

**XXVII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI PORTO ALEGRE – RS**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

MARIA AUREA BARONI CECATO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente **Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente **Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente **Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente **Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Rodrigo Garcia Schwarz. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-703-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34



XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado na cidade de Porto Alegre, sob o tema “TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INOVAÇÃO NO DIREITO”, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico dos quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma amostra significativa que revela, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos históricos, axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, diferentes falas em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

São vários os artigos aqui apresentados. Nestes, são tratadas distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da limitação do tempo de trabalho, da saúde no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho - sobretudo a partir, no Brasil, da Lei nº 13.467, de 2017 -, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, e,

portanto, e especialmente, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos de proteção do trabalho.

Dá a especial significação desse conjunto de artigos, que fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Parabéns às/aos autoras/es pela importante contribuição!

Ao leitor, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Os coordenadores,

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato (Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ)

Prof. Dr. Rodrigo Garcia Schwarz (Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O TELETRABALHO E AS PRINCIPAIS CRÍTICAS DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

TELEWORK AND MAIN CRITICS LABOR REFORM

Emanuéli Dacheri ¹
Marja Mariane Feuser ²

Resumo

O presente artigo científico tem por objetivo apresentar o teletrabalho, modalidade recentemente regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Para tanto, o estudo encontra-se dividido em três partes. Na primeira será apresentado o conceito e as características essenciais do teletrabalho. Na segunda será apresentada as principais vantagens e desvantagens do teletrabalho. Na terceira, o teletrabalho será visto sob o enfoque jurídico, apresentando-se, por fim, as suas principais críticas. Emprega-se o método indutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Trabalho, Tecnologia, Teletrabalho, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to present teleworking, a modality recently regulated by the Consolidation of Labor Laws. Therefore, the study is divided into three parts. The first will be presented the concept and the essential characteristics of teleworking. The second one will present the main advantages and disadvantages of telecommuting. In the third, teleworking will be seen under the legal approach, presenting, lastly, its main criticisms. The inductive method and the bibliographic research technique are used.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Job, Technology, Telework, Labor reform

¹ Mestranda em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Direitos Fundamentais Trabalhistas e Políticas Públicas - PPGD/UNESC. Advogada – OAB/SC 47.930.

² Mestranda em Direito pela Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos, Direitos Fundamentais Trabalhistas e Políticas Públicas - PPGD/UNESC.

1 INTRODUÇÃO

O avanço crescente da tecnologia aliado ao movimento da globalização vem facilitando as negociações e aumentando o fluxo de interações sociais entre as mais distantes localidades. Ademais, vem transformando as mais diversas relações, dentre elas, as de trabalho.

Esta mudança tecnológica proporciona aos trabalhadores contemporâneos a alternativa de exercer atividades profissionais diversas das tradicionais, inclusive, fora do ambiente sede de trabalho.

Na medida em que a sociedade informacional avança, transforma o trabalho e cria a necessidade de se tutelar novos direitos. Neste sentido, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho como uma modalidade de labor.

Partindo da premissa que o trabalho é direito fundamental e deve ser tutelado nas suas mais diversas variações, busca-se abordar o teletrabalho objetivando apresentá-lo diante da sua regulamentação jurídica, abordando os principais pontos de debate sobre a matéria.

Para tanto, utiliza-se do método de abordagem indutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica.

Primeiramente, sendo o teletrabalho uma das principais manifestações da intersecção trabalho e tecnologia, busca-se abordar a definição do teletrabalho, bem como as suas principais características.

Em seguida, apresenta-se as principais vantagens e também as principais desvantagens desta nova modalidade de trabalho, sem, contudo, esgotar a matéria.

Por fim, aborda-se o teletrabalho segundo a Reforma Trabalhista e apresenta-se as principais críticas sobre o tema, de modo a situar o leitor sobre os aspectos de maior relevância.

2 TELETRABALHO: DEFINIÇÃO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

O teletrabalho é um dos principais frutos das transformações do trabalho aliado à tecnologia e ao processo de globalização. Tal modalidade é desenvolvido fora das dependências da sede da empresa, com o auxílio de tecnologias de informação e de comunicação.

Pode também ser definido como sendo aquele trabalho realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho (STOLZ; MARQUES, 2017).

No mesmo sentido, preconiza De Masi (2004, p. 204):

Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central de trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não, necessariamente, sempre de natureza informática”.

Uma análise sobre as diversas definições de teletrabalho tem mostrado que elas contam com três elementos principais: localização, organização e tecnologia. Trata-se, no caso, das três características que, em conjunto, apontam para a nota distintiva do teletrabalho em relação às outras modalidades de gestão do trabalho.

A essas três características, pode-se acrescentar, como elemento adicional, a subordinação, a fim de diferenciar o teletrabalho empregado do teletrabalhador autônomo. Isso porque o teletrabalhador é um gênero, dos quais são espécie o teletrabalhador empregado e o teletrabalhador autônomo, que se distinguem principalmente pela presença da subordinação naquele (STOLZ; MARQUES, 2017).

Logo, o requisito fundamental para caracterização do teletrabalho consiste no fato de o empregado não manter um vínculo físico com a sede de seu empregador, e sim desenvolver suas atividades a distância, utilizando-se dos aparatos tecnológicos. Para Stolz; Marques, (2017), o teletrabalho conta com três características que o diferenciam das demais modalidades, também denominado de três elementos, são eles: a localização, a organização e a tecnologia.

Mesmo antes da regulamentação jurídica sobre o teletrabalho, ROBORTELA (1994) já afirmava que, “o trabalho pode ser executado em locais diferentes, mediante sistemas de comunicação e de informática, sem concentração dos meios produtivos”.

Logo, entre as possíveis estações de trabalho, podemos enquadrar, inclusive, o domicílio do empregado, hoje, atividade reconhecida e denominada de teletrabalho.

Sobre o elemento localização, acrescenta-se, ademais, que além da residência do trabalhador, o teletrabalho pode ocorrer, também: nos centros satélites, que podem ser identificados como sendo os locais pertencentes à empresa, diversa da matriz ou filial; nos telecentros, denominados os locais mantidos de forma conjunta por vários teletrabalhadores; nos “telecottages”, que são os telecentros mantidos nas zonas rurais ou de menor escolaridade,

tem por objetivo fixar o trabalhador residente na zona rural; de forma móvel, eis que ausente local definido e determinado (STOLZ; MARQUES, 2017).

Referente ao elemento organizativo, tem-se que o empregador ou o tomador de serviços deve estar organizado em sua estrutura de recursos humanos para o teletrabalho. Já o elemento tecnológico, significa o desenvolvimento das tarefas do trabalhador mediante o emprego de tecnologias de informação e de comunicação (STOLZ; MARQUES, 2017).

O teletrabalho tem conquistado grande aderência devido à necessidade das organizações em tornarem seus serviços mais produtivos, bem como no auxílio à redução dos custos:

O teletrabalho surge no contexto de novas formas de trabalho sugeridas nas metamorfoses do toyotismo e da globalização neoliberal, culminando com a crescente produção de tecnologias que possibilitaram cada vez mais a sua inserção no contexto mundial atual e, inclusive, dentro da administração pública. (SILVA, 2014, p. 12).

Cumprase asseverar que o teletrabalho não pode ser utilizado como sinônimo de trabalho em domicílio, eis que, enquanto o primeiro é realizado à distância com o auxílio da tecnologia, inclusive com relação ao controle da atividade, o trabalho em domicílio é todo aquele realizado na residência do empregado, ou então a partir dela, no qual o controle das atividades é feito por meio do contato direto entre empregado e empregador, no entanto, de forma esporádica (FINCATO; GUIMARÃE; MATTE, 2014).

Nesse sentido, o trabalho em domicílio compreende uma outra modalidade de trabalho, que estará relacionada ao teletrabalho somente quando o empregado optar por realizar suas atividades em seu próprio domicílio, utilizando-se das mesmas ferramentas tecnológicas para execução de seu ofício que poderia utilizar em qualquer outro local (STOLZ; MARQUES, 2017).

Ainda, de forma a melhor compreender o teletrabalho, não se deve entendê-lo, de maneira alguma, com o seguinte:

- 1) Trabalho a domicílio. Embora seja frequentemente desenvolvido na casa do empregado, este não é o único lugar de prestação do trabalho, que também pode ser executado num estabelecimento satélite da empresa (numa filial, por exemplo), longe da sede ou da unidade principal à qual o empregado efetivamente se vincula;
- 2) Trabalho executado todo o tempo em casa. A atividade não precisa ser desenvolvida contínua e sistematicamente na residência do empregado, podendo ser realizada também na sede da empresa. O trabalhador pode laborar alguns dias da semana em casa e outros na própria empresa;

3) Trabalho a título precário ou “informal”. Ao teletrabalhador deve ser estendida toda a gama de direitos dos trabalhadores comuns, devendo estar integralmente abrangido pela legislação trabalhista;

4) Trabalho típico de informática. O empregado que passa a desenvolver em casa o trabalho, que normalmente executava no escritório, pode fazê-lo com o suporte do computador, como também do telefone, do fax. Ele não precisa ser um programador, um analista de sistemas, um expert em informática. Pode ser um consultor, um gerente, um tradutor ou outro tipo de profissional. Dependendo da natureza da atividade exercida, a informática poderá ter uma importância maior ou menor, mas não constitui o objeto em si do teletrabalho;

5) Não há ausência do poder de comando, de direção. O empregado está interligado com a empresa, com seu patrão, com seus colegas de ofício, com a divisão do trabalho, com o processo produtivo, com o modelo de organização, etc. Nesta interligação, o trabalhador geralmente executa o seu ofício com liberdade, porém dentro de certos parâmetros. Há regras, ordens, determinados protocolos, que devem ser seguidos para o bom desenvolvimento de seu trabalho, em especial naquilo que esteja relacionado ao trabalho executado por outros profissionais. Entretanto, o empregador controla menos o processo e mais o resultado do trabalho do empregado. (VALENTIM, 2000, p. 58-62)

Destaca-se, por oportuno, que o teletrabalho não apenas se resume na alteração do local ou meio escolhido para o desenvolvimento da atividade laboral, mas também, na utilização da tecnologia e na percepção do trabalhador quando se depara com uma nova proposta de execução de trabalho, mais livre e flexível, porém individual, eis que ausente o vínculo físico com a empresa empregadora, proporcionando, dessa forma, o afastamento do indivíduo teletrabalhador da rotina da empresa e dos demais trabalhadores (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

O isolamento desse trabalhador, ou seja, a falta de contato com outros trabalhadores, fisicamente, é considerada uma das desvantagens nesta modalidade de trabalho, havendo a possibilidade de resultar em alguns prejuízos psicológicos para este indivíduo, incluindo, inclusive, vasto prejuízo à organização sindical destes trabalhadores (STOLZ; MARQUES, 2017).

No entanto, mesmo existindo esta realidade do isolamento, obteve-se dados por meio de pesquisas realizadas que a maioria dos teletrabalhadores entrevistados mostraram satisfação com esta nova modalidade de trabalho, bem como se sentem adaptados às vantagens e aos desconfortos que pode proporcionar. Porém, é preciso destacar que o teletrabalho pode afetar cada indivíduo de forma diferente, não sendo possível a definição de que tal modalidade seria produtiva a todos os trabalhadores, ou então que seria desvantajosa (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

Pensando nisso foi que estudiosos da área criaram, inclusive, um perfil do teletrabalhador, ou seja, para que o indivíduo possa exercer tal modalidade de trabalho, faz-se necessário que o mesmo apresente as seguintes características: autodisciplina; capacidade de

autossupervisão; autoconfiança; concentração; capacidade de ajuste ao isolamento; capacidade de organização do tempo; iniciativa; ajuste às novas tecnologias; motivação própria (STOLZ; MARQUES, 2017).

As principais vantagens e desvantagens extraídas desta nova modalidade de labor são identificadas e abordadas no tópico seguinte.

3 PRICIPAIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

No teletrabalho, conforme já abordado, unem-se os conceitos de trabalho, distância e tecnologia.

Por trabalho entende-se toda atividade geradora de riquezas e impulsionadora de economia. Por distância, tem-se o elemento geográfico que expressa a ideia de trabalhadores remotos, laborando fora do local físico tradicional do empregador. E, a tecnologia, trata-se da mediação entre estes sistemas capazes de encurtar a distância física existente, mantendo as partes da relação trabalhista conectadas por meios de telecomunicação (FINCATO, 2011).

Assim como qualquer outra modalidade de trabalho, possui o teletrabalho vantagens e desvantagens, visto que “é uma alternativa de solução para os diversos problemas atuais, como a distância entre o interior e as grandes cidades, e também para os congestionamentos que acontecem especificamente nas capitais e Estados”. (STOLZ; MARQUES, 2017, p. 74).

Independente de estabelecer as características como positivas ou negativas, as mudanças na esfera do trabalho que se manifestam com o teletrabalho consistem: na libertação da ideia tradicional de trabalho, que era ligada a força física e a mecanização; o trabalhador em busca de maior qualidade de vida, liberdade e autossatisfação; maior valorização do trabalho na sociedade; possibilidade de se afastar os trabalhos físicos e maçantes; celeridade com relação ao armazenamento de todas as informações que vertem da sociedade atual. (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014).

Todo o processo de transformação da esfera das relações do trabalho propicia a evolução da sociedade. “Assim, a mudança capaz de fazer evoluir as concepções sobre cultura, medicina, tecnologia e formas de trabalho é resultado da aceitação dos indivíduos que as receberam como algo positivo, com intuito de lhe propiciar mais benefícios e facilidades” (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014, p. 51).

Conforme preconiza Fincato (2011), inúmeras são as desvantagens que podem ser constatadas ao teletrabalho. De um lado, ao teletrabalhador, pode-se verificar desde o sentimento de perda da posição de trabalhador até o isolamento social.

Para as empresas, as maiores e mais custosas desvantagens são referentes aos equipamentos, pois, caso o teletrabalho seja realizado no domicílio do empregado, faz-se necessário a adaptação daquele ambiente de forma adequada para a execução da atividade laboral; e, para a sociedade, podem ser destacados os problemas de saúde decorrentes do teletrabalho, como o fator do isolamento, que pode afetar o psicológico do trabalhador, trazendo custos adicionais para a Previdência Social. (FINCATO, 2011).

No mesmo trilhar, Stolz; Marques (2017), definem como desvantagens do teletrabalho: o isolamento do trabalhador em relação aos demais trabalhadores; dificuldade de inserção e de promoção na carreira; menor nível de proteção social, em razão da menor tutela sindical e administrativa; aumento de conflitos familiares, pela dificuldade em se distinguir a fronteira entre o trabalho e o convívio com a família; afronta à intimidade do trabalhador e à de sua família; aumento do risco de problemas relacionados à saúde e à segurança do trabalho, em razão da menor esfera de vigilância do empregador sobre o empregado, ente outras.

No escopo de se evitar ou até mesmo atenuar tais desvantagens oriundas do teletrabalho, é de fundamental importância que tal modalidade seja exercida apenas por trabalhadores que apresentem o perfil para tanto e que consentam com esta condição, ou seja, o teletrabalho deve ocorrer de forma voluntária e não imposta pelo comando do poder diretivo do empregador (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

Embora as desvantagens destacadas, é mister relacionar as vantagens que decorrem do teletrabalho.

Tais vantagens não se limitam ao teletrabalhador, atingindo também a empresa que adota esta modalidade, refletindo, ainda, na sociedade. (FINCATO, 2011).

Ao teletrabalhador, identificam-se as vantagens de redução dos custos com a alimentação, transporte e vestuário, ensejando-lhe, ainda, mais tempo à sua disposição para tratar com os clientes, além de dispor de uma melhor forma do seu tempo, para aproveitar de forma saudável o convívio familiar:

Ainda mais vantajosa é a prerrogativa de possuir maior facilidade em determinar seu estilo de vida e de trabalho, reduzindo o tempo de locomoção aos escritórios e empresas, bem como o trabalho para pessoas com restrições de tempo e, principalmente, de trabalhadores portadores de deficiências físicas (FINCATO; GUIMARÃES; MATTE, 2014, p. 44).

Na mesma senda, ao teletrabalhador, apontam-se como as principais vantagens do teletrabalho: a flexibilização do horário, facilitando ao trabalhador a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares e melhorando a respectiva qualidade de vida; a possibilidade de extensão do teletrabalho a pessoas que enfrentam dificuldade de obtenção de empregos formais, em destaque para pessoas deficientes e para idosos; redução ou eliminação do tempo necessário para deslocamento no trajeto para o serviço e correspondente retorno, com a conseqüente economia das despesas com transporte, alimentação, etc. (STOLZ; MARQUES, 2017).

Esta conexão do teletrabalho facilita o acesso do indivíduo ao trabalho e favorece àqueles que, como os deficientes e os idosos, apresentam limitações para a realização de outras atividades que exijam, por exemplo, a locomoção até a sede da empresa empregadora:

Nesse cenário de transformações na sociedade global a incorporação da modalidade de teletrabalho contribui para a sustentabilidade multidimensional, na medida em que favorece: o maior acesso das Pessoas Portadoras de Deficiência às oportunidades de trabalho; a redução de preconceitos de várias origens (racial, religiosa, comportamental etc.); aumento da segurança e reeducação dos atos de violência criminosa; contribui para a melhoria da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como favorece ao fortalecimento das relações familiares e sociais; bairros; contribui para a reeducação de custos pessoais dos trabalhadores (STOLZ; MARQUES, 2017, p. 74).

Assim, o teletrabalho afigura-se como condição necessária, ainda que não suficiente, para que o trabalhador possa gozar do seu direito à uma vida com dignidade.

Vida digna, segundo Sarlet (2004, p. 85), é aquela vivida entre cidadãos que respeitem a integridade física e emocional (psíquica) e, especialmente, a “dimensão social do homem”. Ou seja, só é possível uma vida digna se o ser humano dispor de reais condições de conforto e bem-estar material que lhe garantam a sua autonomia.

Já para o empregador, preconiza Stolz; Marques (2017) que as vantagens giram em torno da produção e da redução dos custos, vez que o local de trabalho será qualquer outro, diverso da sede da empresa.

Do mesmo modo, Fincato (2011), identifica também como vantagem para as empresas que empregam teletrabalhadores a diminuição de custos com a sua estrutura física. No entanto, alerta que, tal fato não importará necessariamente a diminuição dos gastos com a infraestrutura, considerando que é dever da empresa conceder todas as condições saudáveis para o bom desempenho do trabalho do teletrabalhador.

Do mesmo modo, a ampliação da área geográfica para recrutamento será mais vantajosa, vez que o teletrabalho, com o auxílio da tecnologia, especialmente a internet, reduz as distâncias e permite a prestação de serviço mesmo fora do país da sede da empresa (FINCATO, 2011).

Ademais, observa-se que, com o advento da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991), as empresas estão obrigadas a preencher 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou trabalhadores deficientes.

As exigências da contratação variam com o número de empregados da empresa, de forma que os trabalhadores especiais deverão ser contratados na proporção de 2% para empresas com até 200 empregados; 3% para empresas com até 201 a 500 empregados, 4% para empresas com 501 a 1.000 empregados e de 5% para empresas com mais de 1.001 empregados. Deste modo, pode o teletrabalho facilitar, inclusive, o cumprimento de tal exigência prevista, facilitando, ainda, a inclusão destes trabalhadores.

Já para a sociedade, de acordo com Stolz; Marques (2017), as vantagens estão ligadas à ordem ambiental, ou seja, na redução do número de automóveis em centros urbanos e na conseqüente diminuição de poluentes. Também o consumo de energia será reduzido, eis que, uma pessoa trabalhando em casa não consome a mesma energia que uma empresa para se manter fisicamente no seu estabelecimento.

O elemento geográfico também é uma forte vantagem para a sociedade, pois o teletrabalhador pode desenvolver sua atividade na sua própria cidade, prestigiando assim, o comércio local, mantendo o seu círculo social, e ainda, usufruindo de lazer (STOLZ; MARQUES, 2017).

Sem dúvidas, a ausência de restrição para a locomoção do trabalhador pode ser identificada como uma das mais importantes vantagens do teletrabalho e que abrange tanto ao empregador, quanto à empresa e à sociedade.

Com relação ao regime de trabalho desta nova modalidade de labor, preocupou-se a legislação trabalhista ao abordar sobre o tema, conforme trata-se na sequência.

4 TELETRABALHO: REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA E PRINCIPAIS CRÍTICAS

O avanço da tecnologia tem modificado radicalmente a sociedade nos seus mais diversos segmentos; sociais, culturais, políticos, entre outros. Na esfera do trabalho, forma

diversa não ocorre, sendo que a principal manifestação destas mudanças, hodiernamente, se apresenta na atividade do teletrabalho.

Trata-se de fenômeno moderno, pois atualmente regulamento pela legislação trabalhista brasileira (art. 75-A a 75-E da CLT) (BRASIL, 1943), no entanto, já existente nas relações de trabalho, por meio do qual o indivíduo presta serviços por intermédio de comunicação e de informação, essencialmente a internet.

O teletrabalhador poderá ser autônomo ou subordinado e as suas atividades encontram-se “atreladas às ideias de globalização e avanço tecnológico, sendo derivado de tais impulsos” (FINCATO, 2011, p. 14).

Na Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é concebido como espécie do gênero “trabalho à distância” e encontra-se normatizado pela Convenção n. 177, de 1996, sobre trabalho a domicílio, e pela Recomendação 187 (STOLZ; MARQUES, 2017). Em linhas gerais, comenta Stolz; Marques (2017, p. 26), as diretrizes da referida Convenção:

Art. 1º. a expressão ‘trabalho em domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação;

[...]

Art. 4º. deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade;

[...]

Art. 8º. quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediários serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), reservou espaço para a criação de lei específica para o teletrabalho, por meio da “proteção em face da automação, na forma da lei” (art. 7º inciso XXVII).

No entanto, o teletrabalho começou a ganhar espaço na legislação trabalhista quando a Lei n. 12.551 de 16 de dezembro de 2011 (BRASIL, 2011), alterou o art. 6º da Consolidação da Leis Trabalhistas e o incorporou no ordenamento jurídico, como segue:

Não se distingue entre 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, controle e supervisão do trabalho alheio.

Como é visto, a lei permitia uma extensão do artigo supramencionado para que o trabalho à distância fosse realizado tanto em domicílio como e qualquer lugar escolhido pelo teletrabalhador, porém, tratava a legislação anterior do teletrabalho subordinado, tão somente, e não do autônomo.

Posteriormente, em razão do crescente número de teletrabalhadores e da necessidade de se tutelar direitos de uma modalidade que até então não se encontrava de forma expressa na legislação brasileira, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), passou a regulamentar teletrabalho a partir do artigo 75-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943).

Deste modo, a legislação considerou teletrabalho toda a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, desde que realizadas com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação e que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Ademais, esclareceu a lei que o comparecimento às dependências do empregador para a realização das atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho¹ (BRASIL, 1943).

Assim, os teletrabalhadores têm agora seus direitos expressos na legislação trabalhista, de modo a facilitar a exigência do cumprimento, bem como a tutela destes mesmos direitos, eis que além da definição da modalidade teletrabalho, também regulamentou-se a contratação do trabalhador² (BRASIL, 1943).

Destarte, referida legislação veio acompanhada de algumas críticas com relação a exposição do seu texto.

Inicialmente, com relação a jornada de trabalho do teletrabalhador, o art. 62, III, da CLT “inclui na exceção dos empregados dispensados do controle de jornada (atividades externas e gerentes gerais) os empregados em regime de teletrabalho” (GOLDSCHMIDT, 2017, p. 11).

Segundo o artigo acima referido, o teletrabalhador não tem controle de limite da jornada de trabalho, podendo trabalhar de oito, doze, à vinte e quatro horas por dia, por exemplo. Critica-se este dispositivo fundamentando-o na sua inconstitucionalidade. Neste sentido, preconiza Goldschmidt (2017, p. 11):

O artigo 62 da CLT vigente é inconstitucional, posto que não recepcionado pela CF de 88, a qual, no seu artigo 7, XII, estabelece que todos os trabalhadores, sem

¹ Art. 75-B, parágrafo único, CLT.

² Art. 75-C, CLT.

exceção, têm sua jornada limitada em, no máximo, 8h diárias e 44h semanais, inclusive os exercentes de atividades externas incompatíveis com sistema de controle de jornada e gerentes. Obviamente, também os empregados em regime de teletrabalho. Logo, trata-se de norma precarizante e inconstitucional.

Com relação 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, o art. 75-D estabelece que tais condições serão previstas em contrato escrito (BRASIL, 1943).

Porém, segundo GOLDSCHMIDT (2017, p. 12), o dispositivo em tela parece dar margem a que o empregado arque ao menos em parte, com os custos do negócio que, por conceito legal – art. 2º da CLT – são exclusivos do empregador, o que pode onerar indevidamente o empregado.

Nesse sentido, o entendimento que prevaleceu entre os participantes da II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017, nos termos do Enunciado 70:

70. TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O teletrabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos arts. 75-D e 2º da CLT à luz dos arts. 1º, IV, 5, XIII e 170 da Constituição da República e do art. 21 Convenção n. 155 da OIT (BRASIL, 2017).

Referente ao art. 75-E, diz que o empregador deve instruir o empregado quanto as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (BRASIL, 1943).

A crítica que se faz sobre o dispositivo em comento é que ele, “é vago e insuficiente”, posto que compete ao empregador, que assume os riscos do negócio, zelar pela saúde e segurança do teletrabalhador, treinando-o e fiscalizando-o, e não apenas instruindo. Para Goldschmidt (2017, p. 12), tal dispositivo “enfraquece” a proteção do empregado.

Sobre o assunto, destaca-se o entendimento majoritário entre os participantes da II Jornada Nacional de Direitos Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, nos termos dos Enunciados n. 72 e 83:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-e, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

[...]

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT (BRASIL, 2017).

De acordo com Stolz; Marques (2017), o meio ambiente laboral no teletrabalho está intimamente ligado ao uso das tecnologias, sendo identificado os principais instrumentos de trabalho: o computador, o telefone, o modem de internet, entre outros equipamentos de telemática necessários à integral realização das atividades laborais propostas, por exemplo.

Assim, é dever do empregador certificar-se das reais condições do ambiente de labor.

A certificação pode ocorrer por meio da análise dos riscos do local de trabalho por parte da entidade patronal, momento onde deveriam ser inspecionados os equipamentos informatizados disponíveis, a correta configuração do ponto de trabalho, a adequação dos recursos tecnológicos, a forma de organização da atividade e as instalações físicas como um todo. Denotando-se risco na atividade, seria responsável o empresário por fornecer os meios necessários para fazê-la cessar (FINCATO, 2011).

Deste modo, verifica-se que, embora a legislação trabalhista avance no sentido de definir o conceito e o regime de trabalho do teletrabalhador, normas de direito fundamental vem sendo flexibilizadas (GOLDSCHMIDT, 2009).

A propósito, leciona Vecchi (2003, p. 22):

Verifica-se que medidas legislativas de âmbito nacional e internacional caminharam para o lado da flexibilização das relações de trabalho, sobretudo no que tange aos critérios de admissão, pagamento de salário, compensação de jornada e ainda os de alteração, suspensão e rescisão do contrato de trabalho. A flexibilização, tal como é apregoada hoje, é um primeiro passo na trajetória de total desregulamentação do direito do trabalho [...].

Não se pode olvidar, contudo, que embora apresente desvantagens e lhes sejam apontadas críticas, o teletrabalho surgiu para revolucionar o mercado de trabalho, trazendo também várias vantagens, dentre elas a facilidade do acesso ao mercado de trabalho.

Assim, respeitados os limites da atividade e o perfil do teletrabalhador, pode esta nova atividade imprimir maior produtividade individual combinado, ainda, com a possibilidade de redução de custos operacionais, além de contribuir com a melhora efetiva da condição de vida dos trabalhadores, refletindo positiva e consequentemente em toda a sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno da globalização, potencializado cada vez mais pelas avançadas e complexas tecnologias de informação e comunicação, transforma o trabalho de forma crescente. A sua estrutura e relações ganham novos contornos frente à atual sociedade informacional e se afastam do modelo de trabalho tradicional.

Atualmente, à medida que as máquinas absorvem o trabalho repetitivo, de mera execução (sendo ele físico ou intelectual), aos trabalhadores resta a realização do trabalho criativo, que utiliza o cérebro mais do que os músculos, sendo a tecnologia não só utilizada para otimizar o tempo e facilitar o trabalho humano, mas também, para capacitar o trabalhador, aumentar de forma célere a produção e manter a qualidade exigida pelo mercado, além de diminuir a distância geográfica, facilitando o contato entre as fronteiras.

A transformação das formas de trabalho foi decorrente das mudanças apresentadas pela sociedade em cada momento histórico, ou seja, com o surgimento da internet e as comunicações móveis, flexibilizaram-se as formas convencionais de trabalho, abrindo espaço para o teletrabalho, hoje regulamentado pela Reforma Trabalhista.

O teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho, une os conceitos de “trabalho”, “distância” e “tecnologia”, de informação e de comunicação. Afinal, proporciona aos trabalhadores a execução das suas tarefas a distância, sem manter contato físico com a empresa e seu empregador, embora permaneçam ligados aos seus superiores por meio da tecnologia.

Várias são as críticas sobre o teletrabalho, apontadas na legislação trabalhista que regulamenta a matéria. Dentre elas, as mais frequentes podem ser identificadas pela ausência de controle do limite da jornada de trabalho, pela responsabilidade do fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura, e pela saúde do teletrabalhador, que pode ser afetada em decorrência do fator do isolamento.

Dentre as desvantagens do teletrabalho, certamente a mais preocupante é o isolamento social que pode causar distúrbios psíquicos à saúde do ser humano teletrabalhador.

É por esta razão que o teletrabalho deve ocorrer de forma voluntária e não imposta pelo empregador. Afinal, é necessário que se tenha um perfil para o teletrabalho, vez que o indivíduo precisa ter conhecimento das consequências advindas deste processo, além de saber lidar com elas.

Todavia, as vantagens do teletrabalho são inúmeras e formam uma pirâmide na qual abrange não somente o trabalhador, como também o empregador e a sociedade.

De todas as vantagens, a mais atraente é a execução do labor em qualquer local diverso da sede da empresa, podendo, inclusive, ocorrer na residência do trabalhador. Tal aspecto apresenta certa facilidade na execução das tarefas, especialmente com relação à locomoção, e aproxima do trabalho aqueles indivíduos que por alguma razão foram excluídos do mercado: deficientes, idosos, por exemplo.

Em suma, após estudado o conceito e as características do teletrabalho; abordadas as principais vantagens e desvantagens de tal modalidade; pesquisada a regulamentação jurídica e as principais críticas levantadas sobre o tema, conclui-se que, se respeitados os limites, pode o teletrabalho contribuir de forma positiva para a qualidade de vida do trabalhador.

Cabe essencialmente aos operadores do direito saber identificar os pontos negativos e positivos desta nova atividade, no escopo de se preservar os direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Constituição: República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 18 jan. 2018.

_____. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 18 jan. 2018.

_____. **Lei 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 nºs 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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 mai. 2018.

_____. **Lei n. 12.551**, de 16 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 5 mai. 2018.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 18 jan.2018.

_____. **Enunciado 70**, aprovado na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 19 de fev. 2018.

_____. **Enunciado 72**, aprovado na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 19 de fev. 2018.

_____. **Enunciado 83**, aprovado na II Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Anamatra, entre os dias 09 e 10 de outubro de 2017. Disponível em:< <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 19 de fev. 2018.

DE MASI; Domenico. **A economia do ócio**. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

FINCATO, Denise Pires (Org.). **Novas tecnologias e relações de Trabalho: reflexões**. Porto Alegre: Magister, 2011.

FINCATO, Denise; GUIMARÃES, Cíntia; MATTE, Maurício (Orgs.). **Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Apontamentos sobre a reforma trabalhista**. Criciúma: UNESC – Direito – Mestrado Acadêmico de Direito, 2017.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorin. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, Gabriella di Felício Ferreira da. **Perspectivas sobre o teletrabalho no contexto da administração pública brasileira: um anteprojeto**. Dissertação (Mestrado) - Curso de administração Pública, FGV, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12928/Trabalho final de mestrado Gabriella Di Felício_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/12928/Trabalho%20final%20de%20mestrado%20Gabriella%20Di%20Felicio_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 20 mai. 2018.

STOLZ, Scheila; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

VALENTIM, João Hilário. **Teletrabalho e relações de trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho. Ano X, nº 19, p. 58-62. Brasília, 2000.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Direito material: noções introdutórias, relações de emprego e contrato de trabalho.** Curitiba: Juruá, 2016.