



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO II

A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA SOB A ÉGIDE DO TELETRABALHO
INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E A IMPRESCINDIBILIDADE DA SEGURANÇA
JURÍDICA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS SAUDÁVEIS

ORIENTANDO – MATHEUS SIQUEIRA DE SOUZA
ORIENTADORA – PROFESSORA DOUTORA MARINA ZAVA DE FARIA

GOIÂNIA
2022

MATHEUS SIQUEIRA DE SOUZA

A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA SOB A ÉGIDE DO TELETRABALHO
INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS E A IMPRESCINDIBILIDADE DA SEGURANÇA
JURÍDICA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS SAUDÁVEIS

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Professora, Orientadora Doutora Marina Zava de Faria.

GOIÂNIA
2022

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO	5
1 TELETRABALHO, UMA TENDÊNCIA MUNDIAL	7
1.1 ADEQUAÇÃO PROFISSIONAL ÀS NOVAS TECNOLOGIAS DO TRABALHO	8
1.2 DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E MEIOS DE AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO	9
2 RELEVÂNCIA SOCIOECONÔMICA DO TRABALHO REMOTO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	11
2.1 ADESÃO DO TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA DE ENFRENTAMENTO AO DESEMPREGO	12
2.2 INCLUSÃO E COMBATE ÀS DESIGUALDADES SOCIAIS	13
3 CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO NO PÓS-COVID	14
3.1 FRAGILIDADES LEGAIS E O AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	15
3.2 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS.....	16
CONCLUSÃO.....	17
REFERÊNCIAS	18

RESUMO

A necessidade de tornar a exequibilidade das leis trabalhistas efetivas, no trabalho remoto contemporâneo, foi o fator de escolha do tema. A intensificação do teletrabalho é uma tendência mundial e dela insurge grandes desafios. No Brasil, o número de empregados e empregadores que aderiram o teletrabalho se alavancou, em decorrência da pandemia do Covid-19 e seus desdobramentos.

A economia é um elemento fundamental na "engrenagem" da sociedade civil e, está última, não pode se estagnar. Por conseguinte, na esfera delimitada no presente projeto de pesquisa, qual seja, a explanação legal e funcional do teletrabalho, a estrutura jurídica precisa acompanhar as inovações tecnológicas.

A finalidade da pesquisa é encontrar meios que viabilizem maior segurança jurídica na seara do teletrabalho, por intermédio de ajustes legais e funcionais, a fim de que o trabalho remoto seja otimizado e estendido de forma célere. Dessa forma, a pesquisa contribuirá para a solução da problemática, na medida que se objetiva a superação de lacunas legais e a busca pela segurança jurídica, em consonância com o princípio da função social da empresa, sem transgredir os ditames principiológicos do ambiente de trabalho saudável.

INTRODUÇÃO

A cerca da função social da empresa sob a égide do teletrabalho, as referências expostas abaixo, são basilares para a explanação da pesquisa.

Dispõe o artigo 75-B e D da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017:

Art. 75-B. 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.

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.

O teletrabalho é aquele em que o empregado executa as atividades laborais fora das dependências da empresa (excepcionalmente, poderá comparecer no ambiente físico, sem descaracterizar o regime de teletrabalho) e para que isso ocorra, o uso, bem como a aquisição, das tecnologias da informação e comunicação, como computadores, notebook, aparelho de telefonia móvel e semelhantes, são preponderantes.

Com a adoção do trabalho remoto, há redução da necessidade de aquisição de ambientes físicos e por consequência, diminuição de custos. A precariedade da mobilidade urbana implica em prejuízos nas *horas in itinere* e, indubitavelmente, os benefícios promovidos pelo teletrabalho, nessa esfera, são concretos.

De acordo com Melo (2020, p. 24):

Para a empresa, suas principais vantagens estão na redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte etc. A par dessas vantagens, propicia [...] eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros. (apud BARROS, p. 214)

Melo (2020, p.24 e 25, apud BARROS, p.215), também faz alusões quanto às vantagens da adoção do teletrabalho e seus reflexos, no âmbito ecológico e no combate à desigualdade no mercado de trabalho.

As vantagens não se limitam, no entanto, apenas ao empregado e empregador, extrapolam as fronteiras dos sujeitos em si, abrangendo o meio ambiente a

sociedade de um modo geral. Isso porque o fato do teletrabalho reduzir o uso de transportes, por exemplo, permite a redução da poluição e até do congestionamento do tráfego.

Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.

Fundamenta Pozzo (2017 p. 163):

Assim, a normatividade da função social da empresa engendraria a necessidade de maior equilíbrio na relação entre subordinados e dirigentes da atividade laboral.[471] Sob esta ótica ter-se-ia, igualmente, a concretização do princípio, por exemplo, na limitação do direito potestativo à resolução do contrato de trabalho pelo empregador quando se está diante de hipótese de demissão coletiva.

Neste sentido, é correto afirmar que, entre os elementos da função social da empresa, encontra-se o dever de promoção do emprego pleno, o que fornece o bem-estar à coletividade, quando se dá de forma efetiva.

Ainda de acordo com Melo (p. 61 e 62, *apud* Barros, p.218), no mesmo sentido, Barros entende que o fato de o empregado trabalhar fora do ambiente empresarial, não desonera o empregador de cumprir com as leis de higiene e segurança no trabalho, entendendo que essa pode se dar da seguinte forma:

“Salienta-se que os teletrabalhadores, em geral, fazem uso de computador. Por isso, recomenda-se que o aparelho não fique contra a luz ou de frente para ela (se for natural), seja também móvel, com tela plana, imagem estável e dimensão suficiente. O monitor do computador deverá estar na altura dos olhos. A par desses aspectos, torna-se necessário, ainda, que a mesa ou superfície em que se assenta o computador seja também plana, de dimensão suficiente, de cor fosca ou clara, com suporte para documentos, além de assento regulável. Se a pessoa que for se utilizar do equipamento tiver estatura baixa e não conseguir encostar o pé no chão, torna-se necessário colocar um encosto para os pés. Recomenda-se também o uso de cadeira giratória. A exigência se justifica porque a inadequação desses elementos poderá provocar fadiga visual e problema musculoesquelético na região dorso lombar, considerando a posição sedentária em que se desenvolve o trabalho.”

Independentemente de qual seja o modo de trabalho, presencial ou remoto, o empregador não está desobrigado do dever de cumprir as disposições legais concernentes ao meio de trabalho saudável.

Elucida a Constituição Federal:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego

Em síntese, o teor do exposto é imprescindível para a efetivação do princípio da função social da empresa, sob a égide do teletrabalho, e o mencionado princípio encontra amparo jurídico intrínseco ao artigo transcrito acima. Todas as questões supracitadas serão devidamente esclarecidas ao longo do presente artigo.

1. TELETRABALHO, UMA TENDÊNCIA MUNDIAL

O Teletrabalho é uma tendência mundial. O avanço tecnológico dos meios de informação e telecomunicação permitiram uma projeção significativa no setor laboral.

A popularidade do teletrabalho foi intensificada em virtude do isolamento social decorrente da pandemia COVID-19, entretanto, esta modalidade propriamente dita não é um fenômeno recente.

De acordo com Andreoni (2016, p.2, *apud* Nilles 1997)

teletrabalho é a substituição do trajeto de ida e volta ao trabalho dos empregados pelas telecomunicações e/ou informática. As duas principais formas de teletrabalho são em domicílio do empregado ou home office e centros de tele serviços, os chamados escritórios virtuais. A infraestrutura de redes de telecomunicações, a internet e computadores interligam os teletrabalhadores com o escritório central de forma a manter o contato.

Os anos 70 foram marcados pela figura de Jack M. Nilles, inúmeras obras o ilustram como "O pai do teletrabalho". Em uma análise minuciosa, ao cruzar a existência da tecnologia da informação e comunicação como propulsora de tarefas de trabalho, encontramos em suas raízes, a figura de Claude Chappe, o criador do telégrafo óptico, o que evidencia a vinculação do teletrabalho com tipos específicos de tecnologia.

A CLT, define o teletrabalho como:

Art. 75-B. 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.

As disposições legais brasileiras contemporâneas, aludem em seu teor, como características inafastáveis para a caracterização do teletrabalho, a tecnologia da

informação e comunicação como mediadora da distância física. Em termos de realidade laboral, o teletrabalho no Brasil já ultrapassa duas décadas, entretanto, como realidade legislativa, tornou-se mais notável com a reforma trabalhista de 2017.

1.1 ADEQUAÇÃO PROFISSIONAL ÀS NOVAS TECNOLOGIAS DO TRABALHO

Tudo passa por transformações instantâneas, o que é novidade hoje, será obsoleto amanhã. A liquidez sociocultural irradia seus reflexos também nas relações de trabalho, de forma que, os empregadores e empregados precisam acompanhar as transformações tecnológicas.

A adesão dos padrões tecnológicos está prevista na LEI Nº 12.965, DE 23 DE ABRIL DE 2014:

Art. 4º A disciplina do uso da internet no Brasil tem por objetivo a promoção:
IV - da adesão a padrões tecnológicos abertos que permitam a comunicação, a acessibilidade e a interoperabilidade entre aplicações e bases de dados.

Relata Bauman (2001, p. 204 e 205):

E assim a política de "precarização" conduzida pelos operadores dos mercados de trabalho acaba sendo apoiada e reforçada pelas políticas de vida [...] ambas convergem para o mesmo resultado: o enfraquecimento e decomposição dos laços humanos, das comunidades e das parceiras. Compromissos do tipo "até que a morte nos separe" se transformam em contratos do tipo "enquanto durar a satisfação", temporais e transitórios por definição, por projeto e por impacto pragmático - e assim passíveis de ruptura unilateral, sempre que um dos parceiros perceba melhores oportunidades e maior valor fora da parceria do que em tentar salvá-la a qualquer - incalculável - custo.

O sociólogo Sigmund Bauman, em sua grande obra "Modernidade Líquida", já observava que a fluidez é um elemento do pós Segunda Guerra Mundial. Os vínculos entre pessoas, bem como entre pessoas e instituições se fragilizaram, de modo que a dinâmica capitalista se consuma da seguinte forma: a ruptura contratual ocorre, quando um dos parceiros percebe outra oportunidade mais benéfica.

A interface dos meios de telecomunicação deve oportunizar a dinâmica do teletrabalho. Para que isso ocorra é imprescindível a transparência contratual entre empregador e empregado, para que, desde o princípio seja estabelecida as informações pertinentes quanto ao horário de trabalho, instruções e técnicas de como manusear as ferramentas necessárias, bem como garantir que o empregado se comprometerá a seguir os termos contratuais, de modo a evitar eventuais alegações de desconhecimento das questões acordadas.

1.2 DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E MEIOS DE AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

Em que pese a necessidade de adaptação às novas tecnologias, esta não pode se dar de forma desordenada, o que resulta em insegurança jurídica, quando a norma não está em sincronia com os fatos.

Dispõe o artigo 75 - D da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017:

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.

De acordo com o artigo mencionado, os custos com a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários ao trabalho, não podem integrar a remuneração do empregado, pois o vínculo empregatício consiste tão somente na oferta da mão de obra do empregado em troca da remuneração.

Logo os instrumentos necessários ao desempenho do trabalho devem ser ofertados pelo empregador. Juridicamente, lacunas podem ser observadas, uma vez que, de forma simplória, o acordo contratual entre empregador e empregado, ainda que escrito, não é totalmente capaz de definir quem de fato deveria arcar com custos específicos, que variam conforme o caso.

Há uma obscuridade na redação do artigo 75 - D da CLT, conforme será exposto:

A redação estabelece que, a responsabilidade na aquisição, manutenção, fornecimento e reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito, porém, o artigo supracitado não deve ser interpretado exhaustivamente.

O contrato escrito é pactuado entre as partes, mas corriqueiramente, as disposições do contrato podem ir de encontro com a lei, por ignorância das partes. Por exemplo: A aquisição de equipamentos de trabalho, bem como sua manutenção, é de responsabilidade do empregador. Mas e se o empregado optar em usar seu próprio material de trabalho, e este apresentar defeito posteriormente ? O empregador se desincumbe da responsabilidade de manutenção e reembolso, face a opção do empregado ?

Como a CLT atribui os encargos ao empregador, sem promover essa especificação, o correto é sua aplicação abrangente. Diante disso, o empregador deve

suportar o encargo da manutenção ou reembolso, independentemente se o equipamento é de propriedade do empregado ou não, pois consiste em ferramenta imprescindível para a prestação das atividades laborais contratadas.

O fato do teletrabalho ser desempenhado fora das dependências da empresa, não pode acarretar diminuição da segurança jurídica e tutela devida, pois isso seria um retrocesso social, o que é terminantemente proibido conforme o entendimento constitucional. O que importa é a condição e status de pessoa humana, cuja dignidade é inviolável. A reforma trabalhista, ao incluir o teletrabalho em hipótese de exceção, se contrapõe às disposições da Constituição Federal, que não permite a distinção entre as formas de trabalho, o teletrabalhador está no mesmo nível de outros trabalhadores.

Para Canotilho (2003 p. 1402 a 1404), os direitos fundamentais são dotados das seguintes funções:

Função defesa ou liberdade, função de prestação social, função de prestação perante terceiros e função de não discriminação.

Preconiza a Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Em sentido análogo, afirma também que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

De acordo com Bauman (2020, p.187):

Quando a utilização do trabalho se torna de curto prazo e precária, tendo sido ele despido de perspectivas firmes (e muito menos garantias) e, portanto, tornado episódico, quando virtualmente todas as regras relativas ao jogo das promoções e demissões foram esgotadas ou tendem a ser alteradas antes que o jogo termine, há pouca chance de que a lealdade e o compromisso mútuos brotem e se enraizem

Ainda segundo Bauman (2020, p.187):

O emprego parece um acampamento que se visita por alguns dias e que se pode abandonar a qualquer momento se as vantagens oferecidas não se verificarem ou se forem consideradas insatisfatórias - e não com um domicílio compartilhado onde nos inclinamos a ter trabalho e construir pacientemente regras aceitáveis

de convivência. Mark Granovetter sugeriu que o nosso é um tempo de "laços fracos".

Para solidificar o vínculo contratual do teletrabalho, são necessários adendos legislativos que determinem de forma detalhada as atribuições e competência dos agentes envolvidos.

O Projeto de lei 5581/2020, traz em sua disposição:

SEÇÃO I

Art. 3º. Obriga-se o empregador, de acordo com o estado atual da técnica, a implementar condições para o pleno bem-estar físico e psicossocial de seus teletrabalhadores, nos termos da legislação e das disposições administrativas complementares, que se prestarão notadamente à:

IV – adaptação do local de trabalho, inclusive no âmbito doméstico (home office), incluídas suas instalações, máquinas, métodos e ferramentas, às características e capacidades física e mental dos trabalhadores;

V – divulgação idônea e suficiente de informações e documentos labor-ambientais de interesse da sociedade em geral, da categoria profissional em específico ou do trabalhador individualmente considerado.

De forma categórica, a PL 5581/2020, objetiva dissipar obscuridades, em alguns termos que a Reforma Trabalhista de 2017 não foi capaz de fazer satisfatoriamente. O acervo informativo, por exemplo, deve ter publicidade e divulgação suficiente para conscientizar e instruir o teletrabalhador de seus direitos, responsabilidades e implicações do descumprimento. É necessário também, de forma individualizada, elencar o dever do empregador na implementação e adaptação do ambiente laboral.

2. RELEVÂNCIA SOCIOECONÔMICA DO TRABALHO REMOTO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Dentre as características da função social da empresa, temos o relevante objetivo de gerar e manter o emprego efetivo.

A Carta Magna estabelece:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Em uma análise minuciosa, depreende-se do § 4º, do artigo 1º da Constituição Federal, que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é o valor social do trabalho.

Segundo Marx (1985a, p. 50):

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana.

Em análise, o trabalho seria elemento definidor do próprio ser, do homem ou sua dimensão ontológica. Ontologicamente falando, o trabalho seria definidor do ser uma vez que gera as condições reais de sua possibilidade de existência, é algo intrínseco, pois se insere numa relação de mediação entre o sujeito e o objeto do seu carecimento.

Nessa mesma linha de raciocínio, tendo em vista que essa relação de mediação é associada aos valores sociais, sua dinâmica é marcada por uma constante metamorfose. Na sociedade contemporânea o teletrabalho é uma tendência, marcada pela maleabilidade e dinamismo, o que o torna propulsor de novos empregos e conseqüentemente o crescimento socioeconômico.

Com a adoção do trabalho remoto, há redução da necessidade de aquisição de ambientes físicos e por conseqüência, diminuição de custos. Outro fator é que, a migração pendular é uma realidade no Brasil e seu fluxo é mais intenso nas áreas urbanas. A precariedade da mobilidade urbana implica em prejuízos nas *horas in itinere* e, indubitavelmente, os benefícios promovidos pelo teletrabalho, nessa esfera, são concretos.

Com a adoção do trabalho remoto, há redução da necessidade de aquisição de ambientes físicos e por conseqüência, diminuição de custos. Outro fator é que, a migração pendular é uma realidade no Brasil e seu fluxo é mais intenso nas áreas urbanas. A precariedade da mobilidade urbana implica em prejuízos nas *horas in itinere* e, indubitavelmente, os benefícios promovidos pelo teletrabalho, nessa esfera, são concretos.

2.1 ADESÃO DO TELETRABALHO COMO ALTERNATIVA DE ENFRENTAMENTO AO DESEMPREGO

A expansão do teletrabalho compreende num legítimo progresso social, pois inúmeros novos empregos podem surgir da sua criação, em virtude de suas vantagens.

De acordo com Melo (2020, p. 24):

Para a empresa, suas principais vantagens estão na redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte etc. A par dessas vantagens, propicia [...] eliminação de tempo perdido, sobretudo no trânsito, da maior motivação e da satisfação no exercício da atividade. Além desses aspectos, a empresa se vê livre das greves de transporte, dos acidentes no trajeto do trabalho, dos fenômenos meteorológicos, entre outros. (apud BARROS, p. 214)

Com a adoção do trabalho remoto, há redução da necessidade de aquisição de ambientes físicos e por consequência, diminuição de custos. Os dispêndios com locação de espaços laborais e vale-transporte, praticamente desaparecem e por consequência, permite a contratação de um contingente maior de empregados.

Nesse sentido, a Função Social da Empresa é aplicada, conforme fundamenta Pozzo (2017 p. 163):

Assim, a normatividade da função social da empresa engendraria a necessidade de maior equilíbrio na relação entre subordinados e dirigentes da atividade laboral.[471] Sob esta ótica ter-se-ia, igualmente, a concretização do princípio, por exemplo, na limitação do direito potestativo à resolução do contrato de trabalho pelo empregador quando se está diante de hipótese de demissão coletiva.

Outro fator é que, a migração pendular é uma realidade no Brasil e seu fluxo é mais intenso nas áreas urbanas. A precariedade da mobilidade urbana implica em prejuízos nas *horas in itinere* e, indubitavelmente, os benefícios promovidos pelo teletrabalho, nessa esfera, são concretos.

Sendo assim, a produtividade pode ser ampliada, de modo a gerar benefícios econômicos para todas as partes envolvidas. O conjunto de vantagens deve ser considerado como estímulo em investimentos nessa modalidade de trabalho e para tanto, é importante fortalecer as normas já existentes, para que se alcance o real objetivo.

2.2 Inclusão e combate às desigualdades sociais

Melo (2020, p.24 e 25, *apud* BARROS, p.215), também faz alusões quanto às vantagens da adoção do teletrabalho e seus reflexos, no combate à desigualdade no mercado de trabalho.

Outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, como é o caso das donas de casa, trabalhadores com idade avançada ou com deficiência física e presidiários. Visto sob esse ângulo, o teletrabalho poderá

atuar como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.

O teletrabalho é um meio viável de combate às desigualdades sociais, pois ele pode contemplar pessoas que, são excluídas ou apresentam dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Entre os grupos vulneráveis, podemos citar donas de casa, os idosos, pessoas com deficiência física e presidiários. Para uma análise mais profunda, é preciso reconhecer a realidade social do Brasil.

Pessoas de idade avançada, encontram muitas dificuldades para encontrar empregos, em virtude de vários estigmas. Entre eles, a presunção de que a pessoa próxima da terceira idade é mais suscetível a doenças degenerativas e que, na hipótese de acidente de trabalho, a recuperação é retardada. Com o teletrabalho, afasta-se as eventualidades citadas.

As donas de casa enfrentam dificuldades semelhantes, pois são interpretadas como pessoas fora do mercado de trabalho, portanto sem qualificação. O *modus operandi* do teletrabalho, tendo em vista que as ferramentas da tecnologia estão mais acessíveis e de fácil aprendizagem, permite com que as trabalhadoras do lar se encaixem nessa modalidade, sem perder tempo com deslocamento até o ambiente de trabalho, fato este importante para conciliar trabalho doméstico e teletrabalho.

Pessoas com algum tipo de deficiência física encontram no teletrabalho uma grande oportunidade de emprego. Essa modalidade de emprego quase não exige muitos esforços físicos e prioriza a capacidade intelectual, aproveita-se ao máximo, os rendimentos de pessoas inseridas nessa realidade.

Pessoas que estão em cumprimento de algum regime de pena, encontram dificuldades na reinserção ao mercado, pelo receio de potenciais empregadores na contratação. O fato do teletrabalho ser realizado a distância, pode diminuir o receio dos empregadores na contratação dessas pessoas.

Não há dúvidas que o teletrabalho aproveita as capacidades que os empregados podem oferecer e desconsidera suas limitações. Devido a importância do teletrabalho, é fundamental empreender esforços para fortalecer seus pilares legais.

3 CONSOLIDAÇÃO DO TELETRABALHO NO PÓS-COVID

No mundo globalizado, as inovações tecnológicas rapidamente tornam-se obsoletas e as leis precisam acompanhar essas evoluções. Não somente a legislação,

mas também os regimentos internos das empresas devem promover mais segurança jurídica, tanto para o empregador como para o empregado.

A adaptação positiva ao teletrabalho, em setores diversos, no decurso da pandemia, evidencia a plausibilidade do regime remoto como meio de trabalho habitual, mesmo após o seu término. Um meio tangível de consumação para essa tese, consiste na responsabilidade do empregador, quanto a oferta de meios que tornem possíveis a sustentabilidade do ambiente de trabalho saudável.

A Consolidação das Leis do Trabalho, prevê uma alternativa:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

Cursos de capacitação profissional em informática, administração das horas de trabalho e instruções específicas quanto as readequações necessárias no ambiente laboral e uso correto de equipamentos, como descanso de pés, são fundamentais para a formação de profissionais qualificados, sem comprometer a produtividade e a saúde do empregado.

3.1 FRAGILIDADES LEGAIS E O AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

O objetivo do presente artigo científico é trazer a existência, mecanismos específicos capazes de suprir a inópcia dos artigos 75 - D e 75 - E, da Lei 13.467/2017, socialmente denominada com Lei da Reforma Trabalhista. É cintilante, o fato de que, o teletrabalho se expandirá ainda mais. A crise pandêmica do Covid-19 foi o estopim, para aquilo que, em uma linguagem coloquial, "veio para ficar".

Preconiza o artigo 75 – E, da CLT:

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.

Como um exemplo, no que tange ao ambiente de trabalho saudável, é possível conjecturar: Um empregador pode trazer no contrato, regras a serem seguidas pelos empregados, para a sustentabilidade do ambiente de trabalho saudável, mas na prática,

não fornece, nem fiscaliza (inviável devido à natureza do teletrabalho) o cumprimento das devidas instruções. Posteriormente, o empregado pode vir a apresentar doença laboral e ingressar com uma reclamatória em face do empregador.

Os percalços pontuados podem ser evitados, desde que o contrato de trabalho disseque as formas tangíveis e equânimes sobre os meios de garantir um ambiente laboral saudável, com a finalidade de beneficiar ambas as partes, superando a lacuna do artigo 75 – E, da Lei 13.467/2017.

Em analogia, deve se aplicar aos teletrabalhadores, as determinações da Norma regulamentadora nº17:

17.6.3 Para trabalho manual, os planos de trabalho devem proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação e devem atender aos seguintes requisitos mínimos:

d) para o trabalho sentado, espaço suficiente para pernas e pés na base do plano de trabalho, para permitir que o trabalhador se aproxime o máximo possível do ponto de operação e possa posicionar completamente a região plantar, podendo utilizar apoio para os pés, nos termos do item 17.6.4;

17.6.4 Para adaptação do mobiliário às dimensões antropométricas do trabalhador, pode ser utilizado apoio para os pés sempre que o trabalhador não puder manter a planta dos pés completamente apoiada no piso.

3.2 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Um dos principais impactos do teletrabalho a longo prazo, são as claudicantes relações interpessoais. Apesar do estreitamento que as ferramentas de comunicação proporcionam, a presença física não é um elemento do teletrabalho, com ressalva, para os encontros esporádicos, que não são suficientes para descaracterizá-lo.

A Constituição Federal elucida o dever das normas de saúde e higiene do trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Uma questão concernente ao ambiente de trabalho saudável está no aumento do número de empregados acometidos por doença laboral de ordem psicológica. Sem as devidas precauções e medidas de higiene laboral, o teletrabalho a longo prazo, pode ser tornar uma causa para o surgimento concausa do Transtorno de Ansiedade Generalizado e a Síndrome de Burnout.

Dessa forma, é necessária a adoção de medidas com previsão contratual expressa, que possibilite o ambiente de trabalho salutar. Ainda que as disposições contratuais do teletrabalho sejam abertas, entre empregador e empregado, o empregador deve, na prática, interpretar o contrato de acordo com o mencionado artigo constitucional, acima discriminado.

CONCLUSÃO

A boa fé é indispensável para a composição do contrato de trabalho e sua consumação. A natureza do teletrabalho não permite o controle de jornada, tendo como bastante, a prestação dos serviços requisitados. É necessário contornar a miscelânea entre horário de expediente e de descanso, porque respeitar o intervalo para descanso de 11 horas consecutivas, entre duas jornadas é fundamental. Portanto, para solidificar o vínculo laboral adequado, mesmo sem o registro de ponto, as partes precisam delimitar, no contrato, o horário de início e término do expediente.

Um recurso prático é a promoção de cursos obrigatórios, ofertados pelo empregador, com certificação de participação, para que o empregado seja instruído e de fato aprenda a cumprir as normas necessárias para um ambiente de trabalho saudável, a fim de evitar eventuais doenças laborais, sejam psicológicas como a Síndrome de Burnout (CID-10/Z73.0), Ansiedade Generalizada (CID-10/F41.1) ou físicas como Osteofito “Bico-de-papagaio” (CID-10/M25) e Varizes dos membros inferiores (CID-10/I83).

A tendência é que o teletrabalho se intensifique em larga proporção, em virtude dos avanços tecnológicos contemporâneos. Nesse caso, a segurança jurídica precisa crescer na mesma proporção da adesão do teletrabalho. É imperiosa a aplicação da lei com cautela, para que a empresa consiga cumprir sua função social, de emprego pleno, tanto no quesito de aumento de vagas de emprego, como nas políticas de acessibilidade e inclusão de todos os grupos sociais, como os que foram abordados ao longo do artigo, como trabalhadores do lar, pessoas com deficiência física e pessoas em cumprimento de sanção penal.

É importante trazer à baila, que o presente artigo científico não tem por escopo a criação de uma medida singular, definitiva e irreversível, para solucionar a problemática apresentada, mas sim, discorrer e traçar veredas viáveis para o progresso satisfatório do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Rodrigo, **PL n.5581/2020**.

ANDREONI, Priscila. **Teletrabalho na Sociedade da Informação Brasileira**, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

LEI Nº 12.965, DE 23 DE ABRIL DE 2014:

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985a. Livro 1, v.1, t.1. (Os economistas).

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985c. Livro 1, v. 1, t. 2 (Os economistas).

MELO, Luiz Fernando, **A Regulamentação Do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós-reforma Trabalhista**, Itajaí, 2018.

MELO, LUIZ FERNANDO DE. **TELETRABALHO EM TEMPOS de CORONA – VÍRUS**

NILLES, Jack M...**Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo, Futura, 1997.

NORMA REGULAMENTADORA Nº17.

POZZO, EMERSON LUÍS DAL. **PARADIGMAS DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA EM CRISE**.