

GLOBALIZAÇÃO E A INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES LABORAIS: O TELETRABALHO E A LEI 13.467 DE 2017

Crislaine Merens Marques¹⁶

Lucas Baffi Ferreira Pinto²¹⁷

RESUMO

O assunto que iremos abordar é como a globalização influenciou nos meios laborais e mais especificadamente, vamos adentrar no estudo sobre o Teletrabalho, que veio regulado como novidade pela Reforma Trabalhista. O objetivo do estudo será analisar as peculiaridades do tema e discutir os benefícios e malefícios do mesmo para empresa, empregado e sociedade. Entendendo assim, ponto a ponto quais impactos terá a implementação de um novo meio de trabalho nos dias atuais e também como a globalização e a tecnologia diretamente estimulam de forma bastante expressiva a reformulação de conceitos e regras no meio laboral, trazendo nesse caso, a flexibilidade do significado da palavra subordinação. A forma de realização desse trabalho será consubstanciada em uma pesquisa teórica, cujo o objetivo será expandir o conhecimento já disponível, e para isso usaremos como base artigos e livros. Fazendo uma síntese dos resultados a priori desse estudo, acreditamos que a influência da globalização nas relações laborais ocorre principalmente no que tange à economia e à uma significativa melhora nos resultados da empresa e bem-estar do empregado. O resultado mais visível para a sociedade em si, seria a construção de um mundo onde os espaços destinados ao trabalho estejam cada vez mais reduzidos e os escritórios nas residências cada vez presentes, implicando assim, indiretamente, na redução de pessoas na rua, redução de despesas com locomoção e possível redução de acidentes de trabalho, ou seja, a influência recai também perante toda a sociedade em si.

Palavras-chave: Teletrabalho. Globalização. Tecnologia.

INTRODUÇÃO

O meio laboral, assim como outros, tem sofrido grandes impactos com a globalização e a revolução tecnológica. O homem tem utilizado dos artifícios que possui para estudar novos meios de aumentar a produção, reduzir custos e gerar benefícios a sociedade. Nesse ambiente, surge o Teletrabalho, que dentre muitas conceituações significa, segundo o art. 75-B da CLT, inserido pela Lei 13.467 de 2017: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

tecnologias de informação e de comunicação”.

No primeiro capítulo do presente trabalho busca-se abordar a questão da mudança no aspecto econômico e social nas últimas décadas, especialmente por conta do avanço tecnológico e da globalização. E como tais mudanças repercutem no âmbito das relações laborais, exigindo-se certa adequação do legislador para que o ordenamento jurídico acompanhe as transformações no mundo do trabalho.

Subsequente a isso, no segundo capítulo, considerando-se as recentes alterações legislativas, será feita uma

¹⁶ Bacharel em Direito pela UNIFESO.

¹⁷ Coordenador do curso de direito no Centro Universitário Serra dos Órgãos – Unifeso – Teresópolis.

abordagem de como essa modalidade de trabalho é vista em uma perspectiva geral. Será trazido o conceito e suas características e além disso, será trazido a aplicação do direito comparado com a finalidade de analisar o que já está mais avançado em termos de legislação do Teletrabalho em outros países.

No terceiro e último capítulo, será discutido o ponto mais importante dessa pesquisa, que são os aspectos jurídicos do Teletrabalho, mais especificamente as vantagens e desvantagens desse novo meio de laboro para o empregado e para o empregador. A priori quando se fala em vantagens, pode-se resumir que serve como uma forma de simplificar a mão de obra, principalmente reduzindo custos, sendo esse um dos maiores motivos para as empresas adotarem essa forma de trabalho. Há que se ressaltar também que como o Teletrabalho utiliza o conhecimento aliado a tecnologia, ele acaba por muitas vezes reduzindo o tempo dedicado ao laboro, algo que é valioso nos dias atuais. Pode ser visto, também, como forma alternativa para àqueles que têm algum tipo de limitação física ou patologia que o impeça ou dificulte a trabalhar no ambiente comum aos outros. Sendo assim, o Teletrabalho vem se tornando uma opção atrativa para empregadores e empregados.

Ainda no campo dos aspectos jurídicos, também será trazido as desvantagens. Uma delas que é que apesar de no plano da consolidação das leis trabalhistas, o Teletrabalho ser regulado no art. 6º como um tipo de trabalho que não se distingue do realizado no estabelecimento do trabalhador, a Reforma Trabalhista incluiu um inciso no art. 62 excluindo o mesmo das regras da jornada de trabalho, da mesma forma como previa em relação aos trabalhadores externos e aqueles que exercem cargo de confiança, ou seja, também será feito um estudo acerca dos malefícios do Teletrabalho.

Desse modo, no desenvolvimento desse artigo, pretende-se responder algumas importantes questões como: De que forma pode ser identificada a influência da globalização nas relações de trabalho à luz da reforma trabalhista? Qual implicação direta e indireta a mesma tem nos meios de trabalho, na empresa e no trabalhador? O Teletrabalho pode causar impactos a saúde física e mental do trabalhador? Qual seria a maneira mais adequada, e/ou limite dessa inclusão tecnológica no meio laboral para que não cause insegurança jurídica? Portanto, frente a essas questões, irá ser pontuado as vantagens e desvantagens de se aderir essa nova forma de trabalho.

Para desenvolvimento dessas questões serão utilizados livros e artigos como forma de pesquisa, com o objetivo de pontuar e esclarecer, sem esgotar o assunto.

1 GLOBALIZAÇÃO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde os primórdios, o homem é submetido ao trabalho como forma de sobrevivência. Porém, sabemos que a evolução do trabalho, em relação as formas de produção e às regulamentações na lei foram eventos progressivos que tiveram influências de vários fatores externos como a Revolução Industrial e a Globalização.

A globalização é um fenômeno que teve início na década de 1990 e perpetua até os dias atuais com influência extrema da modernização, de modo que a interação do homem com o mundo virtual se tornou, e ainda é, cada dia mais necessária. Sendo assim é importante ou melhor, essencial, a sua adequação ao trinômio: tecnologias, inovação e aprimoramento. A globalização destrói as barreiras físicas e afeta todos os setores, então no âmbito trabalhista não seria diferente, ela influenciou intensivamente nas formas de trabalho e com isso surge a necessidade de adequar a legislação para que a mesma consiga suprir as demandas judiciais sem que haja lacunas.

Sob um aspecto trabalhista, o autor Marcelo Braghini dispõe que:

Os impactos da globalização deixam evidentes as discussões a respeito da necessidade de uma maior adaptação da legislação em vigor, que para alguns estaria flagrantemente desatualizada e em total descompasso com a sociedade da informação, a mesma foi idealizada no contexto de uma sociedade industrial, vinculada aos conceitos de uma célula fabril e hierarquizada com um sistema produtivo voltado à padronização do seu resultado, quando na atualidade se está por exigir uma célula empresarial flexível adaptável a um resultado produtivo por vezes customizado. (BRAGHINI, Marcelo, 2017. Pág.108)

Os fatores citados nesse texto e a evolução dos modelos de produção, causaram transformações diretas na sociedade, principalmente a respeito das formas e trabalho, consumo e produção, por isso a importância de entendê-los de forma breve para chegar-se à finalidade desse capítulo, que é a relação desses progressos com a globalização.

1.1 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E NEOLIBERALISMO COMO FATOR ENCADEADOR DA GLOBALIZAÇÃO

O pontapé inicial do contexto da globalização, foi a Revolução Industrial do século XVIII, que teve como marco o

surgimento da máquina à vapor. Tal revolução substituiu a força muscular do homem pelo maquinismo, aumentando dessa forma a produção, reduzindo os custos e de certa forma diminuindo a oferta de emprego, pois uma máquina fazia o serviço que precisaria da força de muitos empregados. A principal fonte de energia que era utilizada na época era o carvão e o problema que começou a surgir colocava em risco a saúde e a vida dos trabalhadores. As indústrias geralmente se estabeleciam em lugares que eram ricos desse minério, e seus trabalhadores ficavam expostos por muitas horas a condições precárias que poderiam prejudicar sua saúde física e mental. Então era comum que os empregados frequentemente ficassem doentes ou sofressem acidentes de trabalho, e não tinham respaldo na lei. Ou seja, não existia nenhuma norma trabalhista para defender esses trabalhadores que viviam em condições desumanas. Daí, diante de muitos problemas relacionados às relações laborais, o Estado começou a interferir de forma mínima trazendo alguns direitos a esses trabalhadores. Por isso diz-se que o acontecimento originador do direito de trabalho, foi a Revolução Industrial.

Com o passar do tempo, foram surgindo novas tecnologias e o progresso do maquinismo foi aumentando a concentração de atividades na indústria, surgiu então o

modelo Taylorista de produção que focava na produção em massa onde cada empregado exercia uma única função. As empresas concentravam suas atividades, porém o empregador começou a adotar algumas tecnologias e deixar à disposição de determinados empregados, focando no nível de produtividade que eles teriam e implementando políticas de benefícios por essa produção. Sendo assim, a remuneração do empregado era estabelecida pelo critério da produtividade. Porém esse modelo fazia com que os empregados ficassem frustrados de estarem restritos à apenas uma função específica, e com o progresso da economia, com a competitividade do mercado cada vez maior, não era mais tão eficaz para que essas empresas se mantivessem como fortes.

Então, surge o modelo Fordista de produção, onde as empresas ainda concentravam todas as atividades produtivas em um único centro de produção e tinha características bem similares ao modelo citado anteriormente. A diferença, é que aqui o teve o surgimento das esteiras rolantes, fazendo com que apesar de cada empregado continuar responsável por uma etapa específica, minimizasse os custos e aumentasse a produtividade, fazendo com que o empregado não precisasse ser tão qualificado, tivesse uma carga de trabalho reduzida e uma melhor remuneração.

Porém, com o passar do tempo, também se tornou ineficaz.

Na década de 70, aparece então o Toyotismo, que teve como um dos princípios reduzir a produção para atender apenas a demanda que tinham e reduzir o desperdício. Aqui a empresa realiza diversos tipos de produção e o trabalhador realiza múltiplas tarefas, ou seja, houve uma flexibilidade na força de trabalho para que o homem pudesse se adequar à nova necessidade de produção, mas também houve uma transferência de atividades para as máquinas.

O fortalecimento do Toyotismo e do modelo neoliberal, gerou consequências nas normas trabalhistas, no sindicato, no progresso da tecnologia e na maior habitualidade de terceirização de serviços, pois agora, as empresas ao invés de concentrarem suas atividades em um só lugar, para ter uma flexibilidade de gestão e diminuir os custos da produção, descentralizam as atividades produtivas, modificando sua estrutura de centro único e passando também a deslocar sua produção para centros diversos que não estão ligados à empresa.

O neoliberalismo foi o acontecimento mais marcante e o que está mais próximo ao surgimento da Globalização. Esse modelo econômico chega principalmente após a Segunda Guerra Mundial, buscando

recuperar as visões de uma sociedade livre, de mercado aberto e fazendo uma crítica ao modelo social do Keynesianismo. Esse último defendia a intervenção do estado nas responsabilidades sociais e com isso, eles acreditavam ajudar no desenvolvimento da economia, um exemplo foi a criação do seguro desemprego, do salário mínimo e seguro saúde. Então, o neoliberalismo vem para tentar combater as ideias propostas por esse modelo de Estado interventor, pois um dos fundamentos basilares deste é que a intervenção estatal excessiva retira liberdade das relações econômicas, ou seja, a proposta aqui seria de um Estado mínimo.

As ideias propostas pelo Neoliberalismo começaram a ganhar corpo a partir da década de 70, através de um economista muito influente na época, o norte-americano chamado Milton Friedman, que passou a ser um crítico do modelo, ou melhor, o principal opositor das ideias Keynesianas. Após isso, um outro marco para impulsionar a credibilidade desse modelo foi o colapso do Bloco Socialista (nesse bloco tinha um Estado altamente interventor), fortalecendo assim a tese de que uma economia planificada e um Estado interventor, seriam prejudiciais ao desenvolvimento econômico.

Sucessivamente, em 1989 foi formulado o Consenso de Washington, que foi uma deliberação do FMI, Banco

Mundial e Tesouro dos Estados Unidos, visando influenciar os países latino-americanos que estavam em fase de desenvolvimento a reduzirem seus gastos públicos, diminuindo assim a intervenção do Estado nas atividades econômicas. Tinha como regras por exemplo a Reforma Tributária, o “afrouxamento” das leis econômicas e trabalhistas, eliminação de restrições para investimento estrangeiro direto, dentre outros. Então, a proposta foi fazer um “ajustamento macroeconômico” desses países que enfrentavam dificuldades. Pode-se dizer então, que esse consenso gerou a privatização e desestatizações de vários setores em alguns estados e abertura da economia, facilitando assim, a entrada do capital transnacional no nosso país. Dessa forma, trouxe o Brasil para o intercâmbio mundial, inserindo-o definitivamente no processo de globalização.

A globalização desde então faz parte do nosso cotidiano e como a maioria das coisas, ela agrada alguns e desagrada outros. Para parcela da população é um fator importante para o desenvolvimento e para a outra parcela um motivo de preocupação, porém, o fato é que todos nós estamos submetidos a esse destino irremediável.

Esse termo tem como base um processo de integração dos mais variados aspectos, pois com o avanço tecnológico célere, se destrói as barreiras territoriais

físicas de forma bem simples, ou seja, nada mais é feito de maneira localizada, tudo de alguma forma tem consequências globais. E com isso, há uma mutação dos conceitos de tempo, espaço e relações sociais.

Ao falar sobre globalização o professor Maurício Godinho diz que:

A globalização traduz-se não somente como fase do capitalismo, mas, também, como processo, na medida em que tende a afetar, hoje, de maneira direta ou indireta, as realidades econômicas (e, ainda, sociais, políticas e culturais) nos diversos segmentos da terra. Fase e processo que demarcam significativamente o presente período vivido pelo sistema econômico-social gestado nos séculos XVII e XVIII na Europa ocidental, atingindo, de um modo ou de outro, as diversas sociedades e economias nacional ou regionalmente estruturadas ao longo do mundo. (2015, p. 16).

O progresso da tecnologia acarreta em inovações em todas as áreas, dentre elas as mais cotidianas e de fácil percepção seriam na área política, na área da educação, saúde, nas relações pessoais, também nas relações laborais e normas trabalhistas. Essa última em especial é o objeto de estudo no presente artigo e tem sofrido grande impacto, pois a

globalização acompanhada das inovações tecnológicas apresenta mudanças nos meios de trabalho e com isso gera uma extrema necessidade de adaptar a legislação ao novo modelo mundial visto que a máquina trabalhista é a maior forma de se movimentar a economia do país.

Além das novas formas de trabalho, nos dias contemporâneos surgiu também uma nova ótica do conceito de empresa com o aparecimento da terceirização. Hoje, as atividades passam a não ser mais centralizadas, a empresa foca todo seu conhecimento e esforço em um único objeto e terceiriza tudo aquilo que for secundário, buscando sempre mão-de-obra especializada com preços mais acessíveis do que se houvesse a contratação direta. Daí a necessidade de uma flexibilidade que se adeque à realidade que temos no meio laboral, onde se busque alcançar uma norma que dê liberdade para que as empresas fortaleçam seu potencial econômico, sem prejudicar direitos essenciais da classe trabalhadora.

Dessa forma, a indagação que surge é a seguinte: O que o direito do trabalho tem feito para se adaptar a essas novas formas? Devemos repensar o nosso modelo tradicional da relação de emprego? 180s

requisitos tradicionais para considerar uma relação de emprego são: Alteridade, onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade. Com esses elementos específicos, é muito difícil que o empregador consiga enquadrá-las para aplicar métodos que acreditem funcionar para melhorar o funcionamento da empresa. O requisito que seria mais flexível, é o da subordinação. Na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tivemos a regulamentação de uma nova forma de trabalho que é justamente um exemplo de flexibilidade do conceito de subordinação. O Teletrabalho chega para inovar esse conceito, pois nesse o empregado trabalha fora das dependências do empregador, ou seja, não tem um supervisor ou chefe controlando-o, podendo cumprir seu trabalho no horário que achar conveniente para si, tendo como forma de controle apenas a estipulação de metas a serem atingidas, produtividade, e/ou entrega de tarefas dadas pelo empregador.

Portanto, a globalização e as novas tecnologias que surgem dia após dia e criam uma expectativa por parte dos empregadores para que com a mudança nas normas trabalhistas, consigam atingir certa flexibilidade de gestão que seja suficiente

18 Quando falamos em modelo tradicional de relação de emprego destacam-se os elementos caracterizadores a partir da legislação trabalhista, especialmente os elementos extraídos dos arts. 2º e 3º da CLT: pessoalidade, não

eventualidade, onerosidade, subordinação jurídica e assunção de riscos (este último para parte da doutrina).

para conseguir se manter e se desenvolver em um mercado cada dia mais competitivo. É muito importante ressaltar a necessidade de que se consiga chegar a um equilíbrio nessa flexibilidade, pois o trabalhador tem direitos que foram duramente conquistados, com o suor da luta de muitos trabalhadores, de forma que abrir mão de muitos deles seria retroceder ao período obscuro da história do empregado, ou seja, seria algo não benéfico para sociedade como um todo, mas sim para a parte economicamente superior em uma relação de emprego.

2 ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO NO ÂMBITO DA REFORMA TRABALHISTA

O Teletrabalho já existia no ordenamento jurídico muito antes da referida reforma, ele veio a ser positivado no ordenamento jurídico com o advento da Lei nº 12.551 de dezembro de 2011. O enunciado da mesma trouxe no seu texto como objetivo, "equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos" (BRASIL, Lei nº 12.551). A referida lei tratou ligeiramente sobre o assunto e incluiu formalmente o Teletrabalho como uma forma de relação de emprego, trazendo alterações no art. 6º da CLT.

Porém, a Lei nº 13.467/2017, que se intitulou de Reforma Trabalhista, foi a

maior alteração já realizada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ela trouxe consigo uma flexibilidade maior para as relações laborais, onde empregado e empregador poderão, a partir dela, acordar suas vontades de forma mais ampla.

Essa flexibilização no direito do trabalho, veio como uma forma de solucionar alguns problemas que uma legislação desatualizada, frente à um mundo revolucionado pelas inovações tecnológicas, tinha.

Para o doutrinador Arion Sayão Romita, essa tentativa de flexibilização das leis trabalhistas mostra que:

O desenvolvimento de uma consciência sindical no Brasil pode ser lembrado como um dos fatores predominantes na busca de novos caminhos, decorrentes da noção de autonomia coletiva privada. Passa-se a admitir a participação dos autores sociais na criação do ordenamento jurídico que diz respeito. (ROMITA, Arion Sayão *apud* Brião, Andréa, 2009).

Já para o autor Maurício Godinho o conceito da flexibilização das normas trabalhistas se apresenta da seguinte forma:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva

negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (2015, p. 68)

O Teletrabalho, também conhecido como *Home Office*, veio como fruto dessa flexibilidade. O legislador buscou trazer uma nova forma de trabalho que se adequasse às inovações tecnológicas e mudanças que vivenciamos na sociedade como um todo.

Se tratando disso, é importante ressaltar que em 2011 nós já tivemos uma primeira inserção na CLT sobre o tema, que veio no parágrafo único do art. 6º equiparando a subordinação jurídica do *home office* com as outras formas de trabalho que são realizadas no estabelecimento do empregador, de forma direta e pessoal. O artigo 6º da CLT depois do decreto-lei 5.452/43, passou a ter a seguinte redação:

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.

Ou seja, já havia uma regulamentação da possibilidade do trabalho realizado no domicílio do empregado. A Reforma Trabalhista incluiu no Título II o Capítulo II-A, para ampliar o rol desse artigo e regulamentar especificadamente, a prestação de serviços pelo empregado em regime de Teletrabalho.

Ela traz em seu art. 75-B os requisitos para se configurar essa modalidade laboral, seriam eles: (i) o fato da prestação de serviços ser preponderantemente fora das dependências do empregador; e (ii) a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que por sua natureza não se constituam como trabalho externo. O referido artigo também dispõe que o comparecimento esporádico para realização de atividades específicas do empregado nas dependências do empregador não descaracteriza o Teletrabalho. Vai

prevalecer tal regime se a prestação de serviços se dá principalmente fora das dependências do seu empregador.

O art. 75-C dispõe a respeito das formalidades exigidas, de modo que a modalidade de Teletrabalho necessariamente deverá estar expressa em contrato individual de trabalho.

Trata ainda, sobre a possibilidade de acordo bilateral para a alteração do contrato do regime presencial para o de Teletrabalho, ou seja, o empregado que está sendo regido pelo trabalho presencial só poderá ter mudança para o Teletrabalho se isso for acordado mutuamente. Porém, na prática sabemos que isso pode não funcionar tão bem, visto que geralmente o empregador pode requerer a mudança de regime para se esquivar do pagamento por exemplo, de horas extras e então, o empregado recusando pode ser motivo para que seja dispensado e ocorra posteriormente a contratação de um novo funcionário que já ingresse no regime de Teletrabalho. Sendo o contrário possível fazer também de mútuo acordo ou, se nesse caso, por vontade unilateral do empregador desde que seja garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias.

O art. 75-D deixa claro que todos equipamentos necessários e despesas para a execução do serviço serão previstas em acordo no contrato escrito e não integram a

remuneração do trabalhador, ou seja, não tem natureza salarial. Ou seja, o possível reembolso dos custos que esse trabalhador teria para realização do serviço, deve constar em contrato escrito. Há certa discussão quando se trata desse assunto, pois sabe-se que o equipamento fornecido para o trabalho não pode ser cobrado do empregado, e quando o legislador abre margem para que isso seja acordado entre as duas partes da relação laboral, surge o questionamento se não seria uma exceção à regra.

Por fim, o art. 75-E traz a obrigatoriedade de o empregador instruir o empregado em relação às precauções e formas de trabalhar a fim de evitar que ocorra acidentes de trabalho. O empregado deverá assinar o termo de responsabilidade onde expressa seu consentimento a respeito das instruções recebidas e se compromete a segui-las. Porém, é necessário salientar que essa instrução por si só não exclui a responsabilidade do empregador em relação a eventuais doenças e acidentes de trabalho, pois este é responsável por toda preservação do meio de trabalho mesmo que este seja em suas dependências físicas. É importante destacar ainda que quando se fala de direito comparado, que apesar de isso ser um ponto de discussões no âmbito do Teletrabalho, no Brasil isso foi um ponto à frente de muitos outros países. Apesar de serem mais

avançados no tema, não tiveram a preocupação de responsabilizar o empregador de fornecer as instruções necessárias para a realização do trabalho, e no Brasil o legislador teve esse cuidado.

Cabe salientar também, que a Lei 13.467/17 inseriu o Teletrabalho nas exceções do art. 62 da CLT a respeito do controle de jornada, ou seja, retirou tal regime das regras de duração de trabalho abrangidas no capítulo II do Título I. Com isso, a princípio essa categoria também teve a perda do direito às horas extras e demais direitos abrangidos no referido capítulo. É importante dizer que sendo essa modalidade um caminho sem volta e visto que as tecnologias só tendem a se aperfeiçoar, é preciso que a legislação acerca do assunto esteja evoluindo sempre na mesma proporção.

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Na CLT, na CLT, no art. 75-b, passa a considerar como esse meio de trabalho a; “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Porém, o conceito de Teletrabalho ainda se encontra em processo de evolução pelos estudiosos a fim de chegar a uma definição precisa, visto que se trata de um

tema novo e que a legislação se encontra em processo de adequação para o mesmo. Isso acarreta em algumas divergências doutrinárias e jurisprudenciais quando a finalidade é chegar a uma descrição certa e uniforme sobre o tema. O motivo principal dessa dificuldade é enquadrar todas as formas de trabalho que essa nova modalidade trouxe.

Podemos afirmar que há três correntes doutrinárias sobre o tema. A primeira traz como influenciador o autor José Augusto Rodrigues Pinto, e diz o seguinte:

O Teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a ‘comunidade obreira’. (José Augusto Rodrigues Pinto *apud* CASSAR, 2010, pág. 675.)

Na mesma obra, a segunda corrente, que é encabeçada pelos autores Pinho Pedreira e Valentin Carrion, e diz que:

...Teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância desenvolvido através da **telemática**, isto é, com uso exclusivo da informática, não estando incluído o trabalho com utilização de telefones ou outros meios de comunicação. (Pinho Pedreira e Valentin

Carrion *apud* CASSAR, 2010, pág. 675)

E a última corrente, que é a de João Hilário Valentim, mostra que:

...advoga que **Teletrabalho** também pode ser denominado de **trabalho periférico**, trabalho à distância, **trabalho remoto** e quer dizer ‘prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática’, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa. João Hilário aponta para três elementos básicos para caracterização do teletrabalho: a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador. (João Hilário Valentim *apud* CASSAR, 2010, pág. 675.)

Para finalizar o conceito de Teletrabalho é importante referenciar também, a distinção entre Teletrabalho e trabalho a domicílio. Segundo a autora Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: 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 de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, Alice. 2011, pág. 258).

Sobre essa questão é válido também destacar a diferenciação feita por Maurício Godinho, que além de diferenciar os dois citados acima, acrescenta ainda o conceito de *home office*:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a

certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o novo trabalho no domicílio, chamado home-office, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; c) o Teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.). (2012, pág. 904.)

Exposto isso, chega-se à conclusão que muitas são as conceituações trazidas, mas há uma semelhança entre todas elas, que é a presença de três elementos: (i) um espacial, ou seja, o trabalhador está predominantemente fora da empresa; (ii) um instrumental, com a utilização de novas tecnologias informáticas e de comunicação; (iii) e um terceiro, que é a mudança na organização e realização do trabalho. Ressalva-se que o termo utilizado pelo legislador quando se trata da característica “espacial” é o termo “predominantemente”, expressão essa que poderia ter sido substituída pelo termo “habitualmente”, visto que é um conceito mais específico do direito do trabalho e que não abre margens muito abrangentes para erros ao identificar

se a forma de trabalho “X” pode ser enquadrada como Teletrabalho.

Dessa forma, o conceito mais inteligível, tomando como referência essas características trazidas na lei e pelos autores, seria da seguinte forma: Teletrabalho é aquele realizado fora das dependências do empregador, de forma organizada e direcionada por ele, a fim de que se utilize meios tecnológicos e informatizados buscando potencializar a produtividade laboral sem prejuízos ao trabalhador e sem controle de jornada, fazendo com que o empregado possa gerir seu tempo de trabalho da forma que lhe for mais conveniente.

Após a conceituação do Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro e as divergências sobre tal caracterização, será falado no próximo item a questão do Teletrabalho e o direito comparado, especialmente em Portugal, Espanha, Estados Unidos e França. A escolha desses, se justifica pelo fato de serem países desenvolvidos no que se refere a regulamentação trabalhista. Visto que para se buscar um país onde as lacunas sejam supridas e os pontos negativos sejam alterados, é necessário que se compare com países que estão um passo à frente de nós.

2.2 O TELETRABALHO E O DIREITO COMPARADO

Observa-se um avanço constante do Teletrabalho pelo mundo, ele é percebido de forma proporcionalmente maior nos países da Europa, porém, aos poucos está sendo aplicado por países do mundo inteiro, tendo essas relações uma legislação local ou não, pois alguns lugares usam esse meio laboral de maneira informal.

O Teletrabalho tem origem etimológica grega, tele tem o significado de distância. É uma modalidade especial de trabalho a distância; faz-se a utilização dos termos nos EUA como networking, telecommuting, remote working; já nos países de língua portuguesa utiliza-se o termo Teletrabalho; nos de idioma francês, télétrvail; nos países de idioma espanhol teletrabajo e nos de idioma italiano telelavoro. (BARROS, p. 257, 2011)

2.2.1 Teletrabalho em Portugal

No Brasil, pode-se dizer que a Reforma Trabalhista se inspirou no Código de Portugal para legislar sobre o Teletrabalho, visto que a regulamentação desse foi feita bem antes e há muitos resquícios desta na nossa legislação. A conceituação do Teletrabalho no Código do

Trabalho Português (Lei n.º 7/2009) é a seguinte:

Art. 165 – Considera-se Teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. (PORTUGAL, 2009, p.34)

Fazendo a análise o art. 166º dessa mesma lei, observa-se algumas características semelhantes e outras diferentes a respeito do Teletrabalho. Uma dessas é que se o trabalhador exercer uma atividade que seja compatível e desejar trabalhar com tal regime, o empregador não pode se opor ao pedido e no Brasil, como vimos anteriormente, essa alteração do trabalho presencial para o trabalho a distância só poderá ser feita se ambos estiverem de acordo. Outra é que no contrato escrito é estipulado o período de duração de trabalho e no Brasil não é necessário fazer isso.

Além disso, em Portugal, o Teletrabalho é realizado em espécies de “telecentros”, isso foi adotado com o intuito de evitar uma das desvantagens dessa forma de trabalho que é o isolamento do trabalhador. Percebe-se que o ordenamento português trouxe uma legislação mais específica e regulamentou cada ponto do Teletrabalho, estando assim, bem mais

avançados que a regulação brasileira em diversos aspectos.

2.2.2 O Teletrabalho na Espanha

Assim como em Portugal, a Espanha adotou o uso de telecentro para os trabalhadores no regime de Teletrabalho. Lá quem regulamenta essa forma de trabalho são os sindicatos.

Uma novidade que é diferente da aplicação no Brasil, é que na Espanha esses empregados precisam ir até a empresa (espaço físico) uma vez na semana. Essa foi a forma de fazer com que o indivíduo interaja com os demais trabalhadores e também nesse dia que ele precisa comparecer às dependências do empregador, ele recebe atualizações de cursos ou testa novos produtos, minimizando uma das desvantagens do Teletrabalho, que é o isolamento e os problemas de socialização do trabalhador submetido a este regime.

2.2.3 O Teletrabalho nos Estados Unidos

Os Estados Unidos são visivelmente avançados quando o assunto é legislação “teletrabalhista”. Lá o Teletrabalho surgiu por volta de 1990 como uma recomendação ambiental para reduzir o número de carros nas ruas e também para que se consiga atingir as metas estipuladas pelas empresas de forma mais eficiente.

Segundo Carla Carrara da Silva Jardim (2004, pág.33):

“[...] os programas de Teletrabalho nos Estados Unidos da América revestem-se de características peculiares; uma delas é que os programas do Teletrabalho estão implantados fundamentalmente mediante os chamados programas de telecommuting e cada Estado os implanta seguindo suas próprias diretrizes”.

Nos Estados Unidos cada estado pode regulamentar o Teletrabalho da forma que achar mais conveniente, lá até mesmo as empresas estatais incentivam e utilizam essa forma de trabalho. Um ponto interessante é que lá algumas empresas só permitem que o empregado fique no regime de Teletrabalho por 6 meses, após isso deve passar 1 ano na empresa de forma presencial para que o empregado não fique afastado do convívio social.

2.2.4 O Teletrabalho na França

O Teletrabalho na França começa a aparecer na década de 80. Aqui a legislação do Teletrabalho se baseia em quatro sentidos: remuneração, duração do contrato de Teletrabalho, inspeção do trabalho e o regime de acidentes de trabalho.

Em relação a remuneração, é regulado por convenções coletivas. A duração do

contrato pode ser feita de forma que a duração seja determinada ou indeterminada, como é no Brasil, ou até mesmo a duração de trabalho pode ser realizada de maneira parcial, onde parte o trabalhador permanece na empresa e parte ele realiza nas suas dependências. Quanto a inspeção do local de trabalho, é obrigatória sua realização, não sendo feita apenas se trabalho for prestado em local fora do âmbito nacional. No que diz respeito aos acidentes de trabalho, percebe-se certa semelhança com o regime adotado pelo Brasil, tendo o trabalhador que seguir as normas estipuladas pelo empregador. Além disso, os equipamentos para proteção e segurança do trabalho devem ser fornecidos por este último.

Em sua obra, a autora Carla Carrara da Silva Jardim (2004, pág.36), diz que o Teletrabalho na França surgiu em virtude da queda dos preços dos materiais de informática e de telecomunicações, as facilidades do transporte, a diminuição do tamanho dos equipamentos e a expansão das telecomunicações.

3 ASPECTOS JURÍDICOS DO CONTRATO DE TELETRABALHO

Quando analisado os aspectos conceituais mais relevantes do tema, vimos que a definição dessa modalidade de trabalho é bem atípica, abarcando no

mesmo conceito várias possibilidades diferentes, não tendo então, um conceito hermeneuticamente cerrado. Sendo assim, torna-se necessário realizar um estudo sobre as particularidades do contrato de trabalho a fim de que seja identificado as possíveis lacunas existentes na regulamentação da relação jurídica de Teletrabalho estabelecida entre empregador e empregado.

A modalidade laboral do Teletrabalho não constitui um estatuto particular, mas sim uma nova forma de organização da atividade, que busca adequar o trabalho ao estilo de vida contemporâneo e às novas tecnologias que estão surgindo dia após dia. Com isso, percebe-se a extrema relevância que o contrato de trabalho tem para resolução de posteriores situações jurídicas – sem prejuízo do princípio da primazia da realidade –, pois no mesmo será visualizado a relação de emprego, os atributos da subordinação, onerosidade, pessoalidade e não-eventualidade, melhor dizendo.

No contrato de Teletrabalho além das cláusulas tradicionais é importante estabelecer algumas cláusulas específicas, nesse sentido, o autor Sérgio Pinto dispõe que:

No Teletrabalho, o contrato de trabalho possui peculiaridades e, por conta disso, podem ter cláusulas específicas, as quais devem se expressas,

decorrentes do tipo de informação a que o empregado tem acesso, tais como: “a) cláusula de não-concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, da memória do computador etc.” (MARTINS, Sergio Pinto. 2011, p. 351)

Uma dessas é a da reversibilidade, que garante ao empregado que já possuía cargo presencial na empresa a possibilidade de retornar ao trabalho interno caso não tenha se adaptado ao trabalho à distância, isso evita eventual nulidade do contrato. Outra cláusula é a da não concorrência durante e após o contrato de trabalho, ou seja, que não seja prestado trabalho para outra empresa no mesmo ramo. E também a cláusula de exclusividade do trabalho para o empregador e com equipamentos exclusivos para esse fim. O objetivo dessas duas últimas é de dar maior segurança ao empregador, visto que em muitas vezes o empregado passa a possuir dados sigilosos

da empresa adquirindo grande responsabilidade sobre a proteção das mesmas. Porém, a referida cláusula acaba retirando uma das vantagens do trabalho remoto que será analisado mais a frente, que é a possibilidade do teletrabalhador ter mais de um emprego simultaneamente. Além dessas, é necessário que seja descrito o local que será prestado o trabalho, própria residência ou local definido pelo empregador; especificação das atividades realizadas pelo empregado; a estipulação do horário, que deve apresentar certa flexibilidade; a qualificação dos equipamentos necessários para o trabalho e se os mesmos são de responsabilidade do empregado ou do empregador; definição da remuneração e cláusula acerca da ciência dada ao empregado sobre as normas de segurança e acidentes do trabalho.

3.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADO

Quando é abordado o assunto de vantagens e desvantagens no Teletrabalho, é importante a percepção de que muitas vezes algo que é vantajoso, também tem um lado negativo. Então chega-se a uma conclusão que nenhuma vantagem e nenhuma desvantagem é absoluta, mas sim, predominantemente boa ou ruim.

No que concerne ao empregado, tem-se como principal vantagem a redução

dos deslocamentos entre residência e trabalho, pois muitos trabalhadores precisam enfrentar horas de trânsito para chegar até o local da prestação de serviços, tendo que assim começar seu dia mais cedo. Então a vantagem é que conseqüentemente, o empregador terá redução de custos, do cansaço e de eventuais estresses no percurso, e ainda, diminui consideravelmente as chances de sofrer um acidente de trânsito, seja em veículo próprio ou coletivo. Outra vantagem é que o trabalhador consegue ficar mais próximo de sua família, pela flexibilidade de horários. Sendo assim, o teletrabalhador tem o benefício de autonomia da gestão de tempo de trabalho, o que proporciona uma vida afetiva mais saudável, trazendo mais felicidade, criatividade e motivação.

Segundo autora Vera Regina Loureiro Winter (2005, p.68):

Gera, dessa maneira, maior motivação ao trabalho e menor índice de doenças profissionais, reduzindo as faltas, pois o que interessa é o cumprimento objetivo do prazo, o que pode ser flexionado de maneira mais flexível do que se tivesse trabalhando no estabelecimento empresarial.

Uma outra vantagem é que o empregado nesse caso tem mais oportunidades de emprego, podendo

usufruir da flexibilidade de horários para aumentar sua renda mensal podendo trabalhar para empresas de lugares distintos, quebrando as barreiras regionais físicas. E por último e não menos importante, uma vantagem do Teletrabalho é que ele se estende a uma parcela da população que enfrenta sérias dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, ou seja, o fato do trabalho ser prestado em casa dá a possibilidade de inclusão das pessoas que possuem alguma deficiência física ou mental.

Como desvantagem para o trabalhador temos o reflexo direto do que foram as vantagens. Por exemplo, ao mesmo tempo que o teletrabalhador poderá usufruir melhor do seu tempo com a família, esse convívio pode trazer conflitos se o mesmo não souber administrar o tempo de trabalho e tempo para o lazer e outros compromissos. Sendo assim, será imprescindível que o teletrabalhador tenha facilidade em separar os dois “ambientes” e tenha disciplina para que consiga entregar o trabalho esperado. Ainda se tratando desse assunto, o empregado tem como desvantagem o fato de perder o contato diário com os colegas de trabalho, deixando de ter trocas de experiências e tendo a exclusão do dia a dia da empresa, o que inevitavelmente trará o isolamento. É importante ressaltar também, que esse

distanciamento traz complicações no âmbito sindical, pois a organização da classe pode ser reduzida drasticamente, principalmente pelo afastamento desses trabalhadores das possíveis discussões geradas. Sendo assim, os sindicatos deverão buscar meios de se adequarem à essa nova forma de trabalho para que o empregado que exerce o Teletrabalho possa participar ativamente.

Outra desvantagem para o teletrabalhador é que ao mesmo tempo que ele tem reduzido os riscos de acidentes de trânsito e doenças profissionais, ele tem uma maior tendência a desenvolver doenças psicológicas como a depressão, decorrente da diminuição das relações interpessoais. E também pode aderir uma má alimentação e novos vícios, como o tabagismo e alcoolismo, sendo esses dois últimos normalmente não são aceitos no ambiente laboral. Além disso, no âmbito jurídico, o trabalhador que adere essa modalidade de trabalho pode ter muitos direitos reduzidos como por exemplo a exclusão do direito às horas extras. E como a prestação de serviço normalmente é realizada no domicílio do empregado, esse tipo de relação “autônoma” torna mais dificultosa a realização da fiscalização trabalhista, ocasionando dessa forma, muitos problemas de ambiente de trabalho

inadequado, o que causa prejuízos para a saúde do trabalhador.

Com isso, no tocante às vantagens e desvantagens para o empregado cabe a exposição de Vera Regina Loureiro Winter (2005, p.133-134):

Comparadas as vantagens e desvantagens, prevalecem as primeiras, em relação aos teleempregados que retém todos os direitos e ainda têm disponibilidade horária e ausência de deslocamento. [...] por último, cabe ressaltar a necessidade de organizar não só o trabalho, mas a própria vida do teleempregado, pois horários flexíveis, pelo trabalho fora da empresa, podem ocasionar uma reestruturação não só em sua vida pessoal, com até mesmo a ocupação do tempo livre. Essa reorganização do trabalho leva a ultrapassar o esforço físico para o esforço mental, ou seja, do cansaço pelo esforço despendido, à motivação pelo objetivo alcançado.

3.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO PARA O EMPREGADOR

As empresas também possuem muitos benefícios e desvantagens. Como vantagem há a redução de custos com espaço físico, conseqüentemente redução na manutenção desses espaços, economizando gastos com

luz, IPTU, aluguel, condomínio e limpeza. Há redução também nos investimentos acessórios em mobiliário e equipamentos. Além disso, o empregador tem mais oportunidades de encontrar mão de obra que atenda às suas necessidades, pois agora as empresas conseguem empregar qualquer pessoa no âmbito global. E como esse trabalho realizado à distância traz muitas economias para o empregador, ele pode remunerar melhor os empregados, aumentando assim o nível de talentos em sua empresa.

E também há mais produtividade na empresa que agora pode ter expediente nas 24 horas do dia, pois com a possibilidade de ter empregados em vários países com fusos diferentes, poderá atender com mais rapidez e alcançar maior número de clientes. E também em relação ao teleempregado, que além de ter mais concentração e tranquilidade para realizar suas atividades, tem menos chances de faltar por motivo de doenças leves, alagamentos ou até mesmo por problemas nos transportes públicos. E além desses fatores, uma maior satisfação do trabalhador também tende a aumentar a produtividade do mesmo.

Partindo para as desvantagens que o teleempregador tem com a adoção do Teletrabalho, há principalmente o fato do mesmo não conseguir supervisionar o empregado na realização de suas atividades.

Há que se ressaltar também que o desmembramento geográfico de funcionários em diversos locais pode acarretar um enfraquecimento na estrutura organizacional caso a empresa não consiga se adequar ou não encontre os meios necessários para tal.

Uma importante desvantagem também é em relação à segurança de informação da empresa, que é posta em risco quando o empregado utiliza de equipamentos e rede de internet próprios, facilitando assim que os dados trafeguem indevidamente em redes públicas fora do domínio da empresa. E com isso também há possibilidade de ocorrência de crimes cibernéticos, visto que os dados ficam mais vulneráveis caso o empregador não consiga desenvolver recursos para mantê-los seguros mesmo fora da empresa. Ademais, a possibilidade de o empregado possuir outros vínculos empregatícios com empresas do mesmo ramo também pode ser um risco ao teleempregador caso esse não estipule cláusula de vedação à essa prática no contrato, pois caso não a faça, o mesmo deverá apenas confiar na boa índole do empregado.

Além das desvantagens citadas, empresas que já existem e vão adotar essa forma de trabalho à distância podem ter mais custos com a transição para a implementação do mesmo, com

treinamentos específicos, muitas vezes na compra de equipamentos – quando esses são de responsabilidade do empregador – e com consultorias. Pode sofrer também dificuldades na adaptação dos colaboradores, tanto os que trabalham na sede – quando houver –, quanto aos que foram transferidos do trabalho presencial para o home office.

3.3 MODALIDADES DE TELETRABALHO

O Teletrabalho surge para renovar as formas de trabalho, dando mais flexibilidade ao empregado e empregador. Com ele surgem várias modalidades locais, sendo assim pode-se considerar que o trabalho à distância é gênero, pois esse termo não delimita um espaço específico, sendo esse determinado de acordo com as necessidades do empregador e as atividades desenvolvidas. Porém, nem todo trabalho à distância é Teletrabalho. De acordo com Luiz de Pinho Pedreira da Silva (2000, p.8) pode ser dividido em três modalidades: Teletrabalho em domicílio, Teletrabalho em telecentros e Teletrabalho nômade.

3.3.1 TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

Como o nome já diz, essa modalidade é exercida no próprio domicílio do empregado ou em outro lugar definido por ele, onde ele fica ligado à um escritório

central ou sede, utilizando de meios tecnológicos como a internet. Essa modalidade é a mais comum de todas, tanto que sempre que se fala em Teletrabalho é essa forma que imaginam, talvez por ser a modalidade mais antiga. Se tratando desse assunto:

Até meados do século passado, o trabalho a domicílio era considerado uma forma pouca usual e inadequada de emprego nas sociedades desenvolvidas. Declinou nas sociedades em vias de desenvolvimento, em que era assimilado à informalidade, marginalidade e exclusão. (WINTER, 2005, p.168)

3.3.2 TELETRABALHO EM TELECENTROS

Os telecentros são espaços preparados para a realização do teletrabalho, contendo máquinas e outros equipamentos em local geralmente próximo à residência dos trabalhadores. Nesse caso, por mais que os empregados não tenham que ir para a empresa, deverão se deslocar para um centro específico. Esses locais podem ser da própria empresa, de várias empresas ou até mesmo de uma empresa que é dona do telecentro e cobra para que outras empresas utilizem o espaço para que os teletrabalhadores realizem o serviço.

Os telecentros podem ser centro de satélite ou centro de local de teleserviço.

O centro satélite é uma espécie de prédio ou parte de um prédio com vários escritórios onde apenas uma empresa é proprietária para que ali se realizem a prestação de serviços de Teletrabalho. Para Martino (2001), sinteticamente, o centro satélite é definido como uma unidade separada, dentro de um empreendimento geograficamente removido da organização central da empresa, mas que mantém constante comunicação eletrônica. Nestes tipos de centros, somente os trabalhadores da empresa ou da arrendatária utilizam-se do local de trabalho.

Já a realização em centro de local de teleserviço apesar de também poder ser realizado em prédios destinados a esse fim, é quando uma só empresa ou grupo administra o espaço para que diversas empresas utilizem. Ou seja, o espaço é de um terceiro que viabiliza o “aluguel” do local para empresas que tem empregados contratados no regime de Teletrabalho.

3.3.3 TELETRABALHO-NÔMADE

Esse tipo de trabalho é realizado por trabalhadores sem lugar determinado para a prestação de serviços, sendo assim considerado como trabalho móvel. Esse pode ser o trabalhador externo ou até mesmo uma pessoa que trabalha para várias empresas apenas implementando uma

tecnologia e depois só faz manutenção por um equipamento próprio, um notebook por exemplo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inquestionável o quanto a revolução tecnológica e a globalização no mundo tem impactado a vida dos trabalhadores. A substituição do homem por máquinas e o desenvolvimento da informática com certeza foram fatores que trouxeram grandes mudanças nas formas de trabalho, se no século XX a capacitação em que as pessoas buscavam eram preponderantemente a de aprender o passo a passo da fabricação de um produto ou da extração de matéria-prima, hoje busca-se de forma predominante conhecer o funcionamento de máquinas e da criação das mesmas. A tecnologia da máquina traduz-se na habilidade e produtividade que precisariam de muitos trabalhadores para exercer em mais tempo, então a implementação da mesma e a mudança nas formas de trabalho com certeza foram um grande atrativo para as empresas aumentarem seus lucros. É certo que apesar de benéfico para as empresas, a substituição de trabalhadores por máquinas acaba sendo um fator preocupante para a sociedade como um todo, pois o trabalho é que movimenta a economia e dá o sustento de muitas famílias.

Além disso essas novas formas de trabalho inovam vários conceitos trazidos há muitos anos para a sociedade, como o de controle do empregado e revolucionam as formas de contratação, como é o caso do surgimento do Teletrabalho, que foi o objeto de estudo nesse artigo. Esse talvez seja o maior reflexo dessas mudanças, pois além de trazer a máquina como instrumento pessoal de trabalho muda-se a forma de subordinação e de prestação de serviço.

Como qualquer novidade no início, a legislação é muito escassa e com isso começaram a surgir muitos problemas, pois com a falta de respaldo na lei o teletrabalhador ficou vulnerável à interpretação dos fatos realizadas por terceiros. E pelo fato do Teletrabalho vir crescendo no Brasil, a Reforma Trabalhista buscou preencher algumas lacunas existentes e regulamentar essa nova forma de trabalho, o que de fato foi feito. Porém pecou na insuficiência normativa ao ainda deixar espaço para interpretação de terceiros, perfeitamente previsíveis. Nesse sentido, o autor Mauricio Godinho Delgado diz que:

Em suas novas regras sobre Teletrabalho, a CLT ainda não enfrentou temas candentes como as limitações à tendência de exacerbação da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no

ambiente virtual e o denominado “direito à desconexão” – temas que são importantes na dinâmica desse novo regime laborativo. A par disso, não determinou a fixação imperativa de qualquer custo ao empregador – que absorve, evidentemente, os riscos do empreendimento (art. 2º, caput, CLT) –, referindo-se apenas à previsão “em contrato escrito” (art. 75-D, CLT). Abre-se, portanto, significativo espaço à interpretação e à integração jurídicas nesse novo segmento jurídico laborativo. (2018, p. 1066).

Sendo assim o legislador poderia ter trazido a realidade dos problemas já existentes e dos que podem surgir, a fim de que a regulamentação do Teletrabalho seja exaurida para que seja feita uma prevenção de demandas judiciais e diminuição das desvantagens dessa forma de trabalho. Para isso, o legislador também poderia ter utilizado como ferramenta o direito comparado para que se espelhasse em países mais desenvolvidos, aplicando o que deu certo lá, no Brasil. Um exemplo de algo que reduziria drasticamente uma desvantagem do Teletrabalho, é a obrigatoriedade aplicada na Espanha de que o empregado compareça às dependências do empregador pelo menos uma vez na semana para cursos de aperfeiçoamento e

interação com os outros colegas de trabalho. Ou como é aplicado nos Estados Unidos, onde o empregado pode exercer o Teletrabalho por no máximo 6 meses e após isso voltar ao trabalho presencial por 1 ano, fazendo com que assim, o mesmo não seja afastado completamente do convívio social. E também há de observar a importância de uma norma que obrigue a inspeção do ambiente de trabalho para que seja averiguada as reais condições de prestação de serviço do teletrabalhador, como é feito na França, para que se evite possíveis doenças causadas por um ambiente inadequado ao trabalho.

No que se refere às vantagens e desvantagens para o empregador, foi visto que as vantagens são principalmente no que se refere à redução de custos e maior leque de contratação de serviço. E as desvantagens são mais perceptíveis no aspecto estrutural e de segurança da empresa, que sofrerá grande impacto. E para o teleempregado sem dúvidas a maior vantagem é a autonomia da gestão de seu tempo e possibilidade de prestar serviço para mais de uma empresa, quando não proibida por estipulação do empregador. E a desvantagem mais importante de ser analisada é o isolamento do convívio com as pessoas que o *home office* sugere, podendo trazer consequências graves à saúde psíquica do teletrabalhador. Como

vimos acima, em outros países já foram aplicadas formas de reduzir esse afastamento. Dessa forma, embora o Teletrabalho traga muitas vantagens para as empresas e empregados, é necessário que a regulamentação de pontos ainda não definidos se adeque e busque formas de evitar ou ao menos diminuir as consequências que as desvantagens trazem.

Em relação às modalidades de Teletrabalho podemos dizer que trabalho a distância é apenas um gênero onde a modalidade de Teletrabalho é uma espécie, pois para ser caracterizada como tal, além da prestação de serviços ser realizada fora das dependências do empregador é necessário o use de meios tecnológicos.

Concluimos que o Teletrabalho uniu a flexibilidade de tempo, lugar e meio na prestação de trabalho, sendo inevitável a sua aplicação nos tempos modernos. A globalização permitiu que o conceito de “distância” fosse relativizado e a tecnologia deixou de ser aplicada apenas em países plenamente desenvolvidos, sendo agora algo de aplicação mundial. Dessa forma, a globalização e as novas tecnologias trouxeram muitas modificações nas formas de trabalho, se tornando esse, um campo amplo e em constante evolução. Por isso é importante dizer que sendo essa modalidade um caminho sem volta e visto que as tecnologias só tendem a se aperfeiçoar, é

preciso que a legislação brasileira acerca do assunto esteja evoluindo na mesma proporção, para que problemas e demandas jurídicas sejam evitados. E sendo o direito algo orgânico, é preciso que ele esteja compatível com as mudanças na sociedade, mas, deve haver um limite que o legislador precisa sempre buscar se atentar para que não sejam suprimidos os direitos fundamentais dos empregados, que foram duramente conquistados. Por fim, apesar da responsabilidade do legislador em suprir lacunas ainda existentes, os empregadores e a sociedade não precisam se recuar à adoção e aceitação do Teletrabalho, mas sim buscar realizar contratos com cláusulas mais bem definidas, é o que esses podem fazer de forma imediata.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BAUMAN, Zygmunt. Globalização: As Consequências Humanas. Rio de Janeiro, 1999. Editora Jorge Zahar. Tradução: Marcus Penchel.
- BRAGHINI, Marcelo. Reforma Trabalhista. Flexibilização das Normas Sociais do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dec reto-lei/De15452compilado.htm>. Acessado em 27 de mar. de 2017.
- BRASIL. Lei Nº 12.551. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_At o2011-2014/2011/Lei/L12551> Acessado em: 15 de abr. de 2019
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.
- CEZÁRIO, Priscila Freire da Silva e FERREIRA, Wellington Roberto. O panorama do trabalho à distância. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16, MI157114,61044-O+panorama+do+trabalho+a+distancia>> Acesso em: 16 de Maio de 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego : entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.
- DELGADO, Pamilla Pessoa dos Santos. Os efeitos da globalização nas relações trabalhistas - dumping social. 2013. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-efeitos-da-globaliza%C3%A7%C3%A3o-nas->

rela%C3%A7%C3%B5es-trabalhistas-dumping-social> Acesso em: 12 de out. de 2018.

FONTENELLE, André. Metodologia Científica: Como definir os tipos de pesquisa do seu TCC?. Disponível em: <http://www.andrefontenelle.com.br>. Acessado em: 05 de jun. 2018.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2004.

MACCALÓZ, Salete Maria et al. Globalização e Neoliberalismo e Direitos Sociais. Rio de Janeiro: Editora Destaque, 1997.

MARTINO, V. Di. High road to teleworking, in the to teleworking. OIT, 2001

MARTINS, Sergio Pinto. “Teletrabalho”, Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário, n. 18/2001.

MOYSES, Natália Hallit. Reflexões sobre a lei nº 12.551/11 (Teletrabalho) e a alteração do enunciado da Súmula nº 428 do TST. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/23767/reflexoes-sobre-a-lei-n-12-551-11-teletrabalho-e-a-alteracao-do-enunciado-da-sumula-n-428-do-tst>> Acesso em: 16 de maio de 2018.

PORTUGAL, LEI Nº 7, 12 DE JUNHO DE 2009. Código do Trabalho. Assembleia de República. Disponível em:

<<https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/02/03000/0092601029.pdf>> Acesso em: 15 de out. 2018.

RIBEIRO, Matheus Ramos. Fordismo e toyotismo: Suas principais características, com uma análise das precárias relações de trabalho. Disponível em: <https://matheusramosribeiro.jusbrasil.com.br/artigos/202589865/fordismo-e-toyotismo-suas-principais-caracteristicas-com-uma-analise-das-precarias-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 12 de out. de 2018.>

ROMITA, Arion Sayão. Flexisegurança. A reforma do mercado de trabalho. São Paulo.LTr, 2008.

SELLA, Adriano. Globalização neoliberal e exclusão social: alternativas...? São possíveis!. São Paulo: Paulus, 2002. Coleção: Temas da atualidade.

SILVA, Diana de Lima e; PASSOS, Edésio (org.). Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O Teletrabalho. Revista Ltr, São Paulo, v. 64, 2000.

TAYLORISMO, fordismo e toyotismo: Qual a diferença entre taylorismo, fordismo e toyotismo? [s.l.], [s.d.], [s.n.]. Disponível em:

<<https://www.diferenca.com/taylorismo->

fordismo-e-toyotismo/> Acesso em: 12 de out. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O Direito do Trabalho no limiar do século XXI. Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo: LTr, vol. 63, n.7,1999.

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