



O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA

Danielle de Mello Basso¹
Irineu Francisco Barreto Junior²

RESUMO

O presente artigo analisa a figura do teletrabalho que foi inserida na Consolidação das Leis do Trabalho em razão da reforma trabalhista brasileira ocorrida em 2017. Diante da recente entrada em vigor da mencionada lei, a tendência é que a prática desta modalidade de trabalho cresça consideravelmente no país, o que torna importante uma análise detalhada. A pesquisa apresenta a evolução do instituto na CLT, detalha os dispositivos inseridos com a Lei nº 13.647/17 e apresenta os aspectos favoráveis e desfavoráveis da utilização dessa modalidade de trabalho. O estudo utiliza o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica e análise de artigos científicos sobre o tema. Concluindo pela necessidade de regulamentação específica como respaldo da reforma aprovada, uma vez que esta não recepcionou de forma segura todos os desdobramentos do teletrabalho.

Palavra Chave: Teletrabalho; Reforma Trabalhista; Sociedade da Informação.

TELECOMMUTING AND THE SUPPRESSION OF RIGHTS IN THE BRAZILIAN LABOR REFORM

ABSTRACT

This paper analyzes the figure of telecommuting that was inserted in the Consolidation of the labor laws due to Brazilian labor reform occurred in 2017. in view of the recent entry into force of that law, the tendency is that the practice of this type of work will increase considerably in the country, which makes a detailed analysis important. The research presents the evolution of institute in the CLT, details the devices inserted with Law nº 13.647/2017 and presents the favorable and unfavorable aspects of the use of this type of work. The study uses the deductive method, based on bibliographic research and analysis of scientific articles on the subject. Conclusion of the need for specific regulation to support the approved reform, since it has not been able to safely receive the developments of telecommuting.

Keywords: Telecommuting; Teleworking; Labor Reform; Information Society.

INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia proporcionou mudança significativa na sociedade, acarretando inúmeros reflexos, dentre os quais, pode ser citado como um dos mais afetados, o

¹ Mestranda em Direito da Sociedade da Informação pelo Programa de Mestrado em Direito da Sociedade da Informação do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU de São Paulo. Especialista em Direito das Relações do Trabalho pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo – FDSBC. Advogada. São Paulo – SP, Brasil. danielle.mbasso@gmail.com.

² Pós Doutorando em Sociologia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), da Universidade de São Paulo - USP. Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Docente do Programa de Mestrado em Direito da Sociedade da Informação e do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU-SP). Analista de Pesquisas da Fundação Seade – SP. São Paulo – SP, Brasil. neubarreto@hotmail.com.



setor da economia. A utilização de novas técnicas criadas através dos meios telemáticos passa a ser vista como uma solução para os empresários, que objetivam a redução de custos e uma produtividade maior seguida de melhor qualidade, pois possibilita aos trabalhadores realizarem suas atividades fora das dependências do empregador – o que se denomina teletrabalho.

Essa modalidade de trabalho passa a ser regulamentada na Consolidação das Leis do Trabalho com a publicação da Lei nº 13.647/17, a qual insere o capítulo II-A e contempla o teletrabalho como uma das exceções previstas no artigo 62 da CLT. Ocorre que mesmo com a mencionada inclusão, a abordagem conferida ao tema é insuficiente, ante o cenário tecnológico atual e os possíveis desdobramentos em uma relação de trabalho. Deixa, portanto, de abordar questões relevantes e de grande impacto nas relações de emprego decorrentes do teletrabalho, como por exemplo, forma de controle para garantir a privacidade do trabalhador, direito à desconexão, e as normas de medicina e segurança aplicáveis ao teletrabalhador.

Assim, primeiramente será abordada a evolução do instituto no ordenamento jurídico brasileiro, destacando a forma de solução dos conflitos envolvendo contrato de teletrabalho até o advento da reforma trabalhista. Em seguida, analisará as disposições constantes sobre o tema na CLT, posteriormente serão apresentados pontos positivos e negativos dessa forma de trabalho e, por fim, discutirá se a reforma trabalhista suprime direitos dos teletrabalhadores.

Para realização do presente artigo utilizar-se-á o método dedutivo, com a análise de artigos científicos já existentes sobre o tema e pesquisa teórica documental jurídica através de doutrinas, bem como interpretando a Lei nº 13.647/17. Portanto, em razão da especificidade do tema e das futuras discussões que emergirão, objetiva-se, com o presente trabalho, contribuir com esclarecimentos sobre o teletrabalho.

1. Evolução do Teletrabalho no Ordenamento Jurídico Brasileiro

Uma série de transformações tem alterado as relações humanas na denominada Sociedade da Informação. O novo conjunto de relações humanas mediadas pela tecnologia provocou uma série de mudanças que afetaram o desenvolvimento do modo de produção capitalista. Para a compreensão da dimensão e do alcance da tecnologia nas mutações desse



modo de produção, no Século XXI, é indispensável a obra de Manuel Castells (2001, *passim*). Para o autor, o final do século XX foi um período que assistiu a acontecimentos sistêmicos que, analisados na sua amplitude, penetrabilidade e alcance social, poderiam ser caracterizados como uma verdadeira *revolução*. Ele relata a ocorrência de “substantivas mudanças tecnológicas concentradas nas tecnologias da informação que remodelaram a base material da sociedade, formatando novas formas de relação entre a economia, o Estado e a sociedade” (CASTELLS, 2001).

Barreto Junior (2007, p. 62) compreende que essa é a concepção mais significativa de Castells na compreensão da realidade contemporânea: “expandir as transformações verificadas no cenário mundial com o advento dos avanços tecnológicos para além das fronteiras técnicas, apontando para as transformações na economia, nas relações sociais, na cultura, ou, em síntese, nas mais diversas relações que envolvam a humanidade”. Além disso, Barreto Junior (2007, p. 62) destaca que as análises mais comuns, que antecedem Castells, restringiram o paradigma da globalização às mudanças econômicas em âmbito mundial quando, na realidade, as novas relações sociais, interpessoais e culturais, decorrentes da mundialização da economia, revolucionaram o capitalismo global e foram primordiais no surgimento do novo paradigma de sociedade.

Nesse contexto estão as transformações no meio ambiente do trabalho. O teletrabalho é um instituto relativamente novo no Brasil, eis que fora tratado pela primeira vez em 1997, no Livro Verde da Sociedade da Informação. Referido documento apresenta um conjunto de ações para o desenvolvimento da Sociedade da Informação no país, ou seja, “uma estratégia do governamental para conceber e estimular a adequada inserção da sociedade brasileira na sociedade da informação, como forma de se vivenciar um novo paradigma lastreado na revolução tecnológica” (SIMÃO FILHO, 2007, p. 17).

Apesar da existência de documento fazendo menção ao instituto, somente com o advento da Lei nº 13.647/17 houve regulamentação específica para o tema. Na realidade, até o ano de 2011 ignorava-se, na CLT, a possibilidade de desempenho de atividades à distância, era reconhecido apenas o trabalho desenvolvido nas dependências do empregador ou no domicílio do empregado.

Com o avanço da tecnologia passou a ser desenvolvida outra forma de trabalho e consequentemente, houve a necessidade de alteração da CLT. Então, a partir de 15 de



dezembro de 2011, com a publicação da Lei nº 12.551/2011, houve a introdução do trabalho realizado à distância no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, referida lei alterou o artigo 6º da CLT prevendo a equiparação da subordinação tratada pelo mencionado dispositivo com aquela exercida através de meios telemáticos, ou seja, é determinada a igualdade dos direitos do empregado à distancia com os do empregado convencional. Nesse sentido, também é o entendimento de Mañas (2003, p. 128):

Observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a pessoalidade na prestação dos serviços.

Portanto, até 11 de novembro de 2017 (data da entrada em vigor da reforma trabalhista), para estipular as regras no contrato com o teletrabalhador, ou ainda, para solucionar litígios envolvendo o teletrabalho, eram aplicadas as determinações do trabalho prestado no domicílio do empregado, com base nas disposições do mencionado artigo.

Ocorre que a aplicação do artigo 6º da CLT nos casos envolvendo teletrabalho não podia prosperar porque era equivocada, uma vez que envolve duas modalidades de trabalho distintas. Essa modalidade de trabalho difere-se do trabalho exercido no domicílio do empregado, pois não é executado necessariamente no domicílio do teletrabalhador (pode também ser realizado em telecentros pertencentes ou não à empresa, bem como pode não ter um local fixo para sua realização) e é necessário o emprego de meios telemáticos para realização das atividades. O trabalho executado no domicílio do empregado, então, “não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa” (ESTRADA, 2017, p. 12). Dessa forma, verifica-se que o trabalho à distância é gênero que comporta duas espécies, o teletrabalho e o trabalho executado na residência do trabalhador (*home office*).

Na tentativa de solucionar referida lacuna existente na legislação trabalhista, a Reforma Trabalhista insere disposição sobre o teletrabalho determinando regras gerais para sua aplicação nas relações de emprego, as quais gerarão inúmeras discussões, pois são dispositivos que permitem dupla interpretação, em razão da falta de clareza do legislador.

2. Análise do Teletrabalho na CLT



A análise das disposições referentes ao teletrabalho, inseridas com a reforma trabalhista, deve ser feita de forma minuciosa, observando desde o capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em conjunto com o inciso III do artigo 62, até as determinações dispostas nos artigos 2º, 3º e 6º do referido diploma. É necessário interpretar os novos dispositivos em sincronia com as determinações já mantidas na CLT, realizando a interpretação sistemática, isso significa, a “análise da norma jurídica de acordo com o sistema em que se encontra inserida, ou seja, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada” (GARCIA, 2017, p. 69).

Primeiramente, importante trazer a conceituação prevista na lei, a qual requer o preenchimento de três requisitos para a caracterização do teletrabalho, quais sejam: atividade fora das dependências do empregador, utilização de meios telemáticos e a não configuração de trabalho externo, uma vez que o artigo 75-B, o determina como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, não se constituam como trabalho externo”.

Assim, é possível afirmar que o trabalhador poderá comparecer nas dependências do seu empregador para desempenho de atividades específicas, sem que isso descaracterize o regime de teletrabalho, como pontua o parágrafo único do artigo mencionado acima. Por essa razão, referida modalidade de trabalho, se avaliado o critério temporal, é classificada como permanente, nas hipóteses em que o tempo trabalhado fora da empresa exceder 90% do tempo trabalhado (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 35).

Além disso, no contrato individual de trabalho deverá constar qual a modalidade do trabalho desempenhada, bem como as atividades pertinentes a contratação. Denota que não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial de um empregado já pertencente ao quadro da empresa para a modalidade do teletrabalho, a única exigência é a existência do mútuo acordo e aditivo contratual. Da mesma forma, o inverso também é possível, entretanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial somente poderá ser efetivada se determinada pelo empregador e respeitado o prazo mínimo de 15 dias de transição, com o devido aditivo contratual.

No contrato de teletrabalho deverá conter, ainda, cláusula esclarecendo de quem é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para desenvolvimento das atividades à distância, bem como regras para reembolso dos



possíveis gastos arcados pelo empregado (artigo 75-D). A lei, nesse ponto, dá margem à interpretação de que a responsabilidade pelos encargos dos equipamentos poderá ser tanto do empregador como do empregado, entretanto, esse posicionamento não pode prosperar, eis que permitirá que o empregado assuma obrigações próprias do empregador, principalmente na modalidade home office, como denota HUWS (2009, p. 53):

Contudo, isso é particularmente interessante no contexto do crescimento do trabalho em casa, já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.) bem como na exposição à vários riscos de saúde e de segurança.

Para o entendimento adequado do dispositivo, a interpretação deverá ser harmônica com os artigos mantidos na CLT, mais especificamente o artigo 2º, o qual permite concluir que os custos e encargos relacionados ao contrato de trabalho são de responsabilidade exclusiva do empregador. No mesmo sentido é a compreensão de Delgado (2017, p. 139):

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, *caput*, da CLT, enfatiza ser empregador “*a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços*” (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, *caput*, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Segundo ponto que merece análise é a inclusão do inciso III nas excludentes constantes do artigo 62 da CLT. Imprescindível destacar que as hipóteses constantes no mencionado artigo são aquelas em que se verifica a impossibilidade de controle da jornada de trabalho e, portanto, afasta-se a incidência de horas extras. Entretanto, a inserção do teletrabalho como excludente do mencionado artigo é questionável, pois o controle da jornada do teletrabalhador existirá, a única questão que diferenciará esse controle daquele realizado para o trabalhador presencial, é que neste último ocorrerá de forma direta e naquele, indireta. Assim, o fato de não trabalhar nas dependências do empregador não pode, por si só, comprovar a inexistência de controle das atividades do empregado, haja vista as inúmeras maneiras de controlar a jornada do empregado que trabalha à distância:

...existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto, analisando-se: a carga diária de tarefas; o



tempo para a realização de cada tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 37).

Atualmente existem inúmeros meios telemáticos e equipamentos tecnológicos que permitem o controle das atividades desempenhadas pelo trabalhador que executa suas atividades à distância, “referido controle pode ser via conexão remota em que o empregador controla todos os movimentos virtuais do trabalhador ou até mesmo de maneira mais simples como os cartões de ponto virtuais” (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 42). Então, referida hipótese “trata de presunção relativa, que admite prova em contrário” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 138), ou seja, deve incidir pagamento pelo labor extraordinário se constatado controle de horários, da mesma maneira como ocorre com os contratos de trabalho comuns.

Diante do exposto, é possível concluir que o pagamento das horas extras para o regime do teletrabalho não será afastado em função da inclusão do inciso III no artigo 62, mas sim pela inexistência de qualquer controle de jornada do empregado, o que dificilmente ocorrerá de acordo com o demonstrado acima e nesse sentido, já houve posicionamento da jurisprudência:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT3 – Recurso Ordinário: 00101320520165030178/ 0010132-05.2016.5.03.0178 – Minas Gerais – 2ª Turma – Publicação em 13.03.2017)

Terceiro e último ponto a ser destacado é a atenção dispensada em relação à medicina e segurança do teletrabalhador. A reforma trabalhista insere o artigo 75-E para nortear as relações de trabalho dessa modalidade quanto ao mencionado assunto, especificando que ao empregador caberá a instrução do trabalhador quanto às precauções necessárias para evitar doenças e acidentes de trabalho, enquanto que ao empregado competirá assinar o termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções passadas.



Antes de adentrar na questão propriamente dita, é importante lembrar que “o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local do trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviços e pelos próprios colegas de trabalho” (MELO, 2013, p. 29).

A partir disso, verifica-se que as determinações presentes no diploma são superficiais e incapazes de atender as situações oriundas do teletrabalho, vez que este representa uma forma de execução de trabalho extremamente específica, com hipóteses bem peculiares, que nem mesmo as Normas Regulamentadoras existentes conseguem trazer previsão suficiente para respaldar essa relação de emprego no que pertine à saúde e vida do trabalhador.

Ademais, transfere mais uma vez, para o trabalhador a responsabilidade pertencente ao empregador, desviando da intenção prevista na própria CLT e na Constituição Federal, para que este último tenha o dever de preservar a integridade física do seu empregado, no ambiente de trabalho. Vale mencionar que consta expressamente como direitos fundamentais do indivíduo, no artigo 5º da CF, a vida, segurança, saúde e dignidade, somado a isso, no inciso XXII do artigo 7º, do mesmo diploma, encontra-se como direito social de todo trabalhador rural ou urbano, a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança.

Assim, o fato de exigir que sejam fornecidas, ao teletrabalhador, instruções para precaução de acidentes e doenças do trabalho, não isenta o empregador de sua responsabilidade sobre a vida, saúde e integridade do empregado. Entretanto, também não deve responsabilizá-lo totalmente, deverá existir um equilíbrio, onde a responsabilização do empregador seja mitigada, uma vez que no teletrabalho este não tem controle total do local onde é prestada a atividade (como ocorre com trabalhadores presenciais), existindo grande dificuldade quanto à questão de inspeção do local de trabalho, eis que este, muitas vezes, será o domicílio do empregado ou ainda, pode não existir local fixo.

É fundamental, então, a compreensão de que a reforma trabalhista não pode ser utilizada como um mecanismo de transferência de obrigações típicas do empregador ao empregado. Necessário se faz, portanto, frisar que o princípio da proteção, deve continuar regendo todas as relações de emprego, pois trata de princípio basilar do Direito do Trabalho, o qual “pode ser desmembrado em três: (a) o *in dubio pro operário*; (b) o da aplicação da



norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador” (MARTINS, 2016, p. 134). Além disso, é razoável ponderar que independente da evolução da sociedade e das formas de trabalho, o trabalhador, na grande maioria das vezes, é hipossuficiente se comparado ao empregador, portanto, a exceção não deve ser tratada como regra.

3. Análise de Aspectos Favoráveis e Desfavoráveis

Conforme demonstrado, a integração das novas tecnologias com o modo globalizado de produção, cumulado com a necessidade de adaptação à sociedade da informação, acarreta no surgimento dessa nova modalidade de trabalho. O teletrabalho pode ser entendido como a execução de atividade realizada à distância, com a necessária utilização de meios telemáticos, fato este que difere o simples trabalho à distância do teletrabalho, como já demonstrado anteriormente.

Segundo Estrada (2017, p.11), “o teletrabalho é aquele 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”. Em razão disso, se faz importante a análise dos pontos positivos e negativos ocasionados por esta forma de trabalho.

Inicialmente, a ideia do teletrabalho foi desenvolvida com o principal objetivo de obter redução de custos e aumento de produtividade, do ponto de vista do empregador, bem como melhorar a qualidade de vida do empregado. De acordo com o entendimento de Cristián Salazar (SALAZAR, 2015, p. 74), professor da Universidade Austral no Chile:

... El trabajo a distancia, se presenta hoy como una favorable alternativa, viable, integral e innovadora para hacer frente a problemáticas como El desempleo, la efectiva integración de discapacitados, de desarrollar la flexibilidad y de integrar a jóvenes, tercera edad y mujeres com hijos AL mundo laboral.

Na Europa, esse instituto surge em 16 de julho 2002 através da assinatura do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho pela Confederação Européia de Sindicatos e Organizações Patronais da União Européia, objetivando “mantener a la par la flexibilidad y seguridad, que



sea mejorada la calidad del empleo y de las personas con discapacidades tengan mejor acceso al mercado de trabajo” (REYES, 2015, p. 78)

Já na Espanha, o teletrabalho foi introduzido à legislação trabalhista (Ley del Estatuto de los Trabajadores) com a reforma laboral realizada em 2012, mediante o entendimento de que essa nova forma de execução do trabalho se encaixa perfeitamente com o modelo produtivo:

Em dicha iniciativa se expresó el deseo de promover nuevas formas de desarrollo de la actividad laboral que encajen perfectamente en el modelo productivo, favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre trabajo y vida personal y familiar. (REYES, 2015, p. 78)

Ocorre que, independente do país em que é exercido, da mesma forma que acontece com qualquer ato praticado, seu desenvolvimento apresenta não apenas vantagens, como também desvantagens, cabendo neste momento relatar todos os reflexos decorrentes do teletrabalho, como forma de analisar minuciosamente um instituto de suma importância para economia do país, que passará a ser utilizado cada vez mais pelas empresas do Brasil.

As vantagens desta forma de execução de trabalho, para o teletrabalhador, estão relacionadas à redução de custos pelo fato de viver no mesmo local ou muito perto de onde trabalha, melhora na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários de trabalho, desempenho profissional mais autônomo e relação mais próxima à família. Enquanto que para o empregador são vantagens: a redução de custos (espaço mobiliário) e maior produtividade. (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 37-38). Complementando o rol de vantagens do teletrabalho, oportuno destacar o entendimento de Caamaño Rojo (2015, p. 74), o qual “vislumbra en el favorecimiento de un mayor desarrollo la modalidad, um reforzamiento de la real igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.”

Cabe destacar que essa modalidade de trabalho é utilizada inclusive na administração pública, onde alguns servidores podem optar por essa forma de execução de suas atividades. Como exemplo, temos o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que através da Resolução 151/15 implantou o teletrabalho para os servidores públicos da Justiça do Trabalho, priorizando aplicá-lo aos servidores com deficiência que apresentavam dificuldade de deslocamento.



Importante mencionar que referida resolução, no dia 29 de setembro de 2017 foi alterada, para incluir como prioridade para desempenhar o teletrabalho, os servidores que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência, as gestantes e lactantes, os que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização e os que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge.³

Em contrapartida, temos como pontos negativos, para o empregador o perigo considerável quanto à segurança de dados e para o teletrabalhador, a redução dos direitos trabalhistas, bem como a confusão de despesas do lar com as decorrentes do trabalho e problemas com o meio ambiente laboral inadequado (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 34-35). Alexandre Belmonte (2008, p. 295-311) vai além, determina que o teletrabalho apresenta um rol muito mais extenso de desvantagens, conforme observa-se:

- Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, destruição da noção de coletividade e da divisão de tarefas.
- Falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos.
- Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia.
- Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional.
- Controle invisível da mensuração da produtividade.
- Risco de informalidade e exploração do trabalho-tratamento diferenciado de salários e direitos e de subcontratação ilícita.
- Dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao videoterminal.

Ainda sobre aspectos negativos, deve ser mencionada a dificuldade de controle e supervisão do trabalho, haja vista uma das principais características do teletrabalho, a execução de atividades à distância, que torna mais complexo o exercício do poder de controle do empregador, conforme observado por Barreto Junior e Silva (2015, p. 39):

As desvantagens referentes à empresa, é na dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho, pois este não será realizado de uma forma presencial, conjugando-se com uma diminuição, ou maior dificuldade no poder de direção, não tendo saída a não ser utilizar programas de softwares próprios para tal procedimento, ou estipular no contrato de trabalho tal flexibilidade, como já estudamos acima.

Nesse ponto é imprescindível frisar que há dificuldade e não impossibilidade, eis que é possível fazer esse controle através do *login* e *logout* do trabalhador ao sistema da empresa,

³ CSJT altera resolução que regulamenta o teletrabalho. Mudança aumenta as possibilidades nas quais os servidores podem optar pela modalidade. disponível em <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI266573,91041-CSJT+altera+resolucao+que+regulamenta+o+teletrabalho>> acessado em 05.10.17 às 10h21.



ou ainda, por programas capazes de verificar o desempenho do trabalhador, os acessos, digitações, entre outras questões.

Vale frisar, ainda, que a execução do trabalho com a necessária utilização de tecnologias de informação e de comunicação, traz reflexos não só para as partes envolvidas no contrato de trabalho. Conforme destacado por Glória Rebelo (BARRETO JUNIOR; SILVA, 2015, p. 38), o teletrabalho acarreta para a sociedade a “redução do tráfego rodoviário e da poluição associada, maior desenvolvimento regional através da descentralização do trabalho, aumento da criação de trabalho em áreas de difícil acesso, maior mobilidade de empregado permitindo a inserção no mercado de trabalho aos deficientes físicos e mulher”.

Dessa forma, percebe-se que com a entrada em vigor da Lei nº 13.647/17, que inseriu um capítulo na Consolidação das Leis do Trabalho para tratar exclusivamente do teletrabalho, a tendência é que a prática desta cresça consideravelmente no país e, conseqüentemente, amplie significativamente o rol de pontos positivos e negativos, inicialmente aqui apresentados.

Além disso, a transição da sociedade moderna para sociedade da informação alterou de forma considerável a rotina das pessoas, inclusive quanto às relações de trabalho. Por tal razão, buscou-se, por meio da reforma trabalhista, regulamentar essas novas condições de trabalho, entretanto, é preciso ter consciência de que trata de uma fase nova, que requer adaptações e, portanto, ainda há muitos pontos que carecem de atenção especial.

4. É Possível Sustentar a Supressão de Direitos do Teletrabalhador?

Pautado na Constituição Federal de 1988, verifica-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é absoluto, eis que compõe um dos fundamentos da Carta Magna, e inerente à essência de todo homem. Por tal razão, SARLET (2011, p. 71) entende que onde não houver respeito às condições mínimas do ser humano, observados os princípios sociais e fundamentais, previstos na Constituição da República, não haverá como sustentar a dignidade da pessoa humana.

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e



esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e injustiça.

Uma vez que o princípio da dignidade humana é diretriz para os demais princípios, normas constitucionais e infraconstitucionais, para que não haja violação ao mencionado princípio, deverão ser assegurados os direitos fundamentais, sociais e básicos do trabalhador, como fundamenta NUNES (2002, p. 51):

...para começar a respeitar a dignidade da pessoa humana tem-se de assegurar concretamente os direitos sociais previstos no art. 6º da Carta Magna, que por sua vez está atrelado ao *caput* do art.225, normas essas que garantem como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma da Constituição, assim como direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida.

Soma-se a isso os demais direitos fundamentais, tais como o direito à vida, à liberdade, à intimidade, à vida privada, à honra etc.

Assim, o trabalho que não respeita a integridade física, saúde e segurança do trabalhador, que não permite um meio ambiente laboral equilibrado e adequado com base nas determinações legais, ou seja, que nega condições mínimas para o trabalho, desrespeita a dignidade do seu trabalhador. Somado a isso, contraria determinação do artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Dessa forma, não há como negar que a Reforma Trabalhista suprimiu direitos do trabalhador, especialmente, no que se refere ao teletrabalho, eis que traz regulamentação para o instituto – o que inexistia até o momento – porém não se atenta para os princípios constitucionais da dignidade da pessoa e da igualdade, tampouco foi resgatada, pelo legislador, a ideia de que o *trabalho é um valor* e, portanto, tem que ter algum sentido dentro dele, como pontua ANTUNES em entrevista dada para Revista Época Negócios⁴. Se o trabalho é um valor, então, não faz sentido ter como objetivo das alterações legislativas apenas a satisfação financeira do empregador. O que deve existir é um equilíbrio entre necessidades e direitos dos trabalhadores e os interesses do empregador, o que claramente não

⁴ ÉPOCA NEGÓCIOS. *Legado Desigual – O sociólogo Ricardo Antunes discute a Reforma Trabalhista*. Ano 11 – O futuro do trabalho – outubro 2017 – nº 128. P. 80.



ocorreu na Lei nº 13.647/17. Isso porque, *os trabalhadores, como agentes do trabalho, tornam-se os construtores reais da sociedade e a seu alcance está, teoricamente, o poder de controle sobre ela* (ROSSO, 2017, p. 93).

Oportuno mencionar que a existência da dignidade do homem está diretamente ligada ao fato deste se diferenciar dos demais seres, principalmente, pela capacidade de definir seu destino por meio do livre arbítrio e autonomia da vontade, tornam-se insubstituível, não sendo possível, então, lhe tratar como um objeto/ lhe arbitrar um valor. Raciocínio esse que não é verificado nas atuais relações de emprego.

Além disso, a igualdade entre trabalhadores, prevista na Constituição Federal, inexistente uma vez que diferencia os direitos do trabalhador comum e do teletrabalhador. De acordo com o estudado, nota-se que as pessoas que trabalham na modalidade do teletrabalho não farão jus ao pagamento de horas extras e que não serão observadas as determinações das normas regulamentadoras quanto ao meio ambiente laboral, sob a justificativa que estas pessoas trabalharão fora das dependências do empregador.

Ocorre que referida sustentação não faz sentido algum, pois como observado por NASCIMENTO (2015, p.49) o trabalho na sociedade da informação é uma forma de alcançar reconhecimento social, ligado ao conceito de identidade social e cidadania, não mais apenas um meio de subsistência. Conseqüentemente, a limitação na jornada de trabalho, prevista na CLT, deixa de ser respeitada e as jornadas extraordinárias se tornam a realidade dos trabalhadores, principalmente dos teletrabalhadores, que por terem a possibilidade de desenvolver suas atividades em qualquer lugar, acabam por executar seu trabalho o tempo todo, sem direito à desconexão, nem mesmo aos finais de semana ou feriados. Ademais, no que se refere à impossibilidade de controle da jornada e trabalho, não resta dúvida que esta não só é possível, como acontece, conforme fartamente demonstrado no presente estudo.

Por fim, a responsabilidade das partes quanto ao meio ambiente laboral, determinada na lei, comprova a precarização das condições do trabalho, eis que o dispositivo 75-E da CLT confere maior exposição do empregado aos riscos relacionados tanto à sua saúde, quanto à sua vida. Note que a lei desconsidera toda e qualquer norma regulamentadora referente à segurança, saúde, luminosidade, temperatura e ergonomia, aplicada aos trabalhadores que executam suas atividades nas dependências do empregador, para o teletrabalho. Transfere para o teletrabalhador a obrigação de adequar o seu local de trabalho, seja ele sua residência,



telecentros ou qualquer outro local. O que é muito conveniente ao empregador, uma vez que a adequação do ambiente de trabalho implica em gastos financeiros e se fosse diferente não atrairia tantas empresas a aderir essa forma de trabalho, pois enxergam nas contratações por meio do teletrabalho a oportunidade de reduzir seus gastos justamente por não ter seu empregado em suas instalações.

Dessa forma, a precarização das condições de trabalho, as jornadas excessivas que não permitem a desconexão do teletrabalhador, bem como a ausência de igualdade entre os trabalhadores comuns e os aderentes ao contrato de teletrabalho, comprovam a nítida violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, o desrespeito à Constituição Federal. Fato este que merece grande reflexão e alteração legislativa com o fim de aproximar as mudanças decorrentes da reforma trabalhista aos princípios basilares do direito do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As formas de trabalho foram modificadas, no tempo, como consequência da evolução da sociedade, progredindo da atividade exclusivamente manual para a inteiramente intelectual, incluindo nessa última fase, o teletrabalho. A recente modalidade de execução do trabalho proporciona grande discussão quanto aos direitos e deveres do teletrabalhador, bem como o tratamento que deve ser dispensado para esse tipo de contratação.

A Reforma Trabalhista, aprovada em agosto de 2017 - de forma tardia em relação a outros países como Chile, Argentina e Portugal - inseri no ordenamento jurídico instituto que até então não era regulado pelo direito brasileiro, porém faz de forma insatisfatória, eis que trata de forma genérica assunto extremamente específico, inexistindo determinações necessárias quanto à medicina e segurança do trabalho, bem como ao que se refere aos custos e encargos com os equipamentos necessários para o desempenhando da atividade. Além disso, afasta a igualdade entre os direitos do teletrabalhador e do empregado convencional, colocando aqueles em situação desfavorável se comparados com esses últimos, acarretando grande insegurança jurídica.

Independente de qualquer questão que possa ser levantada, importante esclarecer que não poderá existir qualquer discriminação quanto à proteção jurídica, entre o trabalhador à distância e o trabalhador convencional, pois conforme expresso na Constituição Federal, os direitos básicos dos trabalhadores, contido no artigo 7º, abrangem todos os trabalhadores, sem



distinção. Portanto, devem ser observados, principalmente, os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Somado a isso, não poderá existir qualquer tipo de renúncia aos direitos do empregado apenas pelo fato deste desempenhar suas atividades fora do estabelecimento do empregador, sob pena de violação ao princípio da irrenunciabilidade de direitos. O que permite concluir que qualquer cláusula contratual que resulte na perda de direitos ao teletrabalhador deve ser desconsiderada.

Resta comprovada, então, a necessidade de regulamentação específica para o tema em destaque, em face da sua complexidade, bem como pelo fato da lei recentemente aprovada não recepcionar de forma segura todos os desdobramentos do teletrabalho, tampouco considerar os princípios destacados acima. Diante do presente cenário jurídico, cabe aos profissionais do direito a missão de provocar a reflexão jurídica sobre as normas existentes, objetivando evitar violações aos direitos fundamentais do trabalhador e possibilitar um equilíbrio entre as necessidades dos empregadores e trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASCENÇÃO, José de Oliveira. **Direito da Internet e da sociedade da informação**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

_____. *et alii*. **Sociedade da Informação: estudos jurídicos**. Coimbra: Almedina, 1999.

BARBOSA, Marco Antonio. Poder na Sociedade da Informação. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. Atualidade do Conceito Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica. In: PAESANI, Liliana Minardi (coord.). **O Direito na Sociedade da Informação**. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. Sociedade da informação e as novas configurações no meio ambiente do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Ambiental**. V. 27, p. 251-262, 2011.

_____. Proteção da Privacidade e de Dados Pessoais na Internet: O Marco Civil da rede examinado com fundamento nas teorias de Zygmunt Bauman e Manuel Castells. In: DE LUCCA, Newton; SIMÃO FILHO; Adalberto; DE LIMA; Cintia Rosa Pereira. (Org.). **Direito & Internet III: Marco Civil da Internet**. 1ed. São Paulo: Quartier Latin, 2015, v. 2, p. 100-127.



_____; SILVA, Josiane Machado da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. *Revista Direito e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 16, nº 2, jul./dez. 2015, p. 29-56.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2001.

BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. *Anuario de La Facultad de Derecho*, vol. XXVI, 2008.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JUNIOR, Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho*, São Paulo, LTR, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*, 11. Ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017.

HUWS, Ursula. A Construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (organizadores). *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual. 2 reimpressão*. São Paulo: Boitempo, 2015.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, v. 39, 2003, p.125-139.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32. ed., São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Raimundo Simão. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 5 ed. São Paulo: LTR, 2013, p 29.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

NUNES, Rizzato. *O princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana. Doutrina e Jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2002.

REYES, Isaías Rodríguez. Análisis Jurídico a La Figura Del Trabajo a Distancia. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 6, nº 1, 2015, p.69-92.

ROSSO, Sadi Dal. *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. 1ed. São Paulo: Boitempo, 2017

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Nona Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SIMÃO FILHO, Adalberto. Sociedade da Informação e seu Lineamento Jurídico. *Apud PAESANI, Liliana Minardi. O Direito na Sociedade da Informação*, São Paulo: Atlas, 2007, p.5-29.



Site Migalhas – CSJT altera resolução que regulamenta o teletrabalho. Mudança aumenta as possibilidades nas quais os servidores podem optar pela modalidade. disponível em <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI266573,91041-CSJT+altera+resolucao+que+regulamenta+o+teletrabalho>> acessado em 05.10.17 às 10h21.

ÉPOCA NEGÓCIOS. *Legado Desigual – O sociólogo Ricardo Antunes discute a Reforma Trabalhista*. Ano 11 – O futuro do trabalho – outubro 2017 – nº 128. P. 80.