



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE EVOLUTIVA FRENTE À
SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA**

Carolina do Nascimento Martins

Profa. Fernanda Oliveira Santos

ARACAJU

2020

CAROLINA DO NASCIMENTO MARTINS

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE EVOLUTIVA FRENTE À SOCIEDADE DA
INFORMAÇÃO BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Universidade Tiradentes –
UNIT, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora

**Professor Orientador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinador
Universidade Tiradentes**

**Professor Examinado
Universidade Tiradentes**

TELETRABALHO: UMA ANÁLISE EVOLUTIVA FRENTE À SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO BRASILEIRA

TELEWORKING: AN EVOLUTIONARY ANALYSIS TOWARD THE BRAZILIAN INFORMATIONAL SOCIETY

Carolina do Nascimento Martins¹

RESUMO

Observa-se que o teletrabalho é uma tendência no atual cenário do mundo trabalhista. Este artigo visa realizar uma breve análise sobre o desenvolvimento do teletrabalho e home office desde seus primeiros estudos e tentativas de efetivação até seu proveito no mundo hodierno, conhecido como sociedade da informação. Com esse intuito, conduz um estudo bibliográfico de artigos científicos, livros e jurisprudências que abordam a temática e sua evolução no âmbito jurídico brasileiro, bem como questões inconstitucionais das legislações que passaram a reger o trabalho remoto. Além disso, busca analisar levantamentos de dados baseados em experiências e opiniões de pessoas que vivenciam a necessidade da introdução dessa ferramenta em tempos excepcionais como os de uma situação de pandemia. A partir dos resultados levantados, percebe-se que não há unanimidade nas conclusões, pois existem desde entendimentos otimistas, que promovem benefícios do teletrabalho, até entendimentos que o consideram uma exploração do trabalhador e, até mesmo, uma afronta à Constituição Federal.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Home Office. Regulamentação. Direito trabalhista. CLT.

ABSTRACT

It is observed that teleworking is a trend in the current scenario of the labor world. This article aims to accomplish a brief analysis on the development of teleworking

¹Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. Email: carolmartins_114@hotmail.com

and home Office from its first studies and effective attempts to its profit in the modern world, known as the information society. For this purpose, conducts a bibliographic study of scientific articles, books and jurisprudence that discuss the theme and its evolution in the Brazilian legal scope, as well as unconstitutional issues in the laws that came to regulate remote work. Moreover, it seeks to analyze data surveys based on experiences and opinions of people who experience the need to introduce this tool in exceptional times like those of a pandemic situation. From the results obtained, it is clear that there is no unanimity in the conclusions, since there are since optimistic understandings, that promote teleworking benefits, until understandings that consider it an exploitation of the worker and even an affront to the Federal Constitution.

Keywords: Teleworking. Home Office. Regulation. Labor Law. CLT.

1 INTRODUÇÃO

“Vivemos tempos líquidos”. É assim que se refere o sociólogo polonês Zygmunt Bauman aos tempos modernos em que tudo se transmuta tão ligeiramente. Ele entende que nada é feito para durar, para ser “sólido”, e as pessoas têm buscado aperfeiçoar os hábitos visando tudo que seja mais funcional e instantâneo, isto é, aspirando adequar-se a tão célere sociedade do século XXI: a sociedade da informação.

Dessa maneira, é necessário familiarizar-se a esta comunidade a começar pela compreensão de que os dias atuais estão em uma constante evolução de infraestrutura de meios eletrônicos de comunicação, o que é natural que essa liquidez gere reflexos no âmbito político, social e econômico, não podendo ser diferente nas relações de trabalho. Faz-se cada vez mais indispensável o uso de novos meios de tecnologias e ideias a fim de proporcionar maior celeridade, maleabilidade e rendimento ao âmbito trabalhista, para que seja possível acompanhar o mercado extraordinariamente dinâmico e globalizado que afeta todo o mundo.

Devido a este cenário multinacionalizado, o sistema econômico brasileiro busca se enquadrar à disputa da concorrência global. Para isso, surge na sociedade

de informação brasileira o modelo de trabalho remoto conhecido como teletrabalho, que traz diversas vantagens de flexibilidade laboral, tornando possível uma multinacional atuar com prestações de serviços em qualquer lugar do planeta com a mesma simplicidade de abertura e produção de uma pequena empresa em um pequeno município.

Trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho em casa, trabalho compartilhado, teletrabalho ou home Office. Na concepção de Álvaro Mello (2000), o teletrabalho é o procedimento de levar trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. Consiste na recolocação total ou parcial dos trajetos diários ao trabalho pela tecnologia de informação e de telecomunicações. Significa uma inovação na abordagem de trabalho em estabelecer diferentes e novos tipos de vínculos de relações de trabalho entre empregado e empregador.

Nesse sentido, o presente artigo busca analisar o comportamento desse novo modelo laboral na sociedade de informação brasileira e abrange conceitos e definições do teletrabalho, seus aspectos históricos e a evolução do seu reconhecimento na esfera jurídica, a qual teve início com a Lei de 2011 que equiparou, à princípio, os direitos do teletrabalhador ao do trabalhador presencial e, atualmente, a Lei de 2017 que passou a regulamentar de fato os deveres e direitos nessa relação empregatícia.

Tem como objetivo, ainda, através do que é apresentado e discutido, identificar e investigar se a nova regulamentação fere os direitos constitucionalmente previstos, tal como reconhecer os prós desta modalidade, a fim de buscar um equilíbrio profissional e pessoal do trabalhador e de seus gestores. Com este estudo poderemos compreender sobre o caminhar do teletrabalho no país, suas consequências e seu futuro diante das relações de trabalho no contexto da sociedade de informação.

A metodologia adotada é a de pesquisa bibliográfica, de autores de relevância para o enfoque da proposta do trabalho, como Sérgio Martins e Jack Nilles, além da consulta à artigos científicos e às principais previsões do teletrabalho na legislação brasileira: a lei 12.551 de 2011, que trouxe suas primordiais previsões legais ao Brasil e, posteriormente, em 2017, a lei 13.467.

Além disso, também foi utilizada a análise documental de coleta de dados realizada através de entrevistas e artigos publicados na internet da classe que

vivencia essa modalidade de teletrabalho na normalidade e em situações excepcionais, mais especificadamente, a pandemia do COVID-19 no Brasil e suas consequências no âmbito trabalhista, como a Medida Provisória 927 de 2020.

2 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DO TELETRABALHO NO BRASIL E NO MUNDO

O Teletrabalho não se trata de uma conquista do século XXI, muito menos de uma temática de estudo atual, seus primeiros registros vêm de uma época em que era uma grande utopia pensar na existência do mundo cibernético, meados do século XIX. Apesar disso, tem seus primeiros sinais na sociedade pré-industrial.

A Revolução Industrial, de acordo com o pensamento do professor José Jobson de A. Arruda(1996), foi marcada pela inserção do maquinismo e pela centralização da organização produtiva, possibilitando a subsistência do trabalho a domicílio manufatureiro. Ainda assim, o crescimento da sociedade industrial fez com que o trabalho a domicílio se tornasse pouco usado na sociedade em desenvolvimento.

Relações de comércio, trabalho, financeiro... a revolução da informação repercute além do campo da indústria. Os setores obtiveram diversas melhorias devido à utilização de mão-de-obra excedente da indústria e comércio. Dia após dia, inúmeras foram as tentativas para que o trabalho a distância desse certo.

Os primeiros exploradores da temática foram Wiener(1950, p. 31), que, através de seus estudos afirmou que, já naquela época, arquitetos seriam capazes de supervisionar a construção de prédios nos Estados Unidos sem que fosse preciso se deslocar da Europa, através da comunicação por fac-símile, e Jack Nilles(1997, p. 9-10), pai do teletrabalho, que procurou utilizar das novas tecnologias para reduzir as viagens diárias ao trabalho e, conseqüentemente, diminuir a poluição ambiental.

Nilles(1997, p. 9-10) questionava o porquê de precisarmos ir ao trabalho presencialmente, quando a tecnologia nos permite trabalhar em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo. Dessa forma, iniciou um estudo sobre como substituir o transporte diário pelas telecomunicações, o que deu surgimento ao termo *Telecommuting*, traduzido para o português como teletrabalho. Entre o fim da década de 70 e início da de 80, algumas empresas européias e norte-americanas

começaram, enfim, a testar essa nova modalidade de trabalho pouco explorada até então.

Embora aceito, o programa inicialmente fracassou pela falta de maturidade, principalmente, no campo tecnológico. Posteriormente, a privatização de todo sistema brasileiro de telecomunicações e a criação da Agência Nacional de Telecomunicações (ANATEL) foram cruciais para a modernização e injeção de capital necessário em benefício ao desenvolvimento da sociedade contemporânea.

Assim, foi possível trazer a rotina do brasileiro o contato através de celular, realizar vídeo conferências com várias pessoas e entregar trabalho à supervisão via e-mails. Surge, então, uma espécie de trabalho remoto na economia moderna brasileira que capacitou a efetivação do serviço em qualquer lugar.

O legislador brasileiro passa a entender que teletrabalho é uma prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, seja na residência do empregado, ou em qualquer outra localidade escolhida por esse, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 1943).

Quanto ao conceito dado pela Organização Internacional do Trabalho(OIT), em 1996, o teletrabalho é a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação. Passa a ser uma estratégia de recursos humanos das empresas alinhada à adequação da sociedade da informação.

Ana Cristina Rodrigues(2001, p. 84), define que teletrabalho consiste em receber, tratar e enviar informações, de algum lugar eleito pelo teletrabalhador, com o uso da telemática². Trata-se de uma fórmula que remonta a algumas manifestações de trabalho em domicílio tradicional, agregado de um evidente salto qualitativo, quanto às ferramentas de trabalho. O teletrabalho é revestido das características de mobilidade e onipresença num espaço sem fronteiras.

Para Alice Monteiro Barros(2010), distingue-se teletrabalho do trabalho a domicílio tradicional não apenas por comprometer a realização de tarefas mais

²Telemática pode ser definida como a comunicação à distância de um ou mais conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações. (ZAGOUDIS, 2011)

complexas do que as manuais, mas também por abranger diferentes setores como o de tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações afetas ao setor terciário.

De acordo com dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt, 2020), o número de pessoas no Brasil trabalhando na modalidade do teletrabalho, ou por meio do chamado home office, cresceu 22% no período entre 2016 e 2018. Assim, é possível perceber que as empresas estão investindo cada vez mais em adaptações à nova realidade na forma de gerir os negócios.

3 EVOLUÇÃO DAS NORMAS LEGISLADORAS DO TELETRABALHO NO BRASIL

Não existia no Brasil uma regulamentação que norteasse devidamente o teletrabalho, somente equiparações de jurisprudências e leis quanto ao assunto que, ainda assim, despertavam dúvidas a população pela falta de informação presente na relação entre empregador e empregado. Hoje, contudo, essa modalidade de trabalho já é reconhecida de forma efetiva no ordenamento jurídico brasileiro.

Em 15 de dezembro de 2011, o teletrabalho finalmente conquistou proteção através da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A lei nº 12.551 renovou a redação do artigo 6º da CLT, que diz:

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 direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (art 6º, CLT)

É válido ressaltar que esse modelo laboral somente é reconhecido se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego conforme preceitua o

art. 3º e art. 6º parágrafo único da CLT, que são a personalidade³, a subordinação⁴, a alteridade⁵, a não eventualidade⁶ e a onerosidade⁷. Além desses, igualmente é possível encontrar seu amparo legal nos artigos 4º, 8º e 9º também da CLT.

Sob à luz do art. 3º da CLT, considera-se empregado o trabalhador, ainda que a distância, contratado mediante os pressupostos de vínculo de emprego, e que os meios telemáticos e informatizados são válidos para controle do serviço para fins de subordinação e enfim, permite a contratação de serviços fora da empresa mediante a utilização de recursos tecnológicos.

Entende-se, então, que o surgimento da lei 12.551/11 trouxe em seu texto legal, mais precisamente no artigo 6º da CLT, que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. Da mesma forma, não há distinção entre os funcionários que realizavam as suas atividades nos estabelecimentos físicos e os que realizavam essas mesmas ou semelhantes atividades em locais com conexão à internet, por exemplo.

Dessa maneira, desabrocha uma nova ideia de submissão onde a personalidade física deixa de ser um requisito de fundamental importância para as relações de emprego e a empresa não tem mais controle visível e direto sobre atividades concedidas ao empregado, mas cabe a este a responsabilidade de apresentar resultados e cumprir as metas estabelecidas pelo empregador.

Contudo, visto que a evolução das leis e jurisprudências se tornaram mais compreensíveis para o reconhecimento desse trabalho, o tema obteve importantes novidades em 13 de julho de 2017 com a sanção da Lei nº 13.467, que só veio entrar em vigor em 11 de novembro de 2017.

Batizada de “Reforma Trabalhista”, a lei criou o Capítulo II-A na CLT para regulamentar essa modalidade laboral, abordando o assunto nos artigos 75-A a 75-E

³Preceitua que o contrato de trabalho é infungível, ou seja, se dá *intuito persone*.(SIMOES, 2015)

⁴Trata-se de uma subordinação jurídica, visto que a mesma encontra seus limites no contrato de trabalho e na lei.(SIMOES, 2015)

⁵Ideia de que os frutos da prestação do serviço são auferidos pelo empregador.(SIMOES, 2015)

⁶Pressupõe que a relação de emprego deverá ser contínua.(SIMOES, 2015)

⁷Aponta a necessidade de ser o trabalho remunerado, ou seja, que exista uma contraprestação.(SIMOES, 2015)

da CLT. Considera teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo(Art. 75-B).

Isto é, a condição de teletrabalho ou *home office* não se altera se o empregado comparecer à sede física do empregador por algum momento, em situações específicas que assim exijam ou não, e lá prestar os serviços, desde que o trabalho se dê em casa ou em outro local fornecido pelo empregador de forma majoritária, como explica o parágrafo único do artigo 75-B da CLT.

Com relação ao contrato de trabalho desse serviço, além da obrigatoriedade do registro da CTPS(que já era pedido antes mesmo da reforma), é necessário que haja especificação das atividades que serão realizadas pelo trabalhador, bem como que seja mencionado de que aquela ocupação se trata de *home office*.

Da mesma forma, pode haver alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho e vice-versa, sendo a primeira por meio de aditivo contratual com mútuo acordo entre empregado e empregador, e a segunda, podendo ser realizada apenas por determinação do empregador, sem necessidade de anuência do empregado. Nesse último caso, é dever do empregador garantir um prazo de no mínimo 15 dias para transição, havendo registro de tal alteração em aditivo contratual.

3.1 A relevância do teletrabalho perante circunstâncias excepcionais

Eventualmente, é possível que ocorram situações excepcionais e esporádicas no país que demandam adaptações da lei padrão. Situações de pandemia, como a vivida com o COVID-19 desde o princípio de 2020, conduzem o Brasil e o mundo a atitudes de bom senso por parte das empresas juntamente ao poder legislativo.

Em 18 de março, a OMS – Organização Mundial de Saúde, classificou o Coronavírus como pandemia por ter passado de 145 mil casos confirmados ao redor do mundo. Hoje, o tão costumeiro contato humano se tornou uma exceção, devido as recomendações preventivas deste órgão. O alto poder de propagação desta nova doença exigiu das autoridades medidas para que a contaminação seja em menor proporção e ofereça menos riscos a população.

Situações extremas requerem medidas extremas. Foi sancionada no Brasil, portanto, a lei 13.979/20, em processo de tramitação de urgência, em 6 de fevereiro de 2020. A Lei Nacional da Quarentena, a fim de regulamentar algumas das medidas mais viáveis a serem aplicadas no país para enfrentar a disseminação dessa doença que tanto tem influenciado no cotidiano da população mundial.

A falta de previsão de fim do surto gera incertezas e inseguranças tanto ao empregado, quanto ao empregador. Segundo Aline Mesquita (2020), inúmeras empresas estão precisando fechar ou alternar seus horários de trabalho, visando resguardar seus colaboradores e, de alguma maneira, não perder a produtividade laboral.

Por outro lado, o conceito de teletrabalho não foi criado devido ao cenário de distanciamento social causado pela pandemia do novo corona vírus. Como já debatemos, diversas empresas, principalmente as mais avançadas, já são familiarizadas a programas de trabalho remoto antes mesmo do surto. Agora, organizações mais tradicionais estão tendo a chance de descobrir o mundo do de novos softwares para trabalho, ferramentas para conferências, chats externos entre outros.

À princípio, a própria legislação trabalhista brasileira dispõe de alternativas capazes de contornar situações como esta, como a possibilidade do trabalho remoto. Entretanto, em 22 de março de 2020, o governo federal editou a Medida Provisória 927(MP 927), de caráter excepcional e temporário, a fim de estabelecer a flexibilização de direitos previstos na CLT, tais como teletrabalho, férias, pagamento do FGTS, entre outras. Essa MP tende a durar até a data estabelecida como fim do estado de calamidade pública declarado pelo decreto legislativo 6/20 e trata especificadamente sobre o home Office em seus artigos 4⁰⁸ e 5⁰⁹.

A adaptação é necessária para tempos de epidemia, mas talvez seja o suficiente para que a empresa adote um novo modelo a partir de então. O trabalho

⁸Art. 4º: “Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.”

⁹ Art. 5º: “Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.”

em ambiente compartilhado(*coworking*) é inoportuno em casos de pragas virais, por conta da concentração de pessoas num mesmo local. Os brasileiros, apesar de sentirem falta de interagir presencialmente com os colegas, perceberam que não é preciso estar fisicamente com eles para realizar seus trabalhos diários.

É o que diz um estudo realizado por Fabian Salum, professor de Estratégia e Inovação da Fundação Dom Cabral, em parceria com a consultoria e auditoria Grant Thornton, que ouviu 705 profissionais de 18 estados brasileiros, todos com idades divergentes. Cerca de 40% deles acredita que a produtividade em casa corresponde àquela que tinham no local fixo de trabalho, ao lado dos colegas.

Os entrevistados pertencem a posições de gestão, CEOs e gerentes. Além disso variou também pelos setores, abrangendo 57% da área de serviços em geral, 17% na indústria, 5,6% no varejo e 8% no agronegócio. Tal estudo apontou que um quinto dos trabalhadores dizem estar preocupados sobre como serão avaliados por seus chefes em suas experiências de home Office, porém, mais de 54% afirmaram que irão pedir aos seus gestores pela continuidade do trabalho remoto pós pandemia. Concluiu-se que não há um consenso a respeito da efetividade do teletrabalho na relação empregatícia.

Segundo Fabian Salum (ANO), o que se vê, considerando um contexto de isolamento social, é que a experiência com home office gerou novas percepções, para indivíduos e empresas, mas não se sabe ainda como as mudanças de agora seguirão depois. Além disso, metade dos entrevistados avalia que são suficientes para realizar o trabalho remoto o espaço que possuem em casa tal qual as ferramentas disponíveis.

Nos comentários abertos da pesquisa, entretanto, considerando 612 respondentes, apenas 15% relataram ter tido seu desempenho prejudicado diretamente por limites de infraestrutura ou tecnologia. Ainda assim, não é nada que não possa e deva ser resolvido pelos empregadores(baseando-se na lei 13.467/2017) e, segundo Salum, isso não significa dizer que eles não vêm melhorias visto que a análise qualitativa indica que há uma preocupação maior com a segurança das informações e dessas ferramentas digitais de comunicação.

Uma outra análise sobre o assunto é a do diretor executivo da Infobase e coordenador do MBA em marketing, inteligência de negócios digitais da Fundação Getulio Vargas (FGV), André Miceli, que realizou o estudo Tendências de Marketing

e Tecnologia 2020: Humanidade Redefinida e os Novos Negócios. Ele avalia que o teletrabalho no mundo e Brasil será impactado pela pandemia de covid-19 e o número de empresas que pretendem adotar o home office após a crise do novo coronavírus deve crescer 30%, fazendo pelo menos um dia de home Office após o momento pandêmico.

O estudo foi feito com base em entrevistas feitas com gestores de 100 empresas. Miceli aponta que algumas empresas ainda vão precisar manter o home Office logo após o fim da lei da quarentena pois, por motivos de recomendação de distanciamento social, as empresas vão voltar com refeitórios fechados, demanda de espaço entre os funcionários, dentre outras atitudes de precaução, até que o mundo volte de fato ao normal.

Miceli avalia ainda que a pandemia acelerou a tendência do teletrabalho, obrigando, assim, que ele operasse. O diretor pontua que nesse momento de isolamento, é perceptível que a tecnologia é uma grande ferramenta de humanização quando precisamos que ela seja usada dessa forma e que a sociedade está aprendendo a ressignificar o uso que dá para a tecnologia.

4 TELETRABALHO E INCONSTITUCIONALIDADES DA LEI DE Nº 13.467/2017

Como avaliar o impacto do teletrabalho nas empresas? E na vida das pessoas? O teletrabalho é uma forma de trabalho temporal flexível, suscetível de atrair atenção crescente à medida que o debate entre equilíbrio trabalho/vida se intensifica.

Entre suas diversas vantagens, Alvaro Mello(2011, p. 36) entende que o trabalho remoto seja uma forma de integrar o deficiente(ou pessoa com necessidades especiais) no mercado de trabalho, pois não precisará se deslocar e enfrentar as dificuldades de locomoção existentes nas cidades, proporcionando, assim, qualidade de vida.

Para Rosenfield e Alves(2011, p. 218), o trabalho remoto pode ser visto como uma forma de flexibilização do local de trabalho, pois não estamos diante de um único espaço, mas de vários locais onde o funcionário pode exercer a sua função, do horário de trabalho ou do tempo que o funcionário se dedica a suas tarefas e, por

fim, do meio de comunicação, uma vez que as informações podem circular através de e-mails, internet, redes sociais, telefones, entre outros.

De fato, o teletrabalho apresenta inúmeras vantagens para a relação laboral. Por um lado, a redução de custos da empresa com energia, água, refeição, mobília, equipamentos, dentre outros e maior produtividade. Por outro, a maior autonomia do trabalhador e a redução da poluição, devido ao menor tempo de transporte e uso de automóveis locomotivos no dia a dia. Conseqüentemente, melhor qualidade de vida para a sociedade num geral. Efetuado de modo permanente, alternado ou ocasional, no domicílio do empregado ou em outro local, o teletrabalho traduz a ideia de organização do trabalho flexível e sem fronteiras (RAY, 2018, p. 52).

Uma pesquisa feita nos Estados Unidos pela Consumer Electronics Association(CEA), intitulada de “O Teletrabalho e as tecnologias que permitem trabalhar fora das paredes das empresas”, revelou que 81% dos entrevistados viram benefícios sobre a flexibilidade dos horários, 72% reconheceu a redução de tempo/custos com deslocamento, 64% percebeu menos interrupções e 63% obteve uma maior produtividade.

Com relação ao meio ambiente, também foi citado que um dia de teletrabalho traz uma economia de 16 a 23 kilowatts/hora de eletricidade e 5,2 litros de gasolina. Por outro lado, esta modalidade de trabalho possui alguns defeitos que podem gerar problemas como o aumento do risco da informalidade, tratamento diferenciado entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador, demanda crescente do aumento de produtividade e redução de custos, dificuldade na prevenção e eliminação dos riscos físico e psicossociais, trabalho contínuo e direito a desconexão, além de encontrar dificuldades em manter o equilíbrio entre a vida profissional e a familiar(LAFARGUE, 2013;PROBST, 2018).

Por se tratar de uma lei recente, é fundamental atentar-se à maneira em que a reforma atinge os fundamentos da Constituição Federal Brasileira que não podem deixar de preservar os direitos fundamentais da dignidade da pessoa humana ao conceder valor social ao trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV deste ordenamento jurídico.

Dentre as diversas alterações em prol de melhorar a compreensão dessa hodierna forma de trabalho, a lei ocasionou questões que ainda são obscuras,

podendo até mesmo serem inconstitucionais, o que a tornou não tão vantajosa assim para a parcela mais fraca na relação empregatícia, que é o trabalhador.

Feita tal reflexão sobre as alterações referentes a regulamentação do teletrabalho e sua influência aos direitos essenciais do empregado como ser humano pela visão da legislação soberana, percebemos, por exemplo, que o legislador em 2017 instituiu o teletrabalho mas excluiu o trabalhador do controle de jornada de trabalho, como estabelece o novo inciso III do art. 62, da CLT, o que resulta à perda do direito de recebimento de horas extras.

Ainda que nada impeça o controle de jornada e pagamentos de horas extras de serem estabelecidos em acordos individuais ou normais coletivas, entende este legislador que tal redação por si só é totalmente inconstitucional quando interpretada de acordo com a Constituição Federal de 1988 que, à luz do artigo 7º, inciso XVI, protege o labor de jornadas a 8h diárias e 44h semanais.

Dessa maneira, compreende-se a necessidade do direito a desconexão para que os empregados possam gozar de horário de descanso, evitando assim, que o trabalho tome o período integral da vida do trabalhador, visto que, desde que foi alterada a redação do artigo 6º, da CLT, a partir do ano de 2011, a lei não mais distingue 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). Vejamos uma análise nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA.

Na doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho (in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23,/2003). Assim, quando apenas havia períodos de aguardo de chamados, e não pausas regulamentares, ao longo da jornada, devida a paga das horas de intervalo. Recurso provido. (TRT 06º R. RO - RO 132600652009506 PE 0132600-65.2009.5.06.0005 – 1ª T – Rel. Des. Dinah Figueiredo Bernardo – Dje 05.10.2010).

Sendo assim, entende-se que durante o período de desconexão o trabalhador não deve responder e-mails, telefonemas ou mensagens de texto, mas, caso o faça, é cabível a computação das horas trabalhadas superiores à

estabelecida, para fins de pagamento das horas de sobreaviso ou extraordinárias, excluindo as raras exceções de inviabilidade do controle da jornada por meios telemáticos e informatizados.

Subsequente, é possível reconhecer que a lei não especificou quem deve arcar com as despesas relacionadas à manutenção, aquisição e fornecimento dos equipamentos utilizados no trabalho, sejam tecnológicos ou referentes a infraestrutura. A legislação deixa claro no parágrafo único do artigo 75-D, da CLT, que, tais despesas, se arcadas pela empresa, não integram a remuneração do empregador, porém, conforme previsto no caput deste mesmo artigo, deve conter no contrato de trabalho a responsabilidade de cada parte quanto aos equipamentos, bem como as questões relacionadas ao reembolso de despesas eventualmente arcadas pelo empregado.

Entretanto, um estudo apresentado pela secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho, por meio da Nota Técnica de nº 08, de 26 de junho de 2017, alega que é responsabilidade constitucional do empregador custear e encarregar-se do cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança. Além disso, essas disposições que transferem parte dos riscos e dos custos ao empregado podem gerar redução salarial, o que contraria a Constituição Federal.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o apresentado, observa-se que a sociedade de informação possui condições de tecnologia que proporcionam à população a capacidade de agregar valor à economia através de um moderno modelo de manifestação da relação laboral desta: o teletrabalho. O surgimento da internet e a evolução dos meios telemáticos traz novas experiências aos relacionamentos pessoais e profissionais, eliminando fronteiras e trazendo diversas mutações com o objetivo de facilitar a vida do empregado e do empregador.

Subsequente, o perfil do profissional contemporâneo requer uma adaptação do trabalhador a adquirir habilidades para compor equipes multidisciplinares, promovendo, assim, a conectividade entre sistemas heterogêneos. Deve-se, ainda, haver estímulo para que seu próprio desenvolvimento e disciplina propiciem rendimento às atividades da mesma maneira ou superior a que teriam no escritório.

Seguindo os fundamentos da lei nº 12.551/11 e, posteriormente, da lei nº 13.467/17, a relação de trabalho remoto na economia brasileira passou a ser amparada juridicamente na Consolidação de Leis Trabalhistas juntamente a norma legal das relações trabalhistas tradicionais. Como foi visto, na visão jurídica atual não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância.

Uma vez que tudo tem seu lado bom e seu lado ruim, não poderia ser diferente nessa situação. Conforme exposto, ainda que existam inconstitucionalidades questionadas pelo Ministério Público do Trabalho quanto a reforma trabalhista e sua regulamentação sobre este hediondo modelo de trabalho, é possível perceber que essa nova ferramenta traz benefícios sim e gera equilíbrio entre a qualidade de vida pessoal e profissional da população, inclusive, em situações excepcionais vividas pela nação como a de pandemia.

A regularização do home Office na legislação trabalhista proporcionou ao empregado a oportunidade de adquirir novas habilidades e competências, bem como satisfação profissional pela maior autonomia quanto a flexibilidade de tempo e espaço laboral. O antigo modelo fabril de marcação de ponto e horários já não é mais um padrão organizacional. Trabalhadores que antes não gozavam da disponibilidade necessária para trabalhar presencialmente devido a sua rotina, conseguiram, enfim, se adequar conforme suas necessidades e se encaixar neste sistema.

Da mesma forma, o baixo custo operacional é um atrativo as corporações. Aos gestores, passa a competir a fiscalização e gerenciamento das necessidades de obediência das metas corporativas e disponibilizar recursos tecnológicos, infraestruturais, motivacionais, dentre outros. Além disso, é possível que os empregados e empregadores desenvolvam suas atribuições de maneira conjunta a fim de auxiliarem na criação de novos sistemas e padrões, tendo em vista aliar as competências empresariais às suas necessidades.

Após as inovações e reformas adaptadas a esse modelo pela regulamentação da CLT, o empregador pôde se esquivar de alguns deveres que não foram determinados diretamente pela lei. Entretanto, o âmbito judicial demanda de tal necessidade, o que torna plausível que hajam revisões da lei para uma melhor

elaboração de seu texto, buscando melhor atender a parte mais debilitada da relação: o trabalhador.

O ligeiro avanço da introdução de novas tecnologias na sociedade da informação tem sido fator primordial para as mudanças nas relações econômicas e de trabalho. Existe ainda uma gigantesca necessidade de melhorias da estruturação dos métodos operacionais, amplitude da legislação buscando acolher as peculiaridades do teletrabalho e sua modernidade.

Dessa forma, impedirá a intervenção ao processo por busca de direitos afetados pelas inconstitucionalidades ainda presentes, fazendo com que seja uma modalidade muito mais benéfica e atrativa para a relação empregado-empregador. Conclui-se, então, que, desde que o teletrabalho foi ingressado na sociedade de informação brasileira, se conquistou um grande avanço na esfera jurídica e nas relações sociais, abrindo portas cada vez mais para novas opções empregatícias.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Felipe Guimarães. **A importância da lei 13.979/20, a lei nacional da quarentena, no combate a proliferação do coronavírus.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322180/a-importancia-da-lei-13979-20-a-lei-nacional-da-quarentena-no-combate-a-proliferao-do-coronavirus>> Acesso em: 12 mai. 2020.

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas - o teletrabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 71, n. 2, p. 63-93, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010. BIGARELLI, Barbara. **Funcionários desejam continuar no home office após a pandemia, diz estudo.** Disponível em: <<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2020/05/01/funcionarios-desejam-continuar-no-home-office-apos-pandemia-diz-estudo.ghtml>> Acesso em 12 mai. 2020.

BOEHM, Camila. **Número de empresas com home office deve crescer 30% após pandemia.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-04/numero-de-empresas-adotam-home-office-deve-crescer-30-apos-pandemia>
Acesso em: 12 mai. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: . Acesso em: 25 mar. 2018.

BRASIL. Secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho(MPT). **Nota técnica nº 08, de 26 de junho de 2017.** Disponível em https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@download/arquivo_pdf> Acesso em: 14 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho(3ª Região). Recurso Ordinário nº 3197309 00977 -2009-129-03-00-7. Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Sétima Turma. Data de Publicação: 26/11/2009. **Jus Brasil**, 2009. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7?ref=serp>> Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho(6º Região). Recurso Ordinário nº 132600652009506 PE 0132600-65.2009.5.06.0005– 1ª T – Rel. Desa. Dinah Figueiredo Bernardo – Dje 05.10.2010. **JusBrasil**, 2010. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20180637/recurso-ordinario-ro-1199000320095040332-rs-0119900-0320095040332>> Acesso em: 20 abr. 2020.

BUBOLZ, Gimena de Lucia. **Direito à desconexão do trabalho.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/67402/direito-a-desconexao-do-trabalho>> Acesso em 19 abr. 2020.

CARREIRA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. **O teletrabalho ganha força nos EUA e o Brasil acorda para o tema.** Disponível em: <http://carreiradeti.com.br/carreira-emprego-trabalhar-casa-teletrabalho/>> Acesso em: 19 abr. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho para concursos**, 2ª edição, ed. Juspodivm, Salvador – BA, 2017.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Disponível em: [≤https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em: 24 abr. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, **Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017**, 2ª edição, ed. Juspodivm, Salvador – BA, 2017.

GASPARINI, Mauricio. **Saiba quais os impactos da pandemia do novo coronavírus no contrato de trabalho**. Disponível em: [≤https://www.migalhas.com.br/depeso/324414/saiba-quais-os-impactos-da-pandemia-do-novo-coronavirus-no-contrato-de-trabalho>](https://www.migalhas.com.br/depeso/324414/saiba-quais-os-impactos-da-pandemia-do-novo-coronavirus-no-contrato-de-trabalho) Acesso em: 12 mai. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017

MAGALHÃES, Ana. **Por que a reforma trabalhista é inconstitucional?**. Disponível em: [≤https://reporterbrasil.org.br/2017/07/por-que-a-reforma-trabalhista-e-inconstitucional/>](https://reporterbrasil.org.br/2017/07/por-que-a-reforma-trabalhista-e-inconstitucional/) Acesso em: 12 mai. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho, 25ª ed.**, ed. Atlas, São Paulo, 2009.

MELLO, A. A. A. **O uso do Teletrabaho nas empresas de Call Center e Contact Center multiclientes atuantes no Brasli: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 278f. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 2011.

MELLO, A. A. A. **Teletrabalho (Telework):O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. São Paulo: Qualitymark, 1999.

MESQUITA, Aline. **Como o home office pode ajudar em tempos de pandemia?**. Disponível em: [≤https://www.oitchau.com.br/blog/como-o-home-office-pode-ajudar-em-tempos-de-pandemia/>](https://www.oitchau.com.br/blog/como-o-home-office-pode-ajudar-em-tempos-de-pandemia/) Acesso em: 12 mai. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed., ed. Saraiva, São Paulo, 2011.

NILLES, Jack Mathias. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Traduzido por: Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

RAY, Jean-Emmanuel. **De la question sociale du XXIe siècle au télétravail**. Dr. Soc. 2018, pp. 52.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Dissertação de Mestrado na USP-SP, 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>> Acesso em 29 jul.2016. Acesso em 29 abr 2020.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. DADOS – Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SIMOES, Alexandre Gazetta. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>> Acesso em: 12 mai. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, “**Impactos do golpe trabalhista (a lei n. 13.467/17)**”, publicado em: <<https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/>>, em 29 de agosto de 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, V. S., “**Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**”, publicado em: <<https://grupodepesquisatrabalhoecapital.wordpress.com/>>, em 11 de maio de 2017.

ZAGOUDIS, Jeff. **Telematics Puts Managers In The Driver's Seat**. Disponível em: <<https://www.constructionequipment.com/telematics-puts-managers-drivers-seat>>Acesso em 26 abr. 2020.