2020.

MARANHÃO (Estado). **Resolução nº 88/2022, de 29 de setembro de 2022**. São Luís: [s.n.], 2022.

MARTINEZ, L.; MALTEZ, M. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 182/2017

MATA, A.; ALMEIDA, S. Automação laboral e as novas relações trabalhistas: perquirições introdutórias da proteção jurídica do trabalhador. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 32, p. 155-174, 2020.

MATIAS, J. B. **A aplicação do teletrabalho no poder judiciário e as diretrizes da celeridade e economia processual**. 2017. Monografia (Especialização em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2017. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/16896/1/JUCILEIA_AD4.pdf. Acesso em: 10 nov. 2022.

MORAES, I. O.; GUERSON, L. R. S. C.; DUARTE NETO, D. Direito trabalhista: teletrabalho. **Pesquisa & Educação a Distância**, n. 16, 2021.

MOREIRA, J. Teletrabalho e reforma trabalhista: pontos positivos e negativos. **Jusbrasil**, 2019. Disponível em: <https://julinhamoreira12.jusbrasil.com.br/artigos/778711870/teletrabalho-e-reformatrabalista-pontos-positivos-e-negativos>. Acesso em: 25 out. 2022.

NAGAHAMA, R. H. X. Desenvolvimento tecnológico e mudanças na organização do trabalho: a regulamentação do teletrabalho (home office) pela Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467). 2018. TCC (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/11546/1/RHXN15062018.pdf>. Acesso em: 13 out. 2022.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerente e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

PASCHOAL, G. H. **Elementos de direito do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Instituto Memória, 2018.

PAULA JÚNIOR, K. G. F. O teletrabalho na reforma trabalhista: suas vantagens e desvantagens. **Revista online Âmbito Jurídico**, n. 193, 2020. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-teletrabalho-na-reformatrabalista-suas-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 25 out. 2022.

RABELO, F. C. P.; CAVALCANTE, M. A. A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v. 14, n. 3, 2019. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica. Acesso em: 13 out. 2022.

RAMOS, W. Trabalho home office: direitos trabalhistas na pandemia. *In: Sabera lei*. [S.l.:s.n.], 2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/trabalho-home-office/>. Acesso em: 25 out. 2022.

SANTOS, F. G.; ESPÓSITO, L. A. Teletrabalho: o exercício do trabalho a distância e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro. 2018. TCC (Graduação em Direito) - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/158_713.pdf. Acesso em: 25 set. 2022.

SANTOS, J. C. E. **Contratos de natureza trabalhista**. 2021. Monografia (Especialização em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1445/1/TCC2%20MONOGRAFIA%20TURMA%20C01%20J%c3%9aLIO%20C%c3%89SAR%20-2021-1.pdf>. Acesso em: 16 out. 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. Ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, A. M. S. da. A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. **Anais** [...]. Santa Maria, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>. Acesso em: 29 set. 2022.

SILVA, E. S. P. **O teletrabalho no brasil e suas implicações nas relações trabalhistas**: a tecnologia transformando o direito. 2016. Monografia (Especialização em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/16151/1/2016_EvelinSantosProsperoeSilva_tcc.pdf. Acesso em: 27 out. 2022.

SILVA, I. J. O teletrabalho e a modernização das relações de emprego. 2022. TCC (Graduação em Direito) - Universidade Evangélica de Goiás, Goiás, 2022. Disponível em: <http://45.4.96.19/bitstream/aee/19462/1/Isa%c3%adas%20Jos%c3%a9%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2022.

SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 4, n. 1-2, p. 13-19, 2003.

TOME, M. Y. **A possibilidade de horas extras no teletrabalho**. [S.l.:s.n.], 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/95233/a-possibilidade-de-horas-extras-no-teletrabalho>. Acesso em: 14 nov. 2022.