

TELETRABALHO: SUA VIABILIDADE E A NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO

Irineu de Oliveira Costa¹
Taise Sena Feliciano²
Mário Marcos Valente³
Fabício Adriano Alves⁴
Renata de Abreu e Silva⁵
Hélio William Cimini Martins Faria⁶
Rejane Soares Hote⁷

abreurenata@yahoo.com.br

RESUMO

A imposição do afastamento social para evitar uma maior disseminação do novo Coronavírus trouxe uma necessidade desenfreada de empregadores, empregados, administração pública e servidores públicos a se adaptarem ao teletrabalho. O número de profissionais que passaram a atuar neste regime cresceu consideravelmente no decorrer da pandemia, crescendo também a carência de aperfeiçoamento na legislação pertinente a este importante instituto que tem alcançado números importantes e promete ser o futuro das relações trabalhistas. Este trabalho pretende apresentar a viabilidade desta modalidade de trabalho em dois Tribunais de Justiça em um projeto piloto realizado mesmo antes da pandemia. Como resultado principal, verificou-se o sucesso da iniciativa e que a produtividade e assiduidade dos servidores foi maior naquela nova forma de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19; Teletrabalho; Trabalho Remoto; Adaptação, Pandemia.

INTRODUÇÃO

O mundo passa por constantes transformações e estas se refletem diretamente nas relações de trabalho. Esse cenário trouxe a possibilidade de empregados, empregadores e, até mesmo, da administração pública a se adaptarem às novas tendências das relações laborais sem perder a qualidade do método tradicional.

¹ Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX – Matipó.

² Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX – Matipó.

³ Bacharel em Direito. Professor do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁴ Bacharel em Direito. Professor do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁵ Licenciada e Mestre em Letras (UFV/UFMG). Professora do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁶ Bacharel em Direito. Professor do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

⁷ Bacharela em Direito. Professora do Centro Universitário Vértice-UNIVÉRTIX-Matipó.

Devido às inovações advindas da evolução tecnológica e à ampliação dos serviços de internet, o conceito de local de trabalho passou por uma grande transformação. Uma atividade que antes carecia ser realizada em um determinado posto pode, agora, ser executada de qualquer local utilizando de recursos da tecnologia da informação e comunicação. Essa é a premissa básica do teletrabalho.

Com o fenômeno da globalização, já era possível se imaginar que, num futuro próximo, o trabalho realizado de forma remota seria inevitável em diversas ocupações. Com o surgimento da pandemia do novo coronavírus no ano de 2020, esse futuro foi antecipado e, sem ter muito tempo para pensar, o teletrabalho foi adotado praticamente em todo o planeta, ultrapassando o status de possível para extremamente necessário.

Este estudo tem como objetivo apresentar os pontos importantes da adoção do teletrabalho e comparar à realidade do trabalho presencial nos tribunais de Justiça de Santa Catarina e Minas Gerais. A análise é feita a partir de dados divulgados pelos referidos tribunais. O estudo é relevante, pois essa nova condução pode representar cenário significativo para a celeridade dos processos judiciais.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

LITERATURA E LEGISLAÇÃO

O teletrabalho não se resume unicamente em um trabalho realizado em domicílio do empregado, mas em qualquer lugar pelo intermédio de recursos telemáticos, conforme Leite (2021):

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (LEITE, 2021, p. 120)

O teletrabalho já estava sendo utilizado timidamente no Brasil em situações específicas. Assim, surgiu a necessidade de o legislador incluir, em 2011, na

redação do art. 6º das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), a equiparação do trabalho realizado de forma remota com o modelo tradicional.

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. (BRASIL, 2011)

Com o advento da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, a CLT ganhou um capítulo exclusivo para o instituto do teletrabalho, trazendo regras básicas tanto para empregado quanto para empregador.

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 se configure como trabalho externo. (BRASIL, 2017)

O TELETRABALHO E O CARÁTER DE URGÊNCIA

A inevitável necessidade de trabalhar de forma remota possibilitou mostrar a viabilidade do teletrabalho e seus benefícios em ambos os polos da relação laboral. Essa nova demanda trouxe efeitos ao empregado como, por exemplo, maior autonomia e flexibilidade de horário. Da mesma forma, em relação ao empregador, podem-se citar novas ocorrências como a redução de custos operacionais, despesas com transporte, energia, móveis e imóveis e, até mesmo, a possibilidade de contratar um profissional diferenciado de uma localidade longínqua. Quanto aos benefícios para a sociedade, ou seja, os terceiros interessados, Serra (1995) indica:

preservação do espaço rural; desenvolvimento de áreas menos favorecidas; “desconcentração” do centro das cidades; participação na divisão internacional do trabalho; criação de empregos; aumento da produtividade; descongestionamento do tráfego urbano; economia em combustíveis; redução da poluição, e integração no mercado de trabalho, combatendo a exclusão social, de pessoa que não podem sair de casa (idosos, portadores de deficiência, donas de casa, etc.). (SERRA, 1995)

De acordo com dados revelados em pesquisa pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Carta de Conjuntura nº 47 – 2º Trimestre de 2020), no Brasil, o trabalho na modalidade *home office* é possível para 22,7% das ocupações, alcançando, assim, mais de 20 milhões de pessoas. Ainda de acordo com a referida pesquisa, o estado de São Paulo, a título de exemplo, atingiria o

índice de 27,7%. Esse percentual remete ao surpreendente número de 6,1 milhões de trabalhadores que poderiam desempenhar suas atividades a partir de casa, reduzindo de forma considerável a demanda pelo transporte público e, em consequência, interferindo no trânsito, diminuindo de forma efetiva a poluição do meio ambiente, etc.

Foi possível notar, em vários setores, um evidente aumento de produtividade concomitante à redução de custos. Como exemplo, pode-se citar o departamento de pesquisa e Desenvolvimento da ANEEL – Agência Nacional de Energia Elétrica que analisou 210% mais projetos do que em igual período de 2019 e 111% mais projetos de Eficiência Energética. (FLOR, 2021)

Destarte, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aumentou sua produtividade em quase 24,47% durante a pandemia. Foram julgados mais de 523 mil processos, o que equivale a 1.743 processos por dia de trabalho, segundo dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal.

Com a maioria dos servidores e magistrados atuando em teletrabalho desde o início da crise sanitária, o TST se adaptou à nova realidade para manter a prestação jurisdicional, sem comprometer a saúde e a segurança de todos. “O Tribunal demonstrou, ao longo do período, o seu compromisso com a sociedade, mantendo os serviços operados com qualidade”, destaca a presidente do TST, ministra Maria Cristina Peduzzi.

De acordo com a magistrada, o aumento da produtividade é resultado de um esforço conjunto e contínuo, que contou com o investimento em tecnologia para o aprimoramento de sistemas e softwares que garantem julgamentos e serviços cada vez mais efetivos. Além disso, ela lembra que a capacitação de magistrados e servidores proporcionou aprendizagem contínua para o aperfeiçoamento profissional e pessoal das equipes. “Os resultados são reflexos do sucesso dessa modalidade de trabalho e consequência direta do investimento constante da Justiça do Trabalho em tecnologia”, afirma. (TST, 2021)

Em se tratando de América Latina e Caribe, segundo dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho, o número de trabalhadores em regime de teletrabalho antes da pandemia era inferior a 3%, chegando a alcançar a marca de 30% das pessoas assalariadas. (OIT, 2021)

De acordo com Vinicius Pinheiro, diretor da OIT para América Latina e Caribe, a modalidade do teletrabalho ajudou a amortecer os impactos negativos advindos da pandemia e, de certa forma, a opinião do diretor corrobora a ideia ante exposta nesta pesquisa de que o futuro do trabalho foi antecipado.

A crise provocou uma aceleração de tendências nos mercados de trabalho, o que deixa a sensação de que junto com a dramática situação de perda de empregos, o futuro do trabalho se manifestava mais cedo do que o esperado”, disse o diretor da OIT para a América Latina e Caribe, Vinícius Pinheiro.

O teletrabalho ajudou a amortecer os impactos negativos da crise nos mercados de trabalho, contribuindo para a preservação de milhões de empregos. Após a recuperação, certamente continuará a ser uma opção e a gerar novas oportunidades, embora esteja claro que ainda é necessário responder os desafios tanto para os trabalhadores como para as empresas que tiveram que implementá-lo rapidamente. (OIT, 2021)

Os números são ainda mais surpreendentes quando se trata da educação. Ainda no período pré-pandemia, o Ensino à Distância (EaD), alcançava patamares maiores que o modelo tradicional. De acordo com dados referentes ao ano de 2019, divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pelo Ministério da Educação (MEC):

Ao todo, 50,7% (1.559.725) dos alunos que ingressaram em instituições privadas optaram por cursos de EaD. Em contraponto, 49,3% (1.514.302) dos estudantes escolheram ingressar na educação superior de modo presencial. (Brasil, 2020)

Para os próximos anos, espera-se um número ainda maior de ingressos em Universidades pela modalidade EaD. Vislumbra-se liberação de novos cursos que passarão a ser ofertados. Dessa forma, surgirá a demanda de aperfeiçoamento de professores, pois, além da possibilidade de uma instituição de ensino oferecer um curso EaD, ela poderá contratar um profissional de qualquer lugar do mundo.

DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO

De fato, o teletrabalho, é sem sombra de dúvidas uma realidade e a pandemia, de certa forma, oportunizou aos trabalhadores vivenciarem, na prática, os prós e contras, o que deve ser adaptado e o que já foi superado. Não se pode tratar de forma analógica aquilo que é digital, desse modo, faz-se necessário um estudo do que já deu certo e do que precisa ser adequado, tanto na iniciativa pública quanto na privada.

Portanto, apresenta-se grande preocupação acerca do futuro das relações trabalhistas no que tange à adaptação por parte de empregados e empregadores. A pandemia foi responsável por uma verdadeira transformação digital acelerando, de

certa forma, o futuro, antecipando tendências, modificando, assim, o comportamento das pessoas.

A maior parte do desemprego é causada pela inadaptação dos desempregados às novas demandas por trabalho, e seria solucionado com investimentos maciços em educação e treinamento e flexibilização das regras de contratação. Essas duas providências permitiriam incluir pelo menos uma parte desses desempregados na sociedade de consumo. Uma das formas de superar esse dilema consiste em se flexibilizar as formas de contratação. O mundo passa por uma revolução no campo do trabalho. A proporção de pessoas que trabalha com vínculo empregatício diminui, enquanto aumenta a proporção dos que trabalham em tempo parcial, por prazo determinado, por projeto, subcontratadas ou sob condições de teletrabalho: realizado em casa ou em ambientes de escritório denominados plataformas de trabalho. (LACOMBE, 2020, p. 168.)

Este passa ser o grande desafio, tendo em vista que se vive um momento pós-pandemia. Muitas atividades retomam ao seu tradicional regime de trabalho, algumas de forma inevitável, mas não se pode desprezar os benefícios econômicos e laborais que o trabalho remoto trouxe à sociedade. Benefícios que levarão muitas empresas e outras entidades públicas a continuarem com parte de seus empregados e servidores no *home office*, como assim já previam os professores Fabiano Zavanella e Raphael Jacob Brolio:

Ainda que inicialmente previsto de forma temporária, é certo que o teletrabalho durante a pandemia vem sendo apontado por alguns como um verdadeiro marco para a mudança de mentalidade e revisão de atuação empresarial no mercado: inúmeras empresas adotaram globalmente a mudança para suas equipes para todos os anos de 2020/2021 e tantas outras já avaliam que o farão de forma definitiva para os próximos anos. (BROLIO, ZAVANELLA, 2021, p. 47)

Sabidamente, com essa necessidade de se adaptar, o legislador brasileiro alterou, recentemente, alguns dispositivos do capítulo que trata do teletrabalho na CLT, tendo em vista as experiências vivenciadas no decorrer da pandemia, muitas destas sentidas pela administração pública. “§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.”

O parágrafo incluído no art. 75- B da CLT pela Medida Provisória nº 1.108 de março de 2022 possibilitou a contratação do trabalhador por jornada ou por produção de tarefas. Nesse sentido, é possível dizer que o conceito de teletrabalho está em plena evolução.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. A pesquisa descritiva, segundo Gil (2008, pág. 28):

Tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

A pesquisa quantitativa é, de acordo com Knechtel (2014), uma modalidade de pesquisa que atua sobre um problema baseando-se no teste de uma teoria, com variáveis quantificadas em números.

Os dados foram obtidos por meio dos sites dos Tribunais de justiça de Santa Catarina e de Minas Gerais comparando-se os períodos de 2020 e 2021.

A metodologia utilizada para elaboração do trabalho será a pesquisa quanti-qualitativa ou mista, buscando dados subjetivos e métodos estatísticos para melhor compreensão do cenário a ser estudado.

A utilização da pesquisa mista é vantajosa quando os problemas da pesquisa são complexos e as outras abordagens não fornecem as respostas necessárias. Uma pesquisa interdisciplinar, por exemplo, reúne pesquisadores de várias áreas e com interesses metodológicos diferentes. (LOZADA, 2019, p.135)

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após uma abordagem inicial em conceitos e experiências que fundamentam o presente estudo, faz-se necessária uma análise de dados que, de certo modo, justificam a importância da temática no contexto contemporâneo das relações de trabalho. Buscando, portanto, resultados que impactaram de forma positiva a utilização dos recursos do teletrabalho e que poderão ser modelos para demais instituições, sejam elas públicas ou privadas.

A priori, diante das pesquisas realizadas, foi possível perceber que, com a adoção do teletrabalho, aumentaram-se a produtividade, a qualidade do trabalho bem como a qualidade de vida do servidor/empregado diminuindo consideravelmente o índice de absenteísmo.

Foram realizadas consultas em dois Tribunais de Justiça em que foi possível encontrar situações em comum, como: um projeto piloto que antecedia a pandemia; fundamento na produtividade e não no controle de jornada; preocupação com a qualidade de vida dos teletrabalhadores; requisitos criteriosos para o ingresso e permanência no trabalho remoto e, por fim, treinamento para gestores e servidores.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA

Após consulta ao setor responsável pelo trabalho não presencial do Egrégio Tribunal Catarinense, verificou-se que o trabalho de forma remota tem sido adotado desde o ano de 2014, a princípio de maneira experimental e avançando desde então com embasamento nos seguintes pilares: incremento da produtividade, aumento da qualidade do trabalho e melhoria da qualidade de vida do servidor.

Periodicamente, o tribunal tem realizado avaliações de produtividade. Por meio das pesquisas realizadas, foi possível observar uma crescente nos seguintes percentuais:

- Incremento de produtividade: aumento de 86%;
- Qualidade do trabalho: aumento de 43%;
- Qualidade de vida do servidor: aumento de 80%

Um quarto pilar implícito e que, de certa forma, influencia nos demais, foi a redução do absenteísmo. Segundo informação da coordenação do tribunal em análise, no primeiro ano da pandemia, houve uma redução de 44% no gozo de licenças para tratamento de saúde e 71% no gozo de licenças para tratamento de saúde em pessoa da família. (TJSC, 2021)

Os dados supracitados referem-se ao segundo semestre de 2021 disponibilizados pelo setor responsável e tem como paradigma o semestre anterior. É possível observar que desde 2018, semestre após semestre, essa tem sido a média de crescimento.

Além dos resultados positivos em relação aos três pilares que fundamentam o teletrabalho neste Tribunal, consolidou-se considerável redução de custos de forma efetiva, chegando à ordem de 109,6 milhões no período de abril de 2020 a

novembro de 2021, conforme tabela retirada do Relatório de Gestão do Poder Judiciário 2020-2022:

ECONOMIA COM A ADOÇÃO DO HOME OFFICE (despesas selecionadas)						
DESPESAS	2020(abr a dez)		2021(jan a nov)		TOTAL(20 meses)	
	VALOR	%	VALOR	%	VALOR	%
Diárias, deslocamentos e eventos	11.138.773,47	89,52%	7.759.466,46	56,30%	18.898.239,94	72,06%
Manutenção e infraestrutura predial	11.906.047,73	56,04%	8.030.149,02	37,30%	19.936.196,74	46,61%
Água mineral e outros gêneros alimentícios	1.293.970,79	83,91%	1.325.797,45	78,14%	2.619.768,23	80,89%
Manutenção da frota	241.139,75	54,52%	340.020,62	74,50%	581.160,36	64,67%
Contratos de estágio	4.787.115,73	18,11%	5.031.237,61	15,66%	9.818.353,34	16,76%
Energia elétrica	3.993.453,51	39,14%	3.684.132,43	31,17%	7.677.585,95	34,86%
Água e esgoto	902.006,07	61,38%	856.869,47	54,33%	1.758.875,54	57,73%
Outros materiais de consumo	809.157,06	31,23%	2.284.798,39	92,72%	3.093.955,45	61,20%
Contratos de terceirização	17.379.091,26	22,90%	18.698.589,18	23,57%	36.077.680,44	23,24%
Correios	4.879.711,15	22,03%	4.283.576,90	18,25%	9.163.288,05	20,08%
TOTAL	57.330.466,52	32,87%	52.294.637,51	27,78%	109.625.104,04	30,23%

Figura 1: ECONOMIA COM A ADOÇÃO DO HOME OFFICE (despesas selecionadas)
Fonte: Relatório de Gestão do Poder Judiciário de Santa Catarina – 2020-2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS

Assim como o Tribunal de Justiça de Santa Catarina, o judiciário mineiro implantou o trabalho de forma remota em caráter experimental antes mesmo do isolamento social este trabalho faz referência.

Após coleta de dados junto à Assessoria Técnica da Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos – DEARHU do TJMG, verificou-se que a pandemia permitiu à Administração deste Tribunal perceber que é possível a atuação remota de servidores, gestores e magistrados, desde que atendidos os requisitos mínimos, técnicos e tecnológicos, dentre outras exigências pontuais. O controle do cumprimento da carga horária estabelecida nas jornadas deixa de ser por meio do registro de frequência e passa a ser por controle de produtividade realizado pelo gestor em caso de servidor.

O projeto piloto iniciou-se em 2016 com 13 servidores. Atualmente o Tribunal mineiro possui 359 servidores exercendo suas funções de forma remota. O aumento

na produção foi perceptível já no primeiro ano, pois um dos critérios para que o servidor possa trabalhar a partir de casa é que sua produtividade seja no mínimo de 20% a mais que um servidor na modalidade presencial. Assim, segundo a coordenação do projeto, estes índices têm alcançado a casa dos 60%. (TJMG, 2021)

Por meio dos bons resultados que o teletrabalho tem possibilitado à administração da Corte mineira, o poder judiciário, respaldado em uma resolução, regulamentou de forma mais detalhada essa prática.

Um dado interessante e que se torna um dos pilares do teletrabalho no âmbito Minas Gerais e que, de certa forma, fundamenta e justifica a implantação deste novo meio de trabalho é o princípio da eficiência previsto no art. 37 da Constituição Federal, sustentado pelo professor José Afonso da Silva que diz: “o princípio da eficiência administrativa consiste na organização racional dos meios e recursos humanos, materiais e institucionais para a prestação de serviços públicos de qualidade em condições econômicas e de igualdade dos consumidores.”

Art. 14. É vedada a participação em teletrabalho do servidor que: I - esteja no primeiro ano do estágio probatório; II - apresente contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; III - tenha sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; IV - não tenha alcançado conceito satisfatório na avaliação de desempenho mais recente, conforme os critérios previstos em norma específica. Art. 15. Entre os interessados e verificado o interesse da Administração, terão prioridade na indicação os seguintes servidores: a) idosos, nos termos da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003; b) gestantes ou lactantes; c) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que tenham filhos ou dependentes na mesma condição, nos termos do art. 21 desta Resolução. Art. 16. A meta de desempenho individual a ser alcançada pelo servidor em regime de teletrabalho será expressamente definida pelo gestor da unidade, mediante elaboração, em conjunto com o teletrabalhador, de plano de trabalho individualizado, validado pelo gestor máximo, tendo como base e limite a jornada de trabalho do servidor. § 1º A meta de desempenho individual, sempre que possível, deverá pautar-se em critérios objetivos, com resultados apurados quantitativamente. § 2º A padronização do plano de trabalho de que trata o "caput" deste artigo será definida pela Presidência do TJMG, mediante proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho. Art. 17. O servidor em regime de teletrabalho deve ter produtividade mensal pelo menos 20% (vinte por cento) superior à média dos servidores que atuam em unidades judiciárias iguais ou semelhantes, observados os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (TJMG, 2022)

Além de destacar o princípio da eficiência, a resolução trouxe de forma detalhada os demais vetores a serem observados tanto pelos gestores quanto pelos

servidores, vedações e preferências para que o servidor se enquadre na modalidade, bem como a produtividade mínima a ser alcançada pelo servidor.

A NOVA REALIDADE

Interessante destacar que, nos dois tribunais consultados, antes mesmo de se pensar em Pandemia do novo Coronavírus, o trabalho remoto já estava em estudo. e sua implantação de forma efetiva seria questão de tempo.

Tendo em vista os resultados alcançados pelos tribunais, logicamente se pode imaginar que o número de servidores em teletrabalho certamente crescerá, assim como a preferência por candidatos que melhor se adaptem às exigências desta nova realidade.

Já pode ser observado em editais de concursos públicos a exigência em conhecimentos de aplicativos como *MS Teams*, *Zoom*, *chat*, entre outros programas relacionados ao meio telemático.

A adaptação não se baseia simplesmente em conhecimentos técnicos, mas em fatores sociais, psicológicos, morais, éticos, capacidade de concentração. Tal adaptação também não é exclusiva do empregado, mas também da empresa que deverá se adequar à esta tendência que vem modificando o jeito de trabalhar.

O teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para ambas as partes, porém entende-se que, a maior das vantagens seria a flexibilização de horários. Contudo, para ser um dos maiores e principal benefício, é necessário que seja produtivo, o teletrabalhador precisa conseguir administrar bem sua vida pessoal e profissional, pois, na maioria vezes, o ambiente domiciliar é a base do teletrabalhador. (ALMADA, 2020)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia de certa forma foi o gatilho para transformação das relações trabalhistas. Tudo o que antes era receio, como a falta de produtividade e a má qualidade do serviço, foi desmistificado com dados de importantes órgãos que se empenharam em regulamentar o teletrabalho de forma séria, abrangente e estruturada. Afinal, o que é melhor para o empregador, para a Administração Pública e para sociedade em geral, o empregado que trabalha o maior número de horas ou o que produz mais e de forma mais econômica?

Foi possível observar, nesta pesquisa, que, em ambos os tribunais estudados, os trabalhadores selecionados ou que solicitam atuar de forma remota, necessariamente têm que atender diversos requisitos e posteriormente manter determinada produtividade e desempenho.

Tendo em vista que, assim como ensina Lacombe, já citado anteriormente no presente trabalho: “A maior parte do desemprego é causada pela inadaptação dos desempregados às novas demandas por trabalho”. Essa premissa indica a necessidade de evolução do trabalhador e sua adaptação a este formato será fator essencial para sua permanência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Senado. Brasília, DF. 1988.

_____. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Mar. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em: 20 abr. 2022.

_____. **Ministério da Educação. Ensino a distância se confirma como tendência**. Brasília, DF, Mar. 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias_1/ensino-a-distancia-se-confirma-como-tendencia. Acesso em: 20 abr. 2022.

BROLIO, Raphael Jacob; ZAVANELLA, Fabiano. **Lei Geral de Proteção de Dados e o Teletrabalho no Brasil: Breve Análise dos Desafios em um Mundo Globalizado e sob os Efeitos da Pandemia**. In.: 22 Anos da Sobratt: A evolução do Teletrabalho – Tomo I – Aspectos Jurídicos. Coordenadores: Fabiano Zavanella e Luís Otávio Camargo Pinto, São Paulo: Editora Lacier, 2021.

FLOR, Ana. **Na Aneel, teletrabalho aumenta produtividade e economiza R\$ 15 milhões**. G1, [internet], 08 de jun. de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/blog/ana-flor/post/2020/06/08/na-aneel-teletrabalho-aumenta-produtividade-e-economiza-r-15-milhoes.ghtml>

IPEA – **INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas**. Brasília: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/> Acesso em: 17 nov. 2021.

LACOMBE, Francisco. José. M. **Recursos humanos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788571441262. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571441262/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique. B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

LIPINSKI, Fernanda Joaquim da Silva. **Coordenadora da Equipe do trabalho não presencial - Diretoria de Gestão de Pessoas - Tribunal de Justiça de Santa Catarina** [mensagem institucional]. Mensagem recebida por <dgp.teletrabalho@tjsc.jus.br> em 31 mar. 2022.

LOZADA, Gisele.; NUNES, Karina. Da. S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 18 nov. 2021.

MAGALHÃES, Cláudia. **TJMG/Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos** [mensagem institucional]. Mensagem recebida por <dearhu@tjmg.jus.br> em 11 mar. 2022.

MINAS GERAIS. Poder Judiciário. **SERVIDORES ATIVOS EM TELETRABALHO. PLANILHA ATUALIZADA EM 03/11/2021**. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/data/files/71/B4/61/E4/99740810B0374FF76ECB08A8/SERVIDORES%20ATIVOS%20EM%20TELETRABALHO%20-%20ATUALIZADA%20EM%2003%20NOV%202021%20_2_.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

_____. Poder Judiciário. **RESOLUÇÃO 973/2021 - Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais**. Disponível em: <http://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> Acesso em: 24 mar. 2022.

NETO, J.A.C. **Metodologia da Pesquisa Científica: da graduação à pós-graduação**. 1 Ed. Curitiba: CRV, 2012.

OIT: Cerca de 23 milhões de pessoas fizeram teletrabalho na América Latina e no Caribe. Organização Internacional do Trabalho, Lima, Peru, 06 de jul. de 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_811315/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 de out. de 2021.

SANTA CATARINA. Poder Judiciário. **SERVIDORES EM TELETRABALHO EM DEZEMBRO DE 2021**. Disponível em:

<https://www.tjsc.jus.br/documents/37870/7725242/DADOS+ESTATISTICO+PARA+O+PORTAL+DEZEMBRO+2021.pdf/d5fe457c-a77a-0bc6-4247-c7f6c2b2352f?t=1641824396129>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **CARTILHA DO TRABALHO NÃO PRESENCIAL. No Poder Judiciário Catarinense.** Disponível em: https://www.tjsc.jus.br/documents/37870/6744294/Anexo+12+_cartilha_trabalho_nao_presencial/ef245386-903b-1184-90d0-3bfdcf50b51d. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Relatório de Gestão do Poder Judiciário – 2020-2022.** Disponível em: <https://www.tjsc.jus.br/documents/27424/0/Relatorio+de+Gestao+2020-2022.pdf/d271a5f5-b2e3-1b4d-37e0-4bf296214d4d?t=1643737890474>. Acesso em: 10 de abr. de 2022.

_____. Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Resolução nº 22/2018, de 2018. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário de Santa Catarina.** Disponível em: <http://busca.tjsc.jus.br/buscatextual/integra.do?cdSistema=1&cdDocumento=172708&cdCategoria=1&q=&frase=&excluir=&qualquer=&prox1=&prox2=&prox3=> Acesso em 02 mai. 2022.

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho: conceitos e implicações.** Bocc. Covilhã, Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: Acesso em: 02 de mai. de 2022.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SOBRATT. **Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.** Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/quem-somos/historia/>. Acesso em: 15 de jan. 2022.

TST julga 250 processos por hora na pandemia. Tribunal Superior do Trabalho, Distrito Federal, 06 de out. de 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-julga-250-processos-por-hora-na-pandemia>. Acesso em: 08 de out. de 2021.