

INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR

FERNANDA SAVINI DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA RELAÇÃO
DE EMPREGO**

**MACHADO – MG
2019**

FERNANDA SAVINI DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA RELAÇÃO
DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. M.Sc. ANDRÉ KERSUL COSTA

**MACHADO – MG
2019**

FERNANDA SAVINI DE OLIVEIRA

**TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA RELAÇÃO
DE EMPREGO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito do INSTITUTO MACHADENSE DE ENSINO SUPERIOR como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

APROVADO: Machado-MG, ____ de _____ de 2019.

Prof. M.Sc. ANDRÉ KERSUL COSTA
(Orientador)

Prof. _____
(Avaliador)

Prof. _____
(Avaliador)

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me dar forças para chegar até aqui. Ao meu marido Thairone, pelo incentivo, paciência e companheirismo. À minha família, por todo o apoio. Aos meus amigos de faculdade, Anna, Carlos, Douglas e Lísia, por esses 5 anos juntos, de lealdade, de estudos, de irmandade.

TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Fernanda Savini de Oliveira*

André Kersul Costa**

INTRODUÇÃO. 1 BREVE HISTÓRICO ACERCA DO TRABALHO À DISTÂNCIA. 2 CONCEITO DE TELETRABALHO E SEU ADVENTO COM A REFORMA TRABALHISTA. 3 FORMAS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. 4 MEDIDAS DE PROTEÇÃO E SAÚDE DO TELETRABALHADOR. 5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO. CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho tem como escopo analisar o teletrabalho e seus impactos na relação de emprego, elucidando suas vantagens e desvantagens em relação ao trabalhador e ao empregador. Como forma de melhor estudar o tema, é importante fazer uma análise preliminar sobre seu surgimento e, após, realizar um estudo sobre a sua regulamentação com a reforma trabalhista no ano de 2017, com a promulgação da Lei n. 13.467, em 13 de julho deste ano. Nesse mesmo sentido, é necessário analisar, ainda, as formas de controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, bem como as medidas que serão utilizadas para proteger e garantir a saúde e segurança do mesmo, visando sempre seu bem estar pessoal e social, zelando por sua qualidade de vida.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Reforma trabalhista; Direito do trabalho; Teletrabalhador.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico e o processo de inovação no mercado atual estão consolidando o teletrabalho como uma ferramenta primordial e eficaz, modificando, de forma significativa, os vínculos empregatícios. Essa nova forma de trabalho traz consigo pontos positivos e negativos.

* contabilfernanda@hotmail.com. Acadêmica do 10º período da Faculdade de Direito do Instituto Machadense de Ensino Superior (IMES) mantido pela da Fundação Machadense de Ensino Superior e Comunicação (FUMESC) – Machado – MG.

** andrekcosta@yahoo.com.br. Professor da Faculdade de Direito do IMES/ FUMESC – Machado – MG.

Trata-se de uma modalidade de trabalho que já existe há tempos e era denominada como trabalho a domicílio, mas fazia referência apenas ao trabalho manual, prestado da residência do trabalhador. Em 2011, a Lei 12.551 trouxe a inovação frente ao avanço tecnológico, inserindo no ordenamento jurídico a possibilidade desse trabalho a distância ser realizado através dos meios de comunicação; porém deixou vaga a sua regulamentação.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, veio suprir essa lacuna, inserindo no ordenamento jurídico a previsão legal do teletrabalho, e dispôs sobre os meios telemáticos e computadorizados de controle e comunicação que poderão ser utilizados nessa nova modalidade de trabalho, bem como sobre as regras que nortearão essa relação de emprego.

Por ser um trabalho realizado a distância, fora das dependências do empregador e de sua supervisão, é importante realizar um estudo sobre as possíveis formas de controle dessa jornada de trabalho diante do texto inserido no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista, dispensando o controle dessa jornada. Contudo, não se pode ignorar que a Constituição Federal garante a todos os trabalhadores uma carga horária de trabalho não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O estudo visa, ainda, analisar quais as vantagens e desvantagens dessa nova modalidade de emprego, tanto para o empregador quanto para o empregado, e quais serão as medidas a serem tomadas para garantir a qualidade de vida do teletrabalhador.

Dessa forma, o presente trabalho busca analisar, de uma forma geral, as principais características dessa modalidade de emprego, bem como compreender a relação existente entre empregado e empregador, baseando-se em obras doutrinárias, artigos científicos e jurisprudências relacionadas ao tema.

1 BREVE HISTÓRICO ACERCA DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Quando se fala em trabalho a distância, diversos são os posicionamentos doutrinários sobre seu surgimento; porém, nenhum pode afirmar ao certo quando teve início. Martins (2012, p. 89) acredita que o trabalho a distância teve origem em 1857, nos Estados Unidos, quando a Companhia Estrada de Ferro Penn descobriu

que poderia gerenciar seus operários a distância, através do telégrafo, enquanto eles trabalhavam fora das dependências da empresa.

Já Silva (2011, p. 212) atribui a origem do trabalho a distância ao surgimento do “*Freelance Programmers*”, criado em 1962, na Inglaterra, por Stephane Shirley, onde escreviam programas de computadores às empresas diretamente de sua residência. No início havia apenas quatro trabalhadores na empresa e, com o avanço tecnológico, em 1988, já possuíam um mil e cem teletrabalhadores.

Uma terceira teoria, agora contemporânea, é apresentada por Jack Nilles, considerado o pai do teletrabalho. Nilles (1997, p.21) define o teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade laboral por tecnologias de informação”. Ele apresentou sua ideia à empresa na qual trabalhava; porém, esta não foi aceita, pois os diretores acreditavam que essas mudanças necessitavam de estudo e aperfeiçoamento, e demandariam muito tempo. Somente após muitos anos Nilles conseguiu obter êxito em seu método, e o teletrabalho foi sendo implantado nas empresas americanas.

No ordenamento jurídico brasileiro, quando aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943, já havia a previsão do trabalho a domicílio, podendo ser encontrada no artigo 6º da norma:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

A referida norma menciona a possibilidade de o trabalhador prestar seus serviços à empresa diretamente de sua casa; porém, faz referência àquele trabalho prestado de forma manual, como, por exemplo, o trabalho prestado pelas costureiras.

A CLT, ainda, em seu artigo 83, ressalta o que vem a ser o trabalho a domicílio: “considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.

No ano de 2011, com a promulgação da Lei n. 12.551, foi inserido o parágrafo único no artigo 6º da CLT, passando a reger o que segue:

Art. 6º - (...)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de

subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nesse momento, a legislação brasileira faz referência ao teletrabalho, quando incluiu em seu texto o trabalho realizado a distância, aquele prestado remotamente à empresa, em que o trabalhador pode prestá-lo em sua residência ou em qualquer outro lugar, fora das dependências da empresa, através dos meios de comunicação.

2 CONCEITO DE TELETRABALHO E SEU ADVENTO COM A REFORMA TRABALHISTA

O teletrabalho pode ser definido como um serviço prestado remotamente, de forma externa, em um local diferente daquele em que se encontra instalada a empresa, podendo, inclusive, ser prestado em outra cidade, estado ou até mesmo em outro país.

Bramante (2012, p. 402) conceitua o teletrabalho como “a prestação de serviços, a qualquer título, descentrada e/ou externalizada, mediante a utilização dos instrumentos da telemática”. No mesmo sentido, Leite (2019, p. 197) acredita que o trabalho a domicílio ou a distância é aquele realizado pelo empregado sem a vigilância pessoal e direta do empregador.

Estrada (2014, p. 90) também define o teletrabalho como:

[...] a transmissão de informação conjuntamente com o deslocamento do trabalhador, através de antigas e novas tecnologias da informação, em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

A recente reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, inseriu na CLT o artigo 75-B, definindo o teletrabalho da seguinte forma:

Considera-se 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.

Dessa forma, o teletrabalho é caracterizado pela prestação de serviços a distância, fora da sede da empresa, mediante o uso de tecnologias da informação e da comunicação.

Seu estudo é de extrema importância pois, nos dias atuais, com a modernidade e velocidade dos meios de comunicação, tal modalidade de trabalho só tende a crescer; portanto, necessita de regulamentação. Romita (2000, p. 88-89) acredita que o aumento da circulação das informações, bem como a flexibilização e descentralização das modalidades de trabalho, serão grandes marcos no mundo globalizado, no qual o teletrabalho demonstraria claramente esse progresso socioeconômico, interferindo nas relações de trabalho.

Com o avanço tecnológico, o trabalho pode ser realizado de diversas formas por meio da internet, utilizando ferramentas telemáticas. De acordo com Aidar (2017, p. 136):

No teletrabalho, o trabalhador tem a possibilidade de executar os serviços fora do estabelecimento do empregador, e necessita conectar-se a meios de comunicação telemáticos ou informatizados. O referido trabalho só se torna possível graças ao auxílio da *internet*, que é um instrumento absolutamente inserido no contexto social.

Em síntese, o teletrabalho é um serviço prestado a distância via Tecnologias da Informação como E-mail, Skype, WhatsApp, dentre outros, podendo ainda ser utilizado algum aplicativo ou *software* desenvolvido exclusivamente para uso dessa empresa.

Ainda, o teletrabalhador deverá ter um local de trabalho fixo, senão estaria classificado apenas como um trabalhador externo, que desempenha suas atividades em locais variados, como, por exemplo, os vendedores. Esse local de trabalho não precisa ser necessariamente a sua residência, podendo ser em qualquer lugar. O teletrabalho é o ocorre em ambiente virtual, através das tecnologias da informação, pelos meios disponibilizados pela empresa.

O artigo 6º da CLT deixa claro que o teletrabalhador é considerado um empregado como outro qualquer, gozando dos direitos e benefícios igualmente como os outros trabalhadores. Reza o mencionado artigo:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do

empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Tal artigo ainda prevê que os meios informatizados disponibilizados ao trabalhador servirão como forma de controle de sua jornada e também servirão para controle e supervisão do trabalho que está sendo realizado.

Os artigos 75-C, 75-D e 75-E da CLT, que foram inseridos no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista, tratam das disposições relativas ao contrato de teletrabalho firmado entre a parte contratante e contratada, a seguir:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Em uma análise geral, não é possível verificar garantias legais e isonômicas para o teletrabalhador, ou seja, as partes poderão pactuar de forma livre, em que, muitas vezes, o trabalhador poderá sair prejudicado, pois a empresa contratante é mais forte que o empregado na relação de emprego.

Para Cassar (2017, p. 36), a depender do contrato de trabalho, o trabalhador poderá arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos

tecnológicos e infraestrutura do trabalho, pois a legislação deixa essa questão para ser acordada entre as partes no momento da realização desse contrato.

3 FORMAS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

O direito do trabalho busca incessantemente expandir seus horizontes e ampliar seus limites materiais (NASCIMENTO, 2012, p. 275) em ritmo equivalente ao da evolução tecnológica. Dessa forma é que surge o conceito do teletrabalho, em que os meios de comando e supervisão entre o empregador e seus colaboradores tendem a evoluir da mesma maneira que a tecnologia, buscando, através dos meios telemáticos, formas para estabelecer essa relação de trabalho, caso em que o trabalhador, mesmo distante, sabe que deve seguir normas e cumprir suas tarefas, de acordo com o que foi pactuado com o empregador.

Os meios telemáticos, segundo Franco Filho (2011, p. 57-58), podem ser definidos como:

Comunicação a distância de um conjunto de serviços informáticos fornecidos por meio de uma rede de comunicações, que está presente no nosso cotidiano. Trata-se de fruto da junção entre os recursos de telecomunicações (telefonia, satélite, cabos, fibra óptica, etc.) e da informática (computadores, periféricos, *softwares* e sistemas de rede). É por meio desse tipo de comunicação que se torna possível o processamento, a compreensão, o armazenamento e a comunicação de grande quantidade de dados (nos formatos de texto, imagem e som) em curto prazo de tempo, entre usuários de qualquer ponto do planeta.

Lucena (2015, p. 59) dispõe acerca das formas de controle da jornada de trabalho:

(...) o controle do trabalho à distância pode ser implementado por meios diretos e indiretos, qualitativa e quantitativamente. Como algumas formas diretas temos os registros de jornada feitos pelo próprio empregado, horários e tempo de conexão telemática (*logs* de acesso), controle biométrico, equipamentos de conexão com horários pré-programados de funcionamento, sendo possível a aferição exata até mesmo da quantidade de toques digitados em um teclado pelo teletrabalhador. O controle direto poderá ser complementado por meios indiretos como a especificação de tarefas, metas, roteiros de visitas, prazos, pontos de encontro, reuniões e outros.

Na mesma linha de pesquisa, dispõe Cassar (2017, p. 35):

O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6.º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Nesse contexto, é possível entender que as tecnologias da informação e de comunicação a serem utilizadas pelo teletrabalhador poderão servir como meios para o controle de sua jornada de trabalho, podendo ser combinados com metas a serem cumpridas, prazos, roteiros pré-definidos, dentre outros.

Importante ressaltar que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, bem como o artigo 58 da CLT, definem, como regra, que a jornada de um trabalhador não poderá ultrapassar 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e tais regras também são aplicadas ao teletrabalhador. Portanto, é necessário estar atento para que o trabalho a distância não seja utilizado como uma forma de burlar a legislação trabalhista e fazer com que o trabalhador realize suas funções em jornadas de trabalho extensas e exaustivas.

A própria natureza do teletrabalho apresenta autonomia e flexibilização na jornada de trabalho, e esse fato pode dificultar o controle de sua jornada.

Nesse sentido, Sturmer e Pereira (2013, p. 15) apresentam a necessidade de impedir que o trabalho a distância seja um meio de burlar a legislação, e que o empregador aplique aos seus colaboradores jornadas extenuantes, que prejudiquem de forma excessiva a vida pessoal do teletrabalhador, bem como destruam sua saúde física e psíquica, se tornando um retrocesso do direito do trabalho.

Entretanto, no que tange a jornada de trabalho do teletrabalhador, é importante mencionar que a reforma trabalhista incluiu o teletrabalhador no artigo 62, da CLT, em seu inciso III, que trata de uma exceção à jornada de trabalho citada acima:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(...)
III - os empregados em regime de teletrabalho.

Dessa forma, a lei definiu a não aplicação das normas relativas à jornada de trabalho àquele empregado que trabalha no regime do teletrabalho.

Por outro lado, não é possível deixar de lado a imposição da Constituição Federal sobre a duração da jornada de trabalho, já citada anteriormente, em que nenhum trabalhador poderá exercer suas atividades acima de 8 (oito) horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. É certo que essa regra comporta exceções, a depender da excepcionalidade da atividade a ser exercida; contudo, não pode servir como um instrumento para fraudar a lei trabalhista.

Nesse sentido, é importante garantir, na jornada de trabalho do teletrabalhador, o direito à desconexão, visto que ele necessita dos períodos de descanso obrigatórios previstos em lei, como os intervalos para repouso e alimentação, e entre jornadas de trabalho, pois são normas que visam garantir a segurança e a saúde do empregado, para que este não chegue a um estado de exaustão.

Conforme Estrada (2014, p. 96-97), independentemente de o teletrabalhador ter ou não sua jornada de trabalho controlada, deverá ser garantido o direito à desconexão, para que, dessa forma, ele possa usufruir de seus momentos de descanso.

4 MEDIDAS DE PROTEÇÃO E SAÚDE DO TELETRABALHADOR

No teletrabalho, mesmo que o empregado exerça as atividades laborais fora da sede de seu empregador, tal fato não exime ambas as partes de cumprirem e exigirem as normas de higiene e segurança do trabalho, eis que o art. 6º da CLT regra que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado.

Se não fiscalizado e controlado, essa facilitação das tarefas cotidianas poderá acarretar uma crescente indolência dos trabalhadores no que se refere à inovação, transformando as atividades diárias em mera e contínua repetição de procedimentos, até que ocorra a mudança do “programa” da máquina.

Mendonça (1984, p. 17) afirma que:

Vivemos presos ao imediato. À medida em que o homem mais desconhece a razão de ser de sua vida, tanto mais ele se agarra às pequeninas coisas do cotidiano.

[...] O homem moderno, de tanto se servir da máquina, passou a refletir o humano pelo mecânico. E assim se criou uma certa mentalidade mecanicista, pragmática, ativista, que colocou de quarentena o contemplativo.

No mesmo sentido, afirma Genehr (2009, p. 68) que os riscos e as patologias dessa nova modalidade se apresentam com aqueles relacionados com o local e a organização do trabalho, como a ergonomia. Da mesma forma, observam-se outros fatores responsáveis afetos à organização do trabalho, como a falta de comunicação e interação com os demais colegas de trabalho.

A reforma trabalhista incluiu na CLT o artigo 75-E para tratar sobre o tema, que regra o seguinte:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Tal artigo apresenta uma obrigação ao empregador de tomar as providências necessárias para que sejam cumpridas as normas de saúde e segurança do teletrabalhador. Porém, cabe ao empregado o efetivo cumprimento de tais normas, e, o empregador estando distante, não terá a efetiva certeza de que estas estarão sendo cumpridas.

Para Reis (2018, p. 366) “o legislador buscou isentar o empregador de responsabilidade com relação à saúde e à segurança do empregado, desde que haja instruído o teletrabalhador”.

Barros (2017, p. 217) esclarece acerca do tema:

Os tribunais espanhóis, por exemplo, quando definem pela relação empregatícia do teletrabalhador, realçam que as novas tecnologias não poderão servir de burla à legislação vigente e assimilam a presença física virtual, destacando que o empregador recebe por meio da internet a mesma prestação de serviços que receberia se o empregado estivesse na empresa, sendo idêntico o resultado do trabalho para as partes. Concluem que o avanço tecnológico não poderá implicar retrocesso social, favorecendo a precariedade do emprego.

No mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região decidiu, no ano de 2008:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5o., inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.

Diante do exposto, resta confirmado que, mesmo o trabalho sendo prestado a distancia, o empregador não está isento de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, bem como fazer com que as mesmas sejam cumpridas, mesmo que haja a assinatura do empregado em um termo de responsabilidade.

Outros problemas relacionados ao teletrabalho poderão surgir se o trabalhador não souber distinguir tempo de trabalho e tempo livre, transformando-se em um viciado em trabalho. Esse, aliado aos fatores apresentados acima, poderão gerar falta de concentração, irritabilidade, insônia e, em casos extremos, depressão.

Da mesma maneira, esses trabalhadores devem possuir perfil psicológico e características biológicas para que não sejam propensos a desenvolver doenças que

por ventura possam surgir em decorrência da pressão psicológica e da falta de monitoramento do teletrabalhador, questão abordada por Winter (2005, p. 131):

O trabalho em excesso, como qualquer vício comportamental, pode levar a doenças relacionadas a stress, exaustão, ou conflitos familiares, refletindo sobre a queda da produtividade, daí a necessidade de uma seleção de teleempregadores, analisando, inclusive, a própria personalidade, pois há correlação entre pessoas com interesses sociais limitados e excesso de trabalho.

A qualidade de vida do teletrabalhador deve ser prioridade nessa nova modalidade de relação de trabalho, sempre pensando no bem estar da pessoa humana, visando garantir e preservar suas qualidades físicas e mentais.

Colucci (2014, p. 137) afirma que programas de qualidade de vida e promoção da saúde no ambiente de trabalho incentivam estilos de vida, hábitos alimentares saudáveis, práticas desportivas, dentre outras iniciativas, no sentido de conduzirem os colaboradores à satisfação pessoal e, conseqüentemente, ao aumento da produtividade.

Não obstante, o teletrabalhador, por não se encontrar nas dependências da empresa, acaba por não participar dos programas realizados por ela, o que pode lhe causar sérios danos psicológicos, podendo até desencadear doenças mentais como estresse e depressão.

5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser vantajoso para ambas as partes na relação de emprego; entretanto, pode trazer também alguns problemas relevantes. Entre as vantagens podemos citar a maximização dos lucros para a empresa, mão de obra qualificada e melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores.

Em um estabelecimento que adere ao trabalho remoto, o empresário acaba por minimizar os custos de seu empreendimento. Hernandez (2011, p. 34) afirma que essa modalidade de trabalho traz inúmeros benefícios a uma empresa, pois reduz seus custos e permite que a empresa se destaque perante a concorrência.

Em relação à mão de obra qualificada, a empresa poderá buscá-la em qualquer lugar do mundo, e o trabalhador poderá desenvolver seu trabalho sem a necessidade de se deslocar de onde reside com sua família.

De acordo com as autoras Autuori e Gregorin (2001, p. 135):

São apontadas como vantagens para o empregado a maior autonomia na forma de execução do trabalho; a redução dos gastos com transporte e locomoção; além da diminuição do stress provocado pelo tráfego intenso das grandes capitais. Como consequência de uma maior satisfação, inclusive em virtude de uma vida familiar e social mais intensa, haverá o aumento de produtividade.

Para as empresas, são apontadas como vantagens na utilização desse tipo de trabalho, a diminuição de custos com energia elétrica, combustível e horas extraordinárias, além da ausência de interrupções e faltas do emprego. Obviamente, a empresa também seria beneficiada com o aumento de produtividade dos empregados.

Para a sociedade, a adoção do teletrabalho poderá significar melhoria da qualidade de vida, proporcionada pela diminuição dos problemas de tráfego e transporte; também poderá atenuar os índices de desemprego dos deficientes face à utilização de pessoas que não podem e/ou têm dificuldade de locomoção.

Nesse sentido, Silva (2004, p. 127) especifica ainda algumas vantagens ocasionadas pelo teletrabalho:

[...]

- c) inexistência de problemas de relacionamento, pois o trabalhador não está em contato com pessoas com as quais não tem afinidade;
- d) maior rendimento do trabalho, considerando que no ambiente residencial as interrupções e interferências são menos frequentes que no escritório, o que facilita a concentração;
- e) redução de custos com gastos pessoais, como alimentação, transporte e até vestuário.

Na mesma linha de pesquisa, especificamente para as empresas, Valentim (2000, p. 100-103) enumera vantagens, como transferir parcela de gastos da produção para o trabalhador:

- 1 - modificação das condições físicas do ambiente de trabalho, com a redução do espaço físico e dos custos com aluguéis e mobiliário;
- 2 - execução de atividades e circulação de informações empresariais mais rápidas;
- 3 - diminuição do custo do pagamento de horas extraordinárias;
- 4 - eliminação ou redução da possibilidade de falta ao trabalho;
- 5 - possibilidade de aumento da produtividade, em decorrência da ausência de interrupções do trabalho;
- 6 - aumento da dedicação e satisfação do empregado, dentre outros motivos, pela desnecessidade do trabalho diário e a presença contínua do empregado no estabelecimento.

É possível concluir que são inúmeras as vantagens para o teletrabalhador, para a empresa, e para a sociedade no geral, proporcionando a todos uma maneira satisfatória para a execução dos serviços.

No que tange às desvantagens dessa relação de emprego, é possível citar o abuso por parte do empregador, exigindo o cumprimento de metas excessivas, uma jornada de trabalho sem limites, e a dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal.

Valentim (2000, p. 100-103) traz um rol exemplificativo das desvantagens do teletrabalho, apresentando questões de impacto social negativo, bem como o surgimento de doenças no teletrabalhador, fragilidade na representatividade sindical, ausência de privacidade e quebra de segurança da informação empresarial:

- 1 - maior isolamento do trabalhador;
- 2 - problemas relacionados à saúde do empregado, em razão da inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos usados na execução do trabalho e excesso de tempo à frente do computador, favorecendo a ocorrência de doenças ocupacionais;
- 3 - enfraquecimento de representação e da ação sindical, ante o isolamento e a dispersão geográfica do empregado e a falta de comunicação;
- 4 - favorecimento da quebra de privacidade;
- 5 - maior facilidade para o furto de segredos empresariais, industriais, comerciais;
- 6 - redução da subordinação.

Da mesma forma, Silva (2004, p. 129) apresenta um rol com outras desvantagens para o teletrabalhador:

- a) diminuem as chances de desenvolver uma carreira dentro da empresa;
- b) [...]
- c) despesas domésticas podem aumentar, em virtude da confusão entre as necessidades familiares e as do trabalho;
- d) o relacionamento direto e individual com a empresa pode tornar o trabalhador mais vulnerável, tendo em vista possíveis práticas patronais abusivas; isolado, não saberá ou não poderá se defender.

O mesmo autor relaciona outro rol com os aspectos negativos que podem afetar diretamente a empresa que contrata um teletrabalhador:

- a) vulnerabilidade em relação a dados e informações confidenciais, uma vez que tanto o trabalhador quanto terceiros podem ter acesso

- ao sistema informatizado, com riscos para a segurança técnica e comercial da empresa;
- b) necessidade de fixação de regras específicas para o teletrabalho, com a obrigação de proteção de memórias, disquetes, redes de computadores e a previsão de cláusulas de não concorrência e de confidencialidade no contrato como teletrabalhador, sempre de difícil operacionalização prática;
- c) [...]
- d) dependência total dos recursos tecnológicos, o que pode acarretar dificuldades quotidianas com panes nas comunicações, vírus nos computadores, falta de energia;
- e) dificuldades no controle das atividades do trabalhador, uma vez que ele fica ausente do campo físico de fiscalização.

Ante as constatações de vantagens e desvantagens do teletrabalho, é possível concluir que os aspectos econômico-sociais são fatores preponderantes, a serem analisados com bastante cuidado pelos propensos postulantes a essa modalidade laboral.

CONCLUSÃO

Atualmente, vive-se a era digital, a realidade virtual adentra na vida das pessoas de forma silenciosa e simples. Tal facilidade impulsiona a sociedade a interagir e usufruir de ferramentas digitais, proporcionando o aquecimento de um novo mundo digital. Conforme a alta demanda, novas classes de trabalhadores assumem cargos contemporâneos e, com a novidade, nascem os desafios.

Nesse contexto, em um mundo competitivo, o empregador necessita de atitude e inovação para sobreviver no mercado, e o empregado busca oportunidades de ter uma renda ou ampliar a mesma.

Entretanto, em uma nova forma de trabalhar, torna-se necessário aplicar normas e limites para que essa febre virtual não quebre a barreira do bem estar humano. É possível notar várias afirmações, hipóteses e teorias citadas por renomados pesquisadores em favor ou não do teletrabalho.

Não obstante, ainda existem fatores ocultos ou não revelados que podem surgir ao decorrer do tempo no teletrabalho, originando, assim, “leis” implícitas no ambiente de trabalho, determinações de locais ideais para que se possa efetuar tal trabalho e a maneira que esse trabalho será monitorado, quais serão as fiscalizações impostas pelo empregador, entre outros fatores que surgirão ao decorrer do tempo.

Empresas visionárias podem investir em soluções práticas, tendo em vista os obstáculos definidos por vários autores neste trabalho. Tais formas poderão servir de maneira a amenizar os inconvenientes com o trabalho virtual, podendo até resultar em soluções de baixo custo, como reuniões mensais, benefícios para cumprimento de metas, vídeo-conferência para socialização, entre outros.

De todo modo, cabe ao empregador assumir sua parcela de responsabilidade e atuar na fiscalização do ambiente de trabalho dos empregados; realizar levantamentos de dados, identificando o local e as condições de trabalho, bem como o horário de início e fim do expediente; propor o tempo total de trabalho por dia ou por semana, impondo limites e cobrando relatórios ou sugestões de possíveis melhorias.

O caminho parece ser longo e árduo, mas é preciso dar o primeiro passo para descobrir esse novo horizonte. Nesse sentido, as leis ou projetos de leis que regem tal assunto devem ser revistos e tratados com seriedade.

Num mundo em constante desenvolvimento e avanço exponencial crescente, a sociedade não pode se tornar refém e escravizada, nesse ambiente digital que visa lucros. Amparados nas leis e fundamentados, nesse contexto, espera-se que o tempo forneça as informações vitais do teletrabalho, que possa haver total harmonia entre empregador e empregado.

Importante ressaltar que o presente trabalho não buscou sanar todas as dúvidas acerca do tema, mas apresentou, de uma maneira simples, seu conceito e levantou algumas questões de grande importância.

Todavia, é um tema que necessita de uma maior regulamentação pela lei trabalhista, pois a reforma da CLT, em 2017, acabou deixando questões duvidosas e lacunas para a elaboração do contrato de trabalho, no qual o trabalhador poderá ficar vulnerável perante a empresa, pois esta, em regra, detém maior poder na relação de emprego.

TELEWORK: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ABSTRACT: This article aims to analyze teleworking and its impacts on the employment relationship, elucidating its advantages and disadvantages related to the worker and the employer. To study the topic more effectively, it is important to make

a preliminary analysis of its emergence and, after, to conduct a study on its regulation with the labor reform in 2017 and with the enactment of the Law no. 13,467, on July 13th that year. In this same sense, it is also necessary to analyze ways of controlling the working hours of the teleworker as well as the actions that will be made to protect and guarantee his health and safety, always aiming at their personal and social well-being, looking after their quality of life.

Key words: Telework; Labor reform; Labor law; Teleworker.

REFERÊNCIAS

AIDAR, L.; RENZETTI, R.; LUCA, G. de. (orgs.). **Reforma Trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

AUTUORI, Maria Helena Villila; GREGORIN, Daniela. **Internet: o direito na era virtual**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**. São Paulo, SP, v. 76, n. 4, ex. 1, abr/2012, p. 402.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 jul. 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. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: jul 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: out 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF: mai 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4559>. Acesso em: 02 maio 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

COLUCCI, Maria da Glória Lins da Silva. Sociedade tecnocêntrica: reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 123-141, set. 2014.

ESTRADA, Manuel Martíns Pino. **Teletrabalho & direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**, Curitiba: Juruá, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Novas tecnologias e uma parte do novo mundo do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 268. Out. 2011.

GENEHR, Fabiana Pacheco. A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, n. 74. Abr. 2009, p. 67-77.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, n. 187. Dez. 2015, p. 50-64

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDONÇA, Eduardo Prado de. **O mundo precisa de filosofia**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Agir, 1984, p. 17.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Os avanços da tecnologia e o trabalho à distância. In: **Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho. Anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho 2012**. São Paulo: LTr, 2012. p. 275-315.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. São Paulo: Futura, 1997.

REIS, Fernanda Maria dos. A reforma trabalhista e a regulamentação do teletrabalho. **Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior**. Juiz de Fora, v. 9, p. 357-373, Jan/Jun. 2018.

ROMITA, Arion Sayão. O Impacto da Globalização no Contrato de Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 66, n. 4, out/dez. 2000. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/85452>>. Acesso em: 02 maio 2019.

SILVA, Karoline Marthos da. Como controlar quem não é visto? Breves reflexões sobre o exercício do poder de vigilância sobre o teletrabalhador e suas implicações jurídicas. **Revista Trabalhista**. Rio de Janeiro, v. 37, p. 211-221, jan./mar. 2011.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

STURMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. **Teletrabalho: controle de jornada e ambiente laboral**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun. 2013.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr. 2005.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo, LTr, n. 19, p. 100-103, 2000.