



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA**

**TELETRABALHO: AS NOVAS CONCEPÇÕES DE SUBORDINAÇÃO
JURÍDICA E A PANDEMIA DO COVID-19**

ORIENTANDO(A): ANA CLARA FRAZÃO PAULINO

**ORIENTADORA: PROF^a. Ms. YSABEL DEL CARMEN BARBA
BALMACEDA**

GOIÂNIA-GO

2022

ANA CLARA FRAZÃO PAULINO

**TELETRABALHO: AS NOVAS CONCEPÇÕES DE SUBORDINAÇÃO
JURÍDICA E A PANDEMIA DO COVID-19**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de direito, negócios e comunicação, núcleo de prática jurídica, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. (a) Orientador (a): Ysabel Del Carmen Barba Balmaceda.

GOIÂNIA-GO

2022

ANA CLARA FRAZÃO PAULINO

**TELETRABALHO: AS NOVAS CONCEPÇÕES DE SUBORDINAÇÃO
JURÍDICA E A PANDEMIA DO COVID-19**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Profa. MS. YSABEL DEL CARMEN BARBA BALMACEDA Nota:9,0

Examinador (a) Convidado (a): Profa. GABRIELA PUGLIESI CALAÇA Nota:9,0

SUMÁRIO

RESUMO	06
INTRODUÇÃO	07
CAPÍTULO I – O MUNDO GLOBALIZADO E A EXPANSÃO DO TELETRABALHO	09
1.1 Evolução histórica: surgimento dessa modalidade.....	10
1.2 Evolução histórica: avanços tecnológicos no Brasil.....	11
1.3 O teletrabalho e a pandemia de covid -19.....	14
CAPÍTULO II – DEFINIÇÕES, CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES	17
2.1. Definição de teletrabalho.....	17
2.2. Quais são suas modalidades.....	22
2.2.1 Local de execução.....	23
2.2.2 Teletrabalho a domicílio.....	23
2.2.3 Teletrabalho em telecentros.....	24
2.2.4 Teletrabalho móvel e itinerário.....	24
2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	24
2.3.1 Vantagens.....	25

2.3.2 Desvantagens.....	27
-------------------------	----

CAPÍTULO III – ANÁLISE DOS SEUS BENEFÍCIOS, SAÚDE E SEGURANÇA.....30

3.1 Salário <i>in natura</i>	30
------------------------------------	----

3.2 Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador.....	31
--	----

3.2.1 Acidente de trabalho.....	34
---------------------------------	----

3.3 O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea.....	35
--	----

CONCLUSÃO.....38

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....39

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo possibilitar uma compreensão mais aprofundada e conseqüentemente uma conscientização sobre as responsabilidades do teletrabalhador, analisando a figura do teletrabalho em seu todo, e focando principalmente no estágio atual do teletrabalho na sociedade da informação no Brasil, que foi inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.647/17. Objetiva-se aqui analisar seu conceito, suas modalidades, suas principais características, suas vantagens e desvantagens para cada um que está inserido nessa relação, assim como as novas concepções de subordinação jurídica que decorrem da flexibilização da relação de trabalho, e sua aplicação prática devido a pandemia de COVID-19. A análise detalhada a respeito do tema é de suma importância em razão do quadro atual que se encontra o mundo devido a COVID-19, a tendência é que a pratica dessa modalidade cresça significativamente no país. O estudo utiliza principalmente o método dedutivo, com base em pesquisa bibliográfica, doutrinaria, e análise da legislação vigente sobre o tema. Ao final conclui-se que o teletrabalho traz vantagens e desvantagens para ambas as partes, devendo ser observado a necessidade e/ou a capacidade em um todo, sendo necessário uma certa maturidade para alcançar a compreensão de que nem sempre o teletrabalho será a melhor opção.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalhador. Trabalho Remoto. Pandemia. COVID-19.

INTRODUÇÃO

O objetivo dessa pesquisa é compreender o estágio atual do teletrabalho na sociedade da informação no Brasil, analisando a figura do teletrabalho em seu todo, seu conceito, suas principais características, suas modalidades, vantagens e desvantagens, assim como as novas concepções de subordinação jurídica que decorrem da flexibilização da relação de trabalho.

A metodologia adotada é dedutiva, com pesquisas bibliográficas, doutrinárias, com consulta à legislação, e autores com estudos relacionados a esse assunto.

Devido ao momento atual este tema é de extrema relevância, em que o mundo inteiro foi obrigado a modificar suas relações de trabalho, imigrando totalmente para o teletrabalho. Com a pandemia do novo Corona Vírus, criou-se o distanciamento social, sendo proibido frequentar escolas, restaurantes, escritórios, lojas etc., mas apesar de toda essa reviravolta o trabalho não para, e foi nesse momento que o mundo inteiro se viu obrigado a migrar seu trabalho presencial para teletrabalho.

Apesar de ser algo tão novo para o mundo, o estudo do teletrabalho não vem de agora, mas a pandemia do COVID-19 fez com que as pessoas se interessassem mais sobre o assunto, até porque muitos dos recentes contratos serão inseridos já nesse ordenamento ou até mesmo contratos já existentes serão modificados. Sendo assim, é de extrema importância entender sobre o assunto, e saber o que faz um trabalho ser considerado teletrabalho, quais as suas características, suas vantagens e desvantagens, e principalmente seus direitos e deveres.

Dessa forma o trabalho foi elaborado em três capítulos como se descreve a seguir. O primeiro capítulo aborda a evolução histórica do teletrabalho no Brasil e a relação com a pandemia do covid-19.

No segundo capítulo aborda-se a definição, a classificação, e por fim as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

Já no terceiro capítulo aborda-se a análise sob a óptica da saúde e segurança do teletrabalhador, relacionado isso a alguns de seus direitos.

CAPÍTULO I – O MUNDO GLOBALIZADO E EXPANSÃO DO TELETRABALHO

A evolução do uso da tecnologia vem em um ritmo acelerado, poucas pessoas imaginavam que em tão pouco tempo seria possível o que se está sendo vivenciado hoje, a virada de milênio foi o marco que deu início a essa evolução desenfreada.

A internet se popularizou, e ficou acessível para grande parte da população mundial. Alguns exemplos dessas tecnologias que foram difundidas em no dia a dia são: Wi-fi, reconhecimento facial, biometria, vídeo chamada, entre outros. Hoje parece ser comum, mas até alguns anos atrás não eram nem imaginado como algo possível.

Blog Sled (2020, p.01), fala a respeito de uma possível rede que interligaria o mundo:

Em 1962 já se falava sobre uma rede mundial que iria interligar todos os computadores do mundo. No entanto, foi apenas nos anos 90 que o famoso WWW (World Wide Web) foi criado, juntamente com o HTTPS (um recurso que garantia o envio de dados criptografados).

Desde os anos 60 até os dias de hoje, a internet deixou de ser algo exclusivo e passou a estar presente em dispositivos simples como smartphones e tablets, e essa acessibilidade fez com que popularizasse ainda mais. Tornou-se tão comum o uso de computadores e smartphones no dia a dia, que para muitos um dia “desconectado” causa uma sensação de angústia. (BLOG SLED, 2020, P.01).

O impacto digital é tão grande que se espalhou pelo mundo todo, introduzindo o uso da tecnologia em todas as gerações. Alguns anos atrás era

impensável a inclusão dos idosos nesse novo cenário, contudo a tecnologia vem ganhando cada vez mais espaço no mundo deles.

Acompanhar essa evolução é essencial para qualquer um, principalmente quem deseja se destacar dentro do mercado de trabalho, objetivando atender as necessidades dos empregadores e/ou clientes. As pessoas estão cada vez mais conectadas e essa nova realidade pode trazer novas oportunidades para empreendedores que focarem na modernização tecnológica.

Santos (2021, p. 01):

Diversas empresas que não investiam em tecnologia começaram a investir, pois perceberam que hoje em dia é uma área fundamental independente da área de atuação. Quem não acompanha as tendências e avanços tecnológicos, acaba ficando em desvantagem e ultrapassado no mercado, tendo em vista que atualmente a maioria dos processos são feitos por meio de tecnologia. Além disso, empresas que investem nessa área conseguem otimizar tempo, recursos, alcançam melhores resultados e possuem uma gestão mais eficiente e clara do negócio.

1.1 Evolução Histórica: surgimento dessa modalidade

Impossível ser preciso quanto a origem do teletrabalho, porém há alguns eventos na história que indicam o que pode ser chamado de seu início.

Silva (2020, p. 01):

No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson, utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.

Alguns anos depois disso, Stephane Shirley fundou o empreendimento *Freelance Programmers*, na Inglaterra, e tinha como principal objetivo elaborar programas de computador direcionadas para as empresas, e tudo isso era administrado em sua residência. Em 1988, foi reconhecido com um programa chamado de *F.I. Group PLC*, que comportava em seu corpo laboral com mais de mil teletrabalhadores. (SILVA, 2020, p. 01).

Silva (2020, p. 01):

O teletrabalho, em si, somente veio a ser difundido por meio de um estudo do antigo cientista da NASA, Jack Nilles, em 1973/1974, recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*, e designava a percepção de mover certa parcialidade ou mesmo a totalidade do trabalho a ser desempenhado para fora do ambiente escriturário, sendo conduzido na residência do prestador ou designada a um centro de teletrabalho.

O teletrabalho não é recente na história econômica mundial, desde sua origem, teve uma evolução de acordo com as mudanças da economia em cada período do tempo. Entretanto, com o avanço da telemática é que se percebe a importância e contribuição gerada à economia contemporânea. O teletrabalho é revestido das características de mobilidade e ubiquidade em um espaço sem fronteiras.

Ribeiro (2016, p. 03):

O impacto da Revolução da Informação abarca muito mais do que somente o campo da indústria. Ela inclui as relações de serviços, financeiros, de comércio e de trabalho. O setor de serviços, mesmo o financeiro, tem grande incremento devido à utilização de mão-de-obra excedente da indústria e comércio.

Com o passar dos anos a internet em alta velocidade chega ao domicílio das pessoas, com uma rede de comunicação colaborativa. Um empregado que possua um computador e internet em sua casa é capaz de realizar as mesmas atividades que realizaria no escritório de trabalho.

1.2 Evolução Histórica: avanços tecnológicos no Brasil

A primeira invenção tecnológica segundo Souza (2020, p. 01):

Em 1790, o telégrafo foi criado pelo engenheiro francês Claude Chappe, foi uma das primeiras invenções tecnológicas de comunicação no mundo. Este tinha capacidade de enviar letras e frases por meio de um sistema ótico, que anos depois foi aprimorado por Samuel Finley Morse, em 1835.

Três décadas depois foi criado o telefone e o radiotransmissor, modificando completamente a comunicação entre as pessoas. Desde então, a evolução dos meios telemáticos disparou, e posteriormente gerou o surgimento da televisão, do computador, do celular e, mais recentemente, dos smartphones. Juntamente com o elemento indispensável que foi a criação da Internet, e estas inúmeras modificações mexeram de forma significativa nas relações humanas, compreendendo a atual Sociedade da Informação.

O processo de globalização expandiu de maneira exponencial. Barreto Junior (2007, p. 62), diz que “as novas relações sociais, interpessoais e culturais, decorrentes da globalização da economia, revolucionaram o capitalismo global e foram primordiais no surgimento do novo paradigma de sociedade”.

O teletrabalho foi recentemente inserido no ordenamento jurídico brasileiro. Com iniciativa em 1997, no “Livro Verde da Sociedade da Informação”, sobre uma estratégia governamental com o objetivo de inserir a sociedade brasileira na era digital.

Alguns anos depois, a tecnologia foi evoluindo de tal maneira que possibilitou a prática deste novo paradigma laboral, fazendo se necessária uma alteração na CLT. Esta modificação trouxe uma nova redação do artigo 6º, alterada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que diz o seguinte:

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. (NR)

Com essa modificação, o empregado prestar serviços em sua residência ou à distância não prejudica o reconhecimento da relação empregatícia. O legislador em seu parágrafo único começa a inserir o conceito de teletrabalho no sistema normativo, colocando-o como “trabalho à distância”, onde além da prestação de serviços ocorrer fora do estabelecimento comercial, há necessidade da utilização de meios telemáticos em sua realização.

No entanto, quando havia litígios envolvendo teletrabalho a aplicação estava sendo feita de forma errônea, sendo considerado duas modalidades de trabalho distintas entre si, sendo o trabalho em domicílio “aquele realizado fora do ambiente empresarial, na residência do empregado” e o teletrabalho “aquele realizado

fora do ambiente empresarial, na residência do empregado ou em qualquer outra localidade escolhida por esse” (ALMEIDA, 2005, p. 72). “O trabalho externo, por sua vez, é aquele cujos serviços são executados fora do estabelecimento do empregador, longe de sua fiscalização e controle” (CASSAR, 2017, p. 655). Dessa forma, conclui-se que o teletrabalho se divide em três espécies, o trabalho em domicílio, o teletrabalho e o trabalho externo.

O Conselho Nacional de Justiça, em 2016, utilizou o termo “teletrabalho” na elaboração da Resolução nº 227, e com essa modificação faz com que não haja uma interpretação normativa como anteriormente. Definindo assim, como uma modalidade de trabalho realizada de forma remota, usufruindo de recursos tecnológicos. Dessa maneira o Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho (CNMP), trouxe em janeiro de 2017 o mesmo conceito com a Resolução nº 157. (LIMA, 2020, p. 08)

E em julho de 2017 houve a Reforma Trabalhista, com o objetivo de tentar cobrir falhas existentes existente na legislação trabalhista, porém não houve sucesso e sua redação permite dupla interpretação, por falta de clareza do legislado.

Ribeiro (2016, p.04) ressalta que na década de 90, houve o desenvolvimento de condições de infraestrutura fundamentais para o estabelecimento da sociedade da informação. A privatização de todo sistema brasileiro de telecomunicações e a fundação da ANATEL, foram itens indispensáveis para a modernização e desenvolvimento da sociedade contemporânea.

O Livro Verde da Sociedade da Informação, como programa de ação governamental, foi um dos primeiros a inserir o teletrabalho na sociedade da informação brasileira. A essa nova economia exigirá de trabalhadores capacitados e com conhecimento especializado nas novas tecnologias da informação e comunicação, e cada vez mais de trabalhadores que atendam à demanda por vínculos mais flexíveis com os empregadores. (RIBEIRO, 2016, p.04)

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, existe mais de três milhões de pessoas no Brasil que operam na modalidade de teletrabalho. Empregabilidade e empreendedorismo são vertentes que se interligam cada vez mais e o teletrabalho é um dos resultados disso. Assim como é uma das soluções para a maior empregabilidade na sociedade da informação. (SOBRATT *apud.* RIBEIRO, 2016, p. 05).

Muitas empresas multinacionais e nacionais já se adaptaram às novas exigências da sociedade contemporânea e instalaram essa modalidade de prestação de serviço em suas empresas.

A regulamentação do teletrabalho ocorreu recentemente no Brasil, pela Lei 13.467/2017 que está disposta no capítulo II – A, pelos artigos 75 - A ao E. Observe o seguinte artigo:

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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

O artigo 75 da Reforma Trabalhista, faz com que o teletrabalho ganhe uma nova versão, o que antes era limitado tão somente às alterações sofridas pelo art. 6º da CLT.

O contrato de trabalho, devido as novas disposições será o instrumento pelo qual se manifestará juridicamente a relação, devendo constar de modo claro e exposto todos os aspectos do trabalho a ser compreendido e as suas especificidades.

1.3 O Teletrabalho e a Pandemia de COVID-19

Há quase dois anos, as pessoas ao redor do mundo se viram obrigadas a fazer mudanças abruptas em suas vidas em decorrência da pandemia de COVID-19, o vírus foi descoberto no final de 2019, na China, na cidade de Wuhan, e no início era vista apenas como epidemia, mas devido da alta capacidade de proliferação do vírus, e agravantes causados por ele, e no início de 2020 tornou-se uma pandemia. Em poucos meses isso tudo tomou uma proporção gigantesca, só no Brasil teve 650 mil mortos até o momento que está sendo redigido esse texto, infelizmente esse número ainda pode ser muito maior.

A falta de medidas preventivas do Governo para tentar frear a contaminação, como o *lockdown*, teve prejuízos inimagináveis. A Organização Mundial de Saúde de início recomendou aos governos a adoção de Intervenções Não Farmacológicas (INF), que são medidas de alcance individual (como por exemplo a lavagem de mãos, uso de álcool em gel, o uso de máscaras e o distanciamento social), comunitário (restrição ou proibição ao funcionamento de locais de convívio comunitário, transporte público, e espaços onde poderia haver aglomeração de pessoas).

Refletindo no âmbito trabalhista, houve mudanças consideráveis tanto em seu ordenamento jurídico, quanto em seu modo de enxergar essa “nova” modalidade. Fez com que todas as empresas que possuíssem meios alternativos para exercer sua atividade laboral, optassem pelo até então temido teletrabalho. Devido a esse fator, o número de pessoas que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto foi enorme.

Uma pesquisa realizada em 2018 pelo IBGE, constatou que havia 3,8 milhões de pessoas trabalhando “em domicílio”. Foi feita uma nova pesquisa em 2020, já no contexto de COVID-19, e constatou que cerca de 8,6 milhões de brasileiros estariam trabalhando remotamente, o número quase triplicou. (FERREIRA DE LIMA, 2020, p.17).

Nota-se a velocidade dessa transição, que já vinha sendo instituída aos poucos, mas a pandemia forçou uma adaptação mais rápida. O que ocasionou vários problemas, pois não se estava preparado para algo nessa magnitude, algo que fizesse o mundo inteiro parar.

Tanto as empresas quanto os trabalhadores afirmaram terem enfrentado dificuldades nessa transição. Os principais problemas relatados foram: o acesso remoto ao sistema utilizado pela empresa; o comportamento e o foco dos funcionários diante dos ambientes virtuais de comunicação; a qualidade da conexão da internet na casa do trabalhador.

No entanto, a pandemia foi a prova que o teletrabalho funciona e tem grande potencial. E diante das evoluções e acontecimentos recentes com relação a transição para a sociedade da informação, observa-se a necessidade de uma atualização normativa, visando regulamentar as novas condições de trabalho. (FERREIRA DE LIMA, 2020, p.17)

Um fator que vem causando dificuldade de adaptação a essa modalidade é a não separação de moradia e trabalho, pois trabalha onde também se descansa, e isso faz com que seu ambiente de lazer e descanso vire um ambiente estressante.

A maioria dos trabalhadores que estão implantados nesse “novo” modelo dizem estar trabalhando mais horas do que se estivessem no escritório. Uma pesquisa realizada pela Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e pela Fundação Instituto de Administração (FIA) mostra que 45% estão trabalhando acima de 45 horas semanais, sendo 44 horas o limite máximo de carga horária semanal estabelecido pela CLT.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Esse período corresponde a uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, um total que não pode ser excedido, desde que não seja pré-definido outro limite por lei.

E essa “mistura” de ambientes faz com que a pessoa fique quase 90% do seu tempo envolvido com sua atividade laboral, não gozando do seu descanso devido. A raiz do problema está exatamente neste ponto, a mente cansada faz com que o trabalho fique pesado, faz com que seu corpo e principalmente a mente fique esgotada, atrapalhando a manter uma rotina, motivação, e sua concentração.

Observa-se os seguintes artigos da CF:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...) XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; 19 (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...)

O direito a desconexão é um direito fundamental, visto que influencia tanto na saúde do trabalhador quando no trabalho desenvolvido por ele. E em razão disso a Constituição Federal, ao criar a jornada de trabalho, se atentou em preocupar com

a saúde do trabalhador, com o objetivo de evitar o cansaço em excesso, problemas físicos e mentais, e garantir o descanso devido.

CAPÍTULO II - DEFINIÇÕES, CARACTERÍSTICAS E MODALIDADES

O presente capítulo tem o objetivo de apresentar suas definições gerais e específicas, as características e suas modalidades. Será apresentado as definições que o teletrabalho pode receber, suas modalidades e posteriormente apresentar suas vantagens e desvantagens para aqueles que estão inseridos na relação.

2.1 Definição de Teletrabalho

A palavra teletrabalho é de origem grega *tele* que significa “à distância”, e trabalho que significa atividade profissional, ou seja, o trabalho realizado à distância.

Na história da sociedade industrial, o conceito de trabalho está diretamente ligado a ideia de um lugar físico de propriedade do empregador, onde este exerce seus poderes direta ou indiretamente sobre o empregado e seus afazeres.

A definição de teletrabalho não é tão simples quanto aparenta ser, isso porque desde o surgimento dessa modalidade há uma busca por um conceito preciso que abarque tudo aquilo que ela representa. Até hoje há dificuldade em sua conceituação, devido a pequenos detalhes, mas que fazem toda diferença.

A Organização segundo a qual a definição de teletrabalho deve se dar de modo a observar quatro principais variáveis, quais sejam: o local ou espaço de trabalho; o horário ou tempo de trabalho; o tipo de contrato; e as competências requeridas, isto é, o conteúdo do trabalho. (CUNHA, BAILLY E BUGALHO *apud*. AMADOR, ROCHA, 2018, p. 154)

O teletrabalho pode ser definido a partir do conceito dos principais sujeitos que o compõem: os teletrabalhadores. Estes, por sua vez, são aqueles trabalhadores

que trabalham de maneira computadorizada, isto é, por meio de um computador, mantendo distância do negócio, do seu empregador ou de um contratante, e transmitindo os resultados laborais por meio de uma ligação de telecomunicação. (ALVES, ROSENFELD, 2011, p. 215).

Essas conceituações apesar de corretas não são capazes de definir com precisão o que seria o teletrabalho. Muitos imaginam que basta que o trabalho que seja fora das dependências da empresa, e que seja por meios computadorizados já caracterizaria o teletrabalho, entretanto há alguns detalhes importantes que devem ser analisados.

A Lei nº 13.467/2017 em seu artigo 75-B diz:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Primeiro detalhe que o artigo traz é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregado”, ou seja, em sua maioria as atividades ocorrem fora da empresa, mas não em sua totalidade, pode acontecer do trabalhador ir para empresa em alguns dias de trabalho, e isso não o descaracteriza. O parágrafo único deste artigo diz exatamente isso:

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Pedreira (2000, p. 584), afirma que:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais distantes.

Outro detalhe que este artigo traz é o fato de não deixar explícito o local que ocorre o teletrabalho, diz “fora das dependências da empresa”, podendo ser em domicílio, telecentros ou itinerário.

Outro ponto importantíssimo é o trecho “por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”

O trabalho externo é o trabalho fora das dependências da empresa, entretanto há uma diferença entre o externo e o teletrabalho. Nesse ponto, é interessante colocar o estudo de Cassar (2014, p. 671), a respeito das diferenças dos trabalhadores externos que, segundo a autora é apontado que existe três tipos:

1º- Trabalhadores externos cujo controle de horário e de execução das tarefas é impossível ou de difícil mensuração; 2º- Trabalhadores externos, mas que são obrigados a passar na empresa durante o expediente, podendo existir ou não fiscalização; 3º- Trabalhadores externos cuja atividade desenvolvida é compatível com a fixação de horário.

Dentre os três, no primeiro caso há impossibilidade de controle de horário e execução das tarefas, caso que se encaixa na hipótese do artigo 62, I, da CLT, no qual o empregado está fora das regras de duração do trabalho, e conseqüentemente não haverá pagamento de horas extras.

O artigo 62 da CLT, pontua critérios para aqueles que exercem as atividades externas, e o principal ponto é a impossibilidade de fixação e controle sobre de horário de trabalho, devendo tal condição estar expressa na carteira de Trabalho, Previdência Social, e registro de empregados.

A lei diz expressamente:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

A exceção trazida pelo artigo 62 da CLT, só existirá em casos que não houver a mínima possibilidade de controle do tempo trabalhado, havendo meios, mesmo que indiretos, o mesmo não se enquadrará na exceção do referido dispositivo.

Segundo o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região:

HORA EXTRA. TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I DA CLT. Para que o empregado seja enquadrado na exceção prevista no art. 62, I, da CLT, além

do exercício de atividade externa, deve ser inequívoca a incompatibilidade de fixação de horário. A norma em questão traz dois requisitos imprescindíveis para o enquadramento do trabalhador externo que fica excluído do Capítulo da Jornada de Trabalho. O primeiro é que o trabalho ocorra fora do alcance do empregador, longe da estrutura administrativa e o segundo é que não seja possível o controle. Relativamente a este último requisito, não basta a mera dispensa do controle por parte do empregador, mas que para este não seja possível a realização do controle. (RO nº 0020048-08.2015.5.04.0231 – Des. Rel. BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI. Julgamento: 06/07/2017 – TRT 4ª região).

O fato de o empregador não realizar a efetiva fiscalização do tempo trabalhado, mesmo havendo meios, não implica o enquadramento do trabalhador na exceção do artigo 62, I, da CLT.

Algumas das maneiras adotadas pelos Tribunais que possibilitam o controle de horário e de execução das atividades: Comparecimento na sede da empresa; apresentação obrigatória pelo empregado dos itinerários realizados no dia, metas a serem cumpridas, avisos por mensagem de texto ou por ligação; Existência de sistema por meios tecnológicos de controle de atividades como celular ou computador; GPS em veículo utilizado para realização das atividades.

Se por qualquer modo for comprovado que o empregador possuía meio de conhecer da jornada do empregado, artigo 62, I, CLT terá seu efeito afastado.

Sendo assim, conclui-se que o comparecimento esporádico na empresa não descaracteriza o teletrabalho, mas descaracteriza o trabalho externo, pelo fato que, se o trabalhador aparecer na sede da empresa dessa maneira será possível ter um controle de seus horários.

O artigo 7º, inciso XIII, da CF/88 c/c o artigo 58 da CLT, define como a duração legal do trabalho ou atividade que não exceda 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

O trabalhador externo está excetuado das regras de duração de jornada previstas na CLT, não sendo devido a eles o pagamento de horas extraordinárias, pois como já foi falado anteriormente é impossível o aferimento do tempo trabalhado, e que a condição “trabalhador externo” esteja de forma expressa no registro de empregados.

Em uma discussão judicial para pagamento de horas extras, cabe ao reclamante demonstrar na sua alegação e comprovar que o controle de horário e de execução de tarefas era possível de ser realizado.

Labor extraordinário – Prova. A demonstração do trabalho em sobrejornada, por se constituir em fato excepcional, demanda prova convincente, a ser produzida pelo empregado.” (TRT/RO-4087/99 (UR02-2240/98) – 3a. Reg. – 3a. T. – Rel. Roberto Marcos Calvo – DJ/MG 17.11.99)

Para a exclusão do recebimento das horas extras, é necessário a falta de fiscalização direta ou indireta, que tenha seu início e término da jornada controlados, possua um roteiro predeterminado, prestar contas, ou que compareça em algum momento na empresa.

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. Havendo prova nos autos quanto à inexistência de controle da jornada externa do autor, indevidas são as horas extras pretendidas, nos termos do artigo 62, I, da CLT.” (TRT/RO-2275/97 – 3a. Reg. – 5a. T. – Rel. Marcos Bueno Torres – DJ/MG 30.08.97)

HORAS EXTRAS – VENDEDOR – TRABALHO EXTERNO – Não se enquadra na exceção do inciso I, do artigo 62/CLT, o trabalhador externo que tem sua jornada indiretamente controlada pela empresa.” (TRT/RO-201/99 (CN03-176/98) – 3a. Reg. – 2a. T. – Rel. Fernando Antônio de M. Lopes – DJ/MG 18.08.99)

Seguindo a diante, faz-se necessário a observação de todas as instruções que a nova legislação dispõe. Quando o empregado for contratado para trabalhar em regime remoto, deveram as condições estarem previamente ajustadas entre ele e o empregador mediante contrato escrito, e neste deverá conter especificações das atividades a serem desenvolvidas.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A legislação trabalhista prevê, em caso de comum acordo entre as partes, a possibilidade de alteração do regime de trabalho, saindo do modelo presencial para o de teletrabalho, basta a demonstração de interesse do trabalhador e concordância do empregador, desde que esse ato seja registrado em aditivo contratual.

Entretanto há um período de teste com prazo de 15 (quinze) dias, caso o empregador não estiver satisfeito com o desempenho do empregado, poderá demandar o retorno para o modelo presencial. Veja-se os §§ 1º e 2º do artigo 75-C:

§ 1º - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

É obrigatório que no contrato de trabalho esteja de forma expressa qual a modalidade acordada com o trabalhador, e em casos de alteração dessa modalidade deverá também ser alterado o contrato. Os equipamentos utilizados pelos trabalhadores para a realização de sua atividade laboral deverão ser anteriormente estipulados.

O artigo 75-D da CLT diz:

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.

Estes equipamentos utilizados para a execução da atividade, não podem integrar o salário do trabalhador, da mesma forma que a aquisição dos mesmos pelo empregador não pode descontar do seu salário.

Fica o empregador responsável por arcar com os equipamentos necessário para execução da atividade, devendo o empregado somente exercer suas funções.

Resultado é que apesar de finalmente normatizada a prestação de serviços à distância, mais precisamente a espécie teletrabalho, ainda enfrentará inúmeros conflitos, até que tenha um maior entendimento sobre a matéria e por consequência atinja um nível de segurança jurídica (SILVA, 2020, p.01)

2.2 Modalidades de teletrabalho

Existem dois critérios juridicamente mais relevantes quando se fala em teletrabalho, sendo o lugar de execução da atividade e o tipo de equipamento utilizado.

2.2.1 Local de execução

Existem três locais possíveis para enquadrar no teletrabalho, o primeiro e principal é o domicílio, o segundo ainda pouco utilizado, mas que vem ganhando força são os telecentros, e por último o itinerante. Segundo Silveira e Silva (2004, p.01) veja-se estes locais:

2.2.2 Teletrabalho a domicílio

Consiste na prestação de atividade laboral realizado na própria residência do empregado, substituindo a sede da empresa.

Inicialmente, o entendimento sobre o teletrabalho era que essa modalidade deveria ser realizada a domicílio, mas este pode ser realizado em qualquer lugar, desde que siga os requisitos para a sua caracterização.

A OIT é o órgão internacional responsável pelo controle e emissão de normas referentes ao trabalho, que tem como objetivo regulamentar as relações de trabalho por meio das convenções, recomendações e resoluções, visando proteger as relações empregatícias. Esta estabeleceu normas de aplicação geral relativas as condições de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores que realizam suas atividades em seu domicílio. Ao todo são 18 artigos, dentre eles destaca-se:

Artigo 4º - 1. Tanto quanto possível, a política nacional sobre o trabalho doméstico deve promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e outros assalariados, tendo em conta as características específicas do trabalho para casa e, se for caso disso, as condições aplicáveis a um tipo de uma mesma obra ou similar realizada em uma empresa. 2. Igualdade de tratamento deve ser promovida, em particular no que diz respeito: a) o direito dos trabalhadores no domicílio para criar ou aderir a organizações de sua escolha e participar nas suas actividades; b) a protecção contra a discriminação no emprego e na ocupação; c) a protecção da segurança e saúde no trabalho; d) A remuneração; e) protecção dos regimes legais de segurança social; f) o acesso à formação; g) a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho; h) A protecção da maternidade.

(...)

Artigo 7º A legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho, deve aplicar-se para trabalhar em casa, tendo em conta a sua natureza e determina as condições sob as quais, por razões de segurança e saúde, certos tipos de trabalho e pela utilização de certas substâncias podem ser proibidos de trabalhar em casa.

(...)

Artigo 9º 1. Um sistema de controlo compatível com o direito e a prática deve garantir a conformidade com a legislação aplicável ao trabalho doméstico. 2. Devem ser antecipados e efetivamente implementadas as medidas adequadas, incluindo, se for caso disso, as sanções para os casos de violação dessas leis.

2.2.3 Teletrabalho em telecentros

Telecentros são locais compartilhados entre empresas especializados para o trabalho remoto, com espaço e instalações adequadas para tal. Estes podem ser públicos ou privados, e normalmente se localizam próximo ao domicílio dos empregados.

Muitos trabalhadores preferem realizar suas atividades em telecentros, pois esses locais são totalmente preparados para isso, e normalmente as casas não são, e pelo fato da concentração que o local traz, melhorando assim o desempenho nas atividades.

2.2.4 Teletrabalho móvel ou itinerante

O teletrabalho móvel é quando o empregado muda constantemente o local onde realiza suas atividades laborais, tendo todo equipamento necessário para estes casos, podendo trabalhar em qualquer lugar, como em um trem, hotel, avião, ou qualquer outro lugar que consiga realizar as demandas necessárias.

2.3 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Essa modalidade embarca várias vantagens e desvantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. São milhões de pessoas no mundo trabalhando há anos de forma remota, em diversos segmentos, e ignorar este fato é um atraso.

Porém tudo deve ser na base do planejamento, cada caso é um caso, e por isso precisar ser analisado todos os pontos positivos e negativos que essa modalidade pode trazer. Essa avaliação é crucial para um melhor entendimento do funcionamento da empresa.

Cada empresa terá que entender seu conjunto de profissionais, o mercado não dita sobre um padrão que se reflete igualmente em todos os grupos, e deve-se ter maturidade para entender que em alguns casos o teletrabalho não será a melhor alternativa para a empresa, e insistir nisso pode criar um grande problema.

Todo o processo deve evoluir e reparos serão necessários, mas a cada passo, os hiatos de expectativas devem ser sanados e novos problemas mapeados e resolvidos.

2.3.1 Vantagens

Segundo Silva *apud*. Belmonte (2004 p. 03), Fernandes (2018, p.10, p.26, p.41), e Pino *apud*. Zapata (s/d, p. 09), o teletrabalho acarreta vantagens e desvantagens para todos que estão envolvidos na relação de trabalho. Veja-se:

- Para o teletrabalhador:

Conforme os autores supracitados, essa modalidade embarca várias vantagens para o trabalhador, para Silva *apud*. Belmonte (2004, p. 03) algumas delas são: a) Aumento da produtividade, o teletrabalhador precisa de menos tempo para produzir em casa o que produziria no escritório; b) Diminuição de custos, como: transportes e refeições; c) Menor perda de tempo por não ter que se deslocar até a empresa; d) Em casos especiais em que um trabalhador é um deficiente físico, o seu deslocamento é um grande desafio para seu dia a dia, o teletrabalho lhe abriria um mundo de perspectivas profissionais e de ofertas de emprego também.

Para Pino *apud*. Zapata (s/d, p. 09) são: A flexibilização da jornada de trabalho; Maior oportunidade de emprego, uma pessoa pode ter um emprego em uma empresa que fica em outra cidade ou até mesmo em outro país.

Pode-se citar também as interrupções e interferências que em um escritório convencional teria, no trabalho remoto é bem menor, pois não dá espaço para conversas paralelas e assuntos que não interessam a empresa. (FERNANDES, 2018, p. 41).

- Para a empresa

Continuando, na mesma linha essa modalidade traz vantagens objetivas e específicas para as empresas, que vai desde fatores econômicos, a fatores relacionados a organização do espaço físico acatando questões legais,

Para Fernandes (2018, p.10 e p.26) são: a) Redução em despesas, para manter um estabelecimento é preciso comportar o número de profissionais; garantir que tenham área privada; limpeza; mobiliário; iluminação; infraestrutura tecnológica; tudo em perfeitas condições, e isso tudo demanda custos de investimento e operação, e que conseqüentemente pode tirar grande parte do lucro e algumas vezes inviabilizar o negócio;

Segundo Pino *apud*. Zapata (s/d, p. 09) tem-se vantagem em: a) A empresa pode operar 24 horas, sem os riscos inerentes a fatores como a segurança;

b) Em caso de grandes desastres que não bloqueiem as vias de telecomunicações, as atividades feitas remotamente não sofrerão suspensão.

- Para a sociedade e o governo

O teletrabalho também traz vantagens importantíssimas para a sociedade e para o governo, e com esses avanços sempre deve-se pensar em benefícios para um todo.

Para Fernandes (2018, p.10 e p.26) são: a) Geração de empregos; b) Novas atividades em negócio de serviços;

Para Silva (1998, p. 03) são: a) Diminuição do trânsito de veículos nas grandes cidades, e conseqüentemente reduz a poluição ambiental; b) Maiores oportunidades de empregos para aqueles que residem nas zonas rurais.

2.3.2 Desvantagens

Os mesmos autores anteriormente citados foram utilizados aqui para descrever o que entendem como desvantajoso no teletrabalho.

- Para o teletrabalhador:

De acordo com Silva *apud*. Belmonte (2004, p.04) são: a) O distanciamento social, o contato com os colegas de trabalho e seus chefes diminui significativamente;

b) Falta de controle do ambiente interno e externo (vizinhos, trânsito, obras, instabilidade da conexão de internet);

Pino *apud*. Zapata (s/d, p. 09) diz que são: a) Falta de condições ergonômicas; b) Oportunidade de carreira reduzidas, em alguns casos ainda é necessário que seja presencial, impedindo aqueles que almejam tanto certas carreiras fiquem à mercê do presencial; c) Grande possibilidade de ser demitido devido a falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico.

- Para a empresa:

A falta de preparo dos teletrabalhadores, por ser algo novo muitos não sabem da responsabilidade que essa modalidade carrega, é preciso ter maturidade e responsabilidade para exercer alguma atividade nesse formato.

Pino *apud*. Zapata (s/d, p. 09) traz: a) Falta legislação eficiente, a legislação foi criada recentemente e precisa ser ajustada, é na aplicação do dia a dia que percebe-se algumas deficiências na lei; b) Objeções feitas pelos sindicatos; c) A dependência da tecnologia, caso ocorra algum problema no sistema, a empresa é drasticamente afetada, podendo ficar horas ou dias sem conseguir exercer suas atividades laborais, e isso afeta diretamente no lucro da empresa.

- Para a sociedade e o governo

Silva *apud*. Belmonte (2004, p.04) vê como desvantajoso para: a) O mercado imobiliário, devido a não necessidade de espaços físicos, e o possível fechamento de negócios que anteriormente dependiam da demanda de trabalhadores presenciais; b) O trabalhador que se encontra vulnerável em relação mão-de-obra estrangeira, pois há a possibilidade de uma mão de obra mais barata.

CAPÍTULO III – ANÁLISE DOS SEUS BENEFÍCIOS, SAÚDE E SEGURANÇA

3.1 Salário *IN NATURA*

Um ponto importuníssimo e que gera dúvidas a respeito do tema apresentado é o salário *in natura* ou também conhecido por salário utilidade. Esse salário *in natura* são valores pagos em forma de alimentação, habitação, transporte, ou outras prestações equivalentes que a empresa fornece ao empregado.

A lei que regulamenta esse benefício adquirido pela classe trabalhadora é a lei 5.452/43 em seu artigo 458 da CLT, que diz:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Um desses benefícios é o vale-transporte, criado em 1985 e que inicialmente era facultativo, dois anos depois tornou-se obrigatório tanto para os trabalhadores de carteira assinada, quanto para os trabalhadores temporários, domésticos ou noturnos. Esse garante que o trabalhador tenha condições de se deslocar até a empresa para a execução de suas atividades e de retornar para casa no fim do expediente. A lei que instituiu o benefício do vale-transporte foi a lei 7.485/1987 da CLT, observa-se:

Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de

transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Esse benefício deverá ser usado tão somente para se locomover entre a moradia e o estabelecimento onde trabalha.

Observa-se o artigo 4º da lei 7.418/85:

Art. 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transporte necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar.

A lei do vale-transporte diz que quando o profissional não utiliza transporte coletivo para se deslocar da residência para o trabalho e vice-versa, a empresa não é obrigada a concedê-lo.

É aqui que entra a figura do teletrabalhador. Se caso demonstrado que o empregado exerce sua função tão somente em seu domicílio, fica este afastado do direito de recebimento do vale-transporte.

Entretanto, há casos em que o teletrabalhador necessita ir em alguns dias até sede da empresa, precisando assim de deslocar de sua residência até a empresa. Nesse caso, ele se enquadra no requisito necessário para receber o benefício, porém será concedido a ele um valor equivalente apenas aos dias deslocados.

A empresa que não cumprir com sua obrigação de repassar o valor referente ao vale-transporte, descumprirá a lei, e poderá sofrer ações trabalhistas, podendo o colaborador requerer o recebimento dos valores devidos, acrescidos de juros e correção monetária.

3.2 Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador

O empregador tem a responsabilidade de instruir os empregados no regime de teletrabalho a respeito da ergonomia laboral, ou seja, as regras e procedimentos que visam os cuidados com a saúde do profissional. Devendo passar essas

informações de forma explícita, e posteriormente entregar um material escrito para que o empregado assine o termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir o que for disposto.

O artigo 75-E fala exatamente a respeito disso:

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

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

Quando se trata de teletrabalho, uma das muitas preocupações com o tema é justamente o controle da boa qualidade do ambiente laboral, que deve seguir as mesmas regras de equilíbrio e salubridade apropriadas ao labor presencial, sob responsabilidade do empregador. (FINCATO, 2019, p. 69).

Cavalcante e Neto (2019, p. 123) entendem:

A interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio-ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas à distância, no formato do teletrabalho(...)

O artigo 75-D exposto no capítulo anterior e 75-E mencionado agora, se interpretados conjuntamente dão a entender de maneira equivocada que a responsabilidade do empregador é apenas instruir o teletrabalhador a respeito das regras de saúde e segurança do trabalho, isentando-se dos custos com a infraestrutura e manutenção necessária para que haja um ambiente seguro.

Na sua maioria, o teletrabalhador precisa arcar com os custos de adequação de ambiente, mas por circunstâncias de vulnerabilidade e muitas vezes econômicas, não é capaz de cumprir as regras, gerando problemas futuros de saúde ou de segurança, e nesse momento a tese de culpa exclusiva da vítima surgirá, eximindo o empregador de sua responsabilidade de garantir um ambiente adequado para o exercício de suas atividades laborais.

O empregador querendo se eximir alega justamente o artigo 75-E da CLT, pra este não ter que pagar eventuais verbas indenizatórias proveniente de doenças ou acidentes de trabalho.

Não obstante, este não pode se esquivar das regras e princípios trazidos no Direito do Trabalho, Constituição Federal e normas internacionais que as disciplinam.

A Ministra do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi diz:

O art. 7º, XXII, da Constituição da República prevê como direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao 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; Nesse contexto, vale registrar que o art. 157, I, da CLT impõe ao empregador a observância das normas de segurança e medicina do trabalho: Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; Além disso, o art. 16 da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, determina comportamento patronal ativo para garantir a integridade da saúde de seus trabalhadores: Artigo 161. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores. (TST - SLS: 10011801420205000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidência, Data de Publicação: 24/08/2020).

Portanto, cabe sim ao empregador o encargo de cumprir e fazer com que cumpram as regras.

Porto e Filho (2018, p. 17) dizem:

A par da nomenclatura utilizada no art. 75-E da CLT, o papel do empregador, com relação às precauções a serem adotadas para evitar doenças e acidentes laborais, não se resume à instrução expressa e ostensiva dos empregados. Compete ao empregador exercer efetiva fiscalização quanto à identificação de riscos laborais e ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, fiscalização essa que abrange o local de prestação do teletrabalho (...) O dever do empregador decorre, em especial, do direito garantido no art. 7º, XXII, da Constituição, mas também de outras normas (como a Convenção nº 155 da OIT) e do princípio da prevenção, no campo da proteção ao meio ambiente do trabalho.

Sendo assim, é necessário que o empregado inspecione regularmente o ambiente laboral e caso necessário alerte o teletrabalhador, para prevenir doenças e acidentes.

FINCATO (2019, p. 69) diz:

Desta maneira, é apropriado que o empregador realize inspeções ao ambiente laboral regularmente ou sempre que julgar necessário e procure

prevenir acidentes e adoecimentos laborais, constando em documentos como Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, os movimentos necessários para antever e prevenir qualquer doença ocupacional ou acidente de trabalho no regime de teletrabalho.

O empregador deve ficar bem atento para que não haja problemas futuros.

3.2.1 Acidente de trabalho

O teletrabalho como qualquer outro está sujeito a acidentes, é de extrema importância a abordagem desse tema, principalmente para mudar o pensamento já existente de que não há possibilidades de ocorrer algo quando o trabalho é realizado por meios tecnológicos.

Costa *apud*. Brasil Escola (2021, p. 01) diz que

O acidente está automaticamente ligado à desastre, fatalidade, um evento danoso, negativo que tem como consequências perdas materiais e morais. Quando afeta pessoas trata-se de um acidente humano, e, caso acontecer por motivo do trabalho, converter-se-á em acidente laboral.

A Lei nº 8.213/1991, sobre o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), em seu art. 19, considera como acidente de trabalho:

Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício de trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que causa a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O tema é considerado preocupante, inúmeras ocorrências podem gerar consequências traumáticas, invalidez permanente ou até a morte.

A segurança do trabalho atua na prevenção de acidentes do trabalho que decorrem dos fatores de riscos ambientais. Nos ambientes de trabalho são diversas situações de risco que podem acontecer variando de acordo com cada atividade. Os profissionais especializados devem juntamente com os trabalhadores fazer uma análise dos riscos existentes nos locais em que vão ser utilizados para a realização do trabalho. (SALIBA, *Apud*. BRASIL ESCOLA, 2021, p. 01).

Deve ser diferenciado o acidente de trabalho com acidente meramente doméstico, se o acidente for comprovadamente causado pela prática da atividade laboral será considerado acidente de trabalho, entretanto caso seja comprovado que o acidente em seu horário de trabalho, porém não foi causado pela execução da atividade não será considerado acidente de trabalho.

Outro detalhe, é que se houver acidente em razão da execução da atividade, porém se restar comprovado que esse acidente somente ocorreu por descumprimento das diretrizes e determinações previamente passadas pelo empregador estará diante de uma quebra donexo causal, e, portanto, não haverá de se falar responsabilidade da empresa.

3.3 O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea

Muitas empresas estão se dedicando em implementar medidas para maior controle sobre as horas trabalhadas do empregado, tentando garantir que esse não ultrapasse a quantidade estipulada de 8 (oito) horas diárias, segundo o artigo 58 da CLT. Essas medidas previnem que o empregado fique mais tempo que o necessário, buscando impedir que haja uma situação constate de disponibilidade para o trabalho, já que hoje em dia as pessoas estão o 24 (vinte e quatro) horas conectadas. Essa disponibilidade, faz com que a vida familiar, social e afetiva seja afetada diretamente em prol do labor, tornando a duração de trabalho maior que a estipulada em lei.

O trabalho tem uma importância fundamental na vida humana, é com ele que a pessoa terá acesso a renda e inclusão social, pois o Brasil é um país capitalista, ou seja, que tem um sistema socioeconômico caracterizado pela produção e distribuição de bens e serviços por propriedades privadas que visam o lucro. Nesse sentido quanto maior a produtividade maior será o lucro da empresa, e esse pensamento implica maior exigência do empregador sobre o empregado.

O direito de desconexão garante que fora de sua jornada de trabalho, o teletrabalhador possa dedicar-se as suas atividades pessoais e familiares, sem que a

sua atividade laboral interrompa por qualquer razão que seja. É a liberdade de gozar do seu tempo de descanso.

Entretanto, este não está disciplinado na legislação, de modo que não há nenhuma menção expressa na Consolidação da República Federativa do Brasil.

Tonin (2022, p. 01), traz uma comparação com o Código de Portugal muito interessante:

No Código do Trabalho de Portugal, ao contrário da legislação brasileira, estabeleceu-se expressamente a obrigação de o empregador respeitar a privacidade do trabalhador e os seus períodos de descanso, inclusive para a sua recuperação física e psíquica:

Art. 170º - Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.

1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

2-Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

O direito de desconexão tem como base três princípios: o princípio da proteção, que é uma forma de garantir os direitos do trabalhador, impedindo que o tempo de duração do exercício da sua atividade fique à mercê do empregador; o princípio da boa-fé, que o empregador deve de agir com base em valores éticos e morais da sociedade, cumprindo aquilo que foi estipulado no contrato; e o princípio da dignidade da pessoas humana, é a qualidade inerente ao ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, o assegurando condições materiais mínimas de sobrevivência.

Colocar o teletrabalhador em uma jornada exaustiva, é claramente um descumprimento dos princípios supracitados. Isso afeta diretamente a sua saúde e conseqüentemente seus resultados no trabalho. O respeito aos períodos de descanso e lazer são favoráveis a todos, tanto empregado quanto o empregador descansado, física e psicologicamente, são mais produtivos.

E vale ressaltar, que a exaustão e o estresse possibilitam o desenvolvimento de enfermidades que podem comprometer a capacidade laboral e gerar conseqüências econômicas ao empregador.

Uma pesquisa realizada pelo Governo Federal, Boletim Benefícios por incapacidade, divulgado no site, mostra que nos últimos anos os transtornos mentais

e comportamentais foram a terceira maior causa de afastamento dos trabalhadores brasileiros e baixo rendimento no trabalho.

Segundo um estudo realizado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e publicado pela revista *The Lancet*, houve um crescimento demasiado do número que pessoas com depressão que foi 80% superior, e pessoas com sintomas de ansiedade dobraram, a pesquisa foi feita entre os meses de março e abril do ano de 2020.

Oliveira Neto (2017, p. 89), traz a ideia de que a tecnologia deve servir ao ser humano, e não o contrário:

O mundo está em um click, os smartphones, e-mails e outras formas contemporâneas de comunicação, estão fazendo com que a sociedade da informação trabalhe mais do que os antepassados, e pior, sem a desconexão com o trabalho, gerando prejuízo direto à saúde, além das diversas patologias modernas, do que a depressão, e especialmente a ansiedade representam formas típicas. Não se pode permitir que a tecnologia piore a vida do homem, deve ocorrer o contrário. Nesse sentido, a Quarta Revolução Industrial deve vir acompanhada da evolução do direito visando a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Dessume-se, pois, que o direito de desconexão não pode ser vilipendiado pelas novas tecnologias comunicacionais que permitem trabalho móvel em qualquer lugar do planet.

A tecnologia, tem como objetivo principal tornar vida do ser humano mais fácil e confortável, trazendo-lhe benefícios, mas cabe ao ser humano utilizá-la com inteligência, pois caso contrário o tornará escravo.

Huffpost (2018, p. 05)

A cultura do trabalho contínuo e da disponibilidade permanente têm produzido estragos na saúde física e mental de inúmeros trabalhadores. Estudos mostram que processar avalanches de informações causa confusão e exaustão mental, comprometendo o aprendizado e a criatividade do funcionário, qualidades tão importantes quanto a produtividade, afinal o cérebro precisa de um tempo de inatividade para absorver e processar os dados.

Com tantas novidades e melhoras, acabam tentando acompanhar o ritmo da tecnologia, mas evidentemente que o trabalhador não é uma máquina, e por esse motivo nunca irá conseguir alcançar a mesma produtividade dela, em razão das suas necessidades biológicas, físicas, sociais e pessoais.

CONCLUSÃO

As hipóteses levantadas no projeto de pesquisa foram confirmadas no decorrer deste trabalho, ficou claramente evidenciado o quanto a legislação vigente é frágil, a letra da lei não é específica e acaba delimitando ou generalizando a noção que se pretende apresentar, deixando assim um lapso na compreensão.

Ao longo desta pesquisa restou comprovado que deve ser feito uma análise minuciosa no momento da adesão dessa modalidade, devendo ser previamente estipulado e acordado todos os mínimos detalhes entre as partes, pois qualquer erro de interpretação da lei e de aplicação desta pode gerar problemas gigantescos, tanto para o empregador quanto para o empregado.

Essa modalidade acarreta vantagens e desvantagens para ambas as partes, devendo ser observado a necessidade e/ou a capacidade em um todo, pois é necessária uma certa maturidade tanto do empregado quanto o empregador para compreender que nem sempre o teletrabalho será a melhor opção.

Por todo exposto, essa modalidade requer buscas de soluções inovadoras que vá de encontro com o avanço digital, juntamente com uma modificação da legislação vigente, com o objetivo de trazer maior segurança e estabilidade para relação de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini. Prática e formação de professores na integração de mídias. Prática pedagógica e formação de professores com projetos: articulação entre conhecimentos, tecnologias e mídias. Integração das Tecnologias na Educação / Secretaria de Educação à Distância. Brasília: Ministério da Educação, Seed, 2005

ALVES, D. A.; ROSENFELD, C. L. Autonomia e Trabalho Informacional: O Teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, v. 54. n. 1. Rio de Janeiro: 2011.

AMADOR, F. S.; ROCHA, C. T. M. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16. n. 1. Rio de Janeiro, jan. – mar. 2018.

ANDRÉIA, Ana Paula da Silva. Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios, 2020, endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>

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

BELMONTE, Daniel Leal, Vantagens e desvantagens do Teletrabalho e sua utilização no Brasil, Ponta Grossa, 2004, endereço eletrônico: <http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>

BRASIL ESCOLA. Endereço eletrônico: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/responsabilidades-empregador-empregado-quanto-aos-equipamentos-protecao-individual.htm#indice_29

BRASIL. Lei 13.467/2017. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Acesso em: 04 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Lei 7.485/1987. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Acesso em: 04 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Constituição Federal. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Acesso em: 18 de fevereiro de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região) - RO nº 0020048-08.2015.5.04.0231 – Des. Rel. BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI. Julgamento: 06/07/2017 – TRT 4ª região).

BRASIL. TRT/RO-4087/99 (UR02-2240/98) – 3a. Reg. – 3a. T. – Rel. Roberto Marcos Calvo – DJ/MG 17.11.99).

BRASIL. (TRT/RO-2275/97 – 3a. Reg. – 5a. T. – Rel. Marcos Bueno Torres – DJ/MG 30.08.97).

BRASIL. (TRT/RO-201/99 (CN03-176/98) – 3a. Reg. – 2a. T. – Rel. Fernando Antonio de M. Lopes – DJ/MG 18.08.99).

BRASIL. TST - SLS: 10011801420205000000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidência, Data de Publicação: 24/08/2020.

BLOG SLED, 2020, <https://blog.sled.com.br/evolucao-do-uso-da-tecnologia-ao-longo-dos-ultimos-anos/>

CASSAR, Volia Bonfim, Direito do Trabalho” (9ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: 2014. MÉTODO.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista: Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto; NETO, Francisco. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): Uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, vol. 08, n. 75, fevereiro. 2019

COSTA, Hertz Jacinto. Manual de acidente do trabalho. 5. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização, 2002, endereço eletrônico: <https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho-transfronteirico-direito-brasileiro?pagina=2>

FERNANDES, Carlos Henrique Ribeiro, O teletrabalho no Brasil e seus desafios, 1. Ed., Rio de Janeiro, 2018.

FERREIRA DE LIMA, Hugo, O teletrabalho e a pandemia do covid-19. Goiânia, 2020, Endereço eletrônico: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>

FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira. Juslaboris, Brasília, 2019. Endereço eletrônico: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

HUFFPOST BRASIL. Cansaço mental: Porque precisamos respeitar os sinais de estresse da nossa mente, 2018 Endereço eletrônico: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179973/2020_araujo_bruna_vinculo_excessivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

JANKAVSK, André. Brasileiros querem manter home office, mas temem excesso de trabalho, 2021, endereço eletrônico <https://www.cnnbrasil.com.br/business/maioria-aprova-o-home-office-mas-ha-preocupacao-com-excesso-de-trabalho/>

LAZARETTI, Bruno, 94% das firmas aprovam home office, mas 70% vão encerrar ou manter em parte, 2020, São Paulo, endereço eletrônico: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm?cmpid=copiaecola>

MELLO, Álvaro. O trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2000, endereço eletrônico: <https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>

OIT, convenção (177) sobre o trabalho a domicílio, de 20-06-1996. Acesso em 01 de março de 2022

OLIVEIRA, Nelson. 2020, endereço eletrônico: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Endereço eletrônico: <https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao> .

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo: LTR, v. 64, n.5, maio, 2000.

PORTO, Noemia; FILHO, Ricardo. Meio Ambiente e teletrabalho na reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017): disponibilidade, controle e saúde do trabalhador.

Revista Nova Hileia. Vol. 2. Nº 1, jan-jun 2017. Endereço eletrônico: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1235>

Pesquisa da Uerj indica aumento de casos de depressão entre brasileiros durante a quarentena, 2020, endereço eletrônico: <https://www.uerj.br/noticia/11028/>

RIBEIRO, Priscila Andreoni, 2016, teletrabalho na sociedade da informação brasileira https://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/10/131016_PriscilaAndreoniRibeiro2015005276.pdf

SANTOS, Joyce, 2021, A importância da tecnologia no nosso cotidiano, endereço eletrônico: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-da-tecnologia-nosso-cotidiano-joyce-santos#:~:text=A%20tecnologia%20durante%20a%20pandemia%20do%20Covid%20D19&text=Diversas%20empresas%20que%20n%C3%A3o%20investiam,independente%20da%20%C3%A1rea%20de%20atua%C3%A7%C3%A3o>

SOUZA, Rafaela 2020, Meio de Comunicação, endereço eletrônico: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/meios-comunicacao.htm>

SILVA, A. et all. Estudo do Teletrabalho em Portugal. Lisboa: FUNDETEC, 1998.

SILVA, Frederico Silveira E, O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro, 2004 Endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/5499/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro>

TONIN, Pedro Henrique. O mundo do Trabalho e o Direito a desconexão: Discussão para o presente e a preparação para o futuro, 2022, endereço eletrônico <https://www.migalhas.com.br/depeso/351619/o-mundo-do-trabalho-e-o-direito-a-desconexao>

ZAPATA, Sandor Ramiro Darn, Reflexões sobre o Teletrabalho e o dever constitucional da família, s/d, endereço eletrônico: https://www.franca.unesp.br/Home/stae/eixo4_007.pdf