



Teletrabalho na Reforma Trabalhista

Telework in the Labor Reform

Teletrabajo em la Reforma Laboral

Tricia Bogossian^{1*}

ORCID: 0000-0002-3580-3618

¹Universidade Santa Úrsula. Rio de Janeiro, Brasil.

***Autor correspondente:** E-mail: tricia.bogossian@hotmail.com

Resumo

O presente estudo objetiva discutir os requisitos caracterizadores do teletrabalho com o advento da Reforma Trabalhista. Assim, busca-se compreender aspectos gerais inerentes a essa nova forma de organização do trabalho, como conceito, características e modalidades. Para a realização dessa pesquisa, como metodologia, optou-se pela revisão de literatura em doutrinas, legislações e jurisprudências que se debruçam sobre o tema em análise. Foi visto que o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para o trabalhador, para as empresas e para a sociedade. Tudo indica que, se o sentido do teletrabalho não for desvirtuado e, se for implantado com a devida cautela e mínima observância dos padrões aconselhados, essa modalidade de trabalho tende a mostrar-se benéfica para as partes integrantes da relação laboral e a impactar positivamente a sociedade. No entanto, o tema demanda um estudo mais aprofundado, tendo em vista existir um grande campo para suscitar questionamentos judiciais, especialmente no que tange à jornada de trabalho em regime de teletrabalho. Os reais efeitos, benefícios e danos aos direitos e saúde do trabalhador, só o tempo poderá revelar.

Descritores: Reforma Trabalhista; Teletrabalho; Requisitos Caracterizadores.

Como citar este artigo:

Bogossian T. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. Glob Clin Res. 2021;1(1):e11.

Editor Chefe: Caroliny dos Santos Guimarães da Fonseca

Editor Executivo: Kátia dos Santos Armada de Oliveira

Submissão: 11-01-2021

Aprovação: 20-02-2021



Abstract

This study aims to discuss the requirements that characterize telework with the advent of the Labor Reform. Thus, we seek to understand general aspects inherent to this new form of work organization, such as concept, characteristics, and modalities. To carry out this research, as a methodology, we opted for a literature review on doctrines, laws and jurisprudence that address the topic under analysis. It was seen that telework has advantages and disadvantages for the worker, for companies and for society. Everything indicates that, if the meaning of telework is not distorted and, if it is implemented with due care and minimal observance of the recommended standards, this type of work tends to be beneficial to the integral parts of the labor relationship and to positively impact the society. However, the theme requires further study, considering that there is a large field to raise legal questions, especially regarding working hours under a telecommuting regime. The real effects, benefits and damages to the worker's rights and health, only time can reveal.

Descriptors: Labor Reform; Telecommuting; Characteristic Requirements.

Resumén

Este estudio tiene como objetivo discutir los requisitos que caracterizan el teletrabajo con el advenimiento de la Reforma Laboral. Así, buscamos comprender aspectos generales inherentes a esta nueva forma de organización del trabajo, como concepto, características y modalidades. Para realizar esta investigación, como metodología, se optó por una revisión de la literatura sobre doctrinas, leyes y jurisprudencia que abordan el tema en análisis. Se vio que el teletrabajo tiene ventajas y desventajas para el trabajador, para las empresas y para la sociedad. Todo indica que, si no se distorsiona el significado del teletrabajo y, si se implementa con el debido cuidado y el mínimo cumplimiento de las normas recomendadas, este tipo de trabajo tiende a ser beneficioso para las partes integrantes de la relación laboral y a impactar positivamente la sociedad. Sin embargo, el tema requiere un mayor estudio, considerando que existe un amplio campo para plantear cuestiones legales, especialmente en lo que respecta a las horas de trabajo en un régimen de teletrabajo. Los efectos, beneficios y daños reales a los derechos y la salud del trabajador, solo el tiempo los puede revelar.

Descriptorios: Reforma Laboral; Teletrabajo; Caracterización de Requisitos.

Introdução

O teletrabalho foi concebido principalmente como uma resposta à necessidade de flexibilização e descentralização do processo produtivo para atender às demandas do novo mercado e da economia informacional, bem como em decorrência das facilidades tecnológicas característicos do paradigma da sociedade da informação. Em se tratando de trabalho realizado à distância, por meio do uso das tecnologias da informação e da comunicação, essa forma de organização do trabalho permite a flexibilidade de horários e de local de exercício das atividades laborais.

A flexibilidade apontada pode representar vantagem para o trabalhador, garantindo-lhe total autonomia para autodeterminar o exercício das tarefas relacionadas ao labor, podendo adequar a jornada de trabalho ao seu biorritmo e à sua própria conveniência. Paradoxalmente, contudo, pode implicar a impossibilidade de aferição do tempo efetivamente trabalhado e de estabelecer-se uma separação entre o tempo de trabalho e o tempo de repouso, o que pode ocasionar a submissão do trabalhador a jornadas exaustivas, extirpando-lhe o tempo livre para recompor-se e para exercer atividades não relacionadas ao trabalho.

As mudanças decorrentes da Revolução da Tecnologia da Informação deram origem a um novo paradigma social: o paradigma da sociedade da informação. Dentre os principais impactos ocasionados por tais mudanças, anota-se a transformação da economia e do mercado que, por consequência, impactaram na forma de organização e nos processos produtivos relacionados às empresas e ao trabalho. O teletrabalho foi concebido em meio a esse período da história, visando atender às demandas do novo mercado.

O presente estudo objetiva discutir os requisitos caracterizadores do teletrabalho com o advento da Reforma Trabalhista. Assim, busca-se compreender aspectos gerais inerentes a essa nova forma de organização do trabalho, como conceito, características e modalidades.

A economia informacional: o novo mercado e a reorganização da empresa

A difusão da tecnologia de processamento e armazenagem da informação permitiu a conexão entre computadores sem limitação espacial. Além de modificar as concepções de espaço e de tempo, geraram efeitos na economia¹.

Quanto aos efeitos da informatização, da automatização e da globalização na economia, Alexandre



Belmonte² ressalta o aumento da capacidade produtiva e a respectiva diminuição do custo dessa produção; a diminuição de preços referentes a serviços e produtos; um aumento da circulação do capital; a minimização, ou eliminação das fronteiras espaciais; o enfraquecimento do Estado Nacional diante das empresas multinacionais e transnacionais; bem como a dificuldade em implementar os direitos sociais.

Benkler³ atribui a dois movimentos a origem do sistema que denomina de *Networked Information Economy* (Economia Informacional em Rede, em tradução). Primeiro, o surgimento de uma economia centrada na informação (serviços financeiros, contabilidade, *software* e ciência), produção cultural (filmes e música) e manipulação de símbolos. E, em segundo, a mudança para um ambiente de comunicação desenvolvido sobre processadores de baixo custo e alta capacidade computacional, interconectados a uma rede (Internet).

Essa comunicação de baixo custo e o desenvolvimento das tecnologias e processamento da informação possibilitaram aos indivíduos criar e trocar informações, conhecimento e cultura de modo cooperativo, recíproco e partilhado. Desse modo, tornam-se mais atraentes e eficazes os modelos de produção não-proprietários. Foi criada a possibilidade de desenvolvimento de colaborações sustentáveis e compartilhamento de recursos baseado em *Commons*, diferente dos tradicionais arranjos baseados na propriedade. Isso ocasionou a descentralização da produção e o desenvolvimento de novas criações, bem como o *Commons based peer production*³.

A economia informacional em rede emergiu a partir da ruptura da barreira de alto custo característica da organização da produção do modelo industrial. A produção da informação e sua transmissão exigia alto investimento financeiro com equipamentos, como uma impressora mecânica ou uma estação de transmissão, por exemplo. O desenvolvimento das novas tecnologias, bem como seu consequente barateamento, tornou essa produção acessível a todos³.

Surgiu, portanto, uma economia informacional, global e em rede. O termo informacional refere-se ao fato de que a competitividade, nesse novo cenário, de corre diretamente da capacidade de gerar, processar e aplicar a informação com base em conhecimentos. Global designa uma economia mundializada, ou seja, cuja organização do setor produtivo, de consumo e distribuição dá-se mediante uma rede de conexão de atores econômicos em escala global. Em rede, porque remete à rede global de interação entre redes empresariais, que gera a produtividade e a concorrência⁴.

A economia torna-se ainda mais virtualizada ou desterritorializada em decorrência da utilização de bancos de dados *online* e outros instrumentos informáticos. Fala-se em tornar-se “ainda mais”, porque, como se sabe, o setor de finanças é “uma das atividades mais características da escala da virtualização”. Isso ocorre porque a própria moeda, base do setor financeiro, é um objeto virtual em si, facilitando a troca em detrimento de bens mais concretos, como era o

caso da terra ou de serviços que eram utilizados como “moeda detroca”⁵.

A inserção das tecnologias viabilizou a comunicação instantânea, sem limitações geográficas, dos mercados, das finanças e das cadeias de produção, resultando essa tendência na mundialização da economia. François Chesnais⁶ aponta dois movimentos que, conjuntamente, ocasionaram a dita mundialização. O primeiro seria “a mais longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914”; e o segundo, se trataria das “políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas”.

Essa mundialização ou globalização decorre da ausência de limites geográficos. Nesse sentido, Manuel Castells destaca que essa ampliação do alcance da economia não se deu exclusivamente em decorrência das novas tecnologias, mas sim, de um conjunto destas com um novo modo de organização.

Um desses fatores organizacionais decorre da especialização dos territórios, que ocasionou a diminuição da arena de produção e o aumento da respectiva área. Ou seja, há uma diminuição do espaço destinado ao processo direito de produção e o respectivo aumento do espaço destinado à outras instâncias da produção, circulação, distribuição e consumo⁷.

A especialização dos territórios ocasionou a separação, por área geográfica, da produção, implicando concentração do processo produtivo de determinado item em um local onde sua produção é mais vantajosa. Essa vantagem é aferida não só pela disponibilidade de recursos naturais, pelo contrário, dá-se mais em razão de critérios técnicos e sociais, do que ambientais. Surgiu, portanto, uma necessidade de intercâmbio, ou “ampliação da área”, com o intuito de circular os objetos do processo produtivo⁷.

A descentralização do processo produtivo faz com que as suas etapas possam ocorrer cada uma em um local diferente, de forma dissociada e autônoma. A necessidade de “ampliação da área”, portanto, nada mais é do que a necessidade de complementação ou cooperação entre os diversos lugares, ocasionando circuitos produtivos e fluxos de troca⁷.

A nova economia é marcada por um elevado grau de internacionalização, havendo uma globalização dos produtos, do dinheiro, do crédito, da dívida, do consumo e da informação. Há, portanto, uma homogeneização, a busca por um padrão único. Nesse sentido, Milton Santos⁷ destaca a ideia de uma “mais-valia” em nível global. Essa “mais-valia” seria viabilizada pela produção unificada e pela ação de grandes organizações que, em decorrência da competitividade, buscam melhorar sua própria capacidade de inovar e produzir, como um meio de obter maior lucro. Desse modo, “A cada momento, a maior mais-valia está sempre buscando ultrapassar a si mesma”.

Um impacto notório das novas tecnologias e da economia globalizada foi a unificação da técnica produtiva. Os sistemas técnicos eram locais ou regionais, diversificados ao redor do globo. Embora pudessem ser similares, normalmente não eram similares ao mesmo



tempo(contemporâneos), menos ainda interdependentes uns aos outros. No novo paradigma, contudo, verifica-se que os sistemas técnicos são, de modo geral, os mesmos ao redor do globo. Essa unicidade dá-se em razão da mundialização dos impulsos que recebem os processos técnicos⁷.

A unicidade técnica, portanto, decorre do fato de que “as técnicas atuais formam sistema à escala do globo, cada lugar abrigando fragmentos ou peças interdependentes”¹⁰. Assim, ainda que os diferentes lugares possam apresentar diferentes graus de presença e complexidade, participam da mesma técnica global.

O ciberespaço deu origem a um mercado *online*, que não se limita a fronteiras geográficas e em cujo papéis do consumidor, do produtor e do intermediário transformaram-se substancialmente. A facilidade de acesso e a diversidade de ofertas apresentadas ao consumidor dotam o novo mercado de maior transparência diante do mercado clássico. Decorre dessa transparência um mercado diferenciado e personalizado, que permite que os produtores se adequem, em tempo real, às evoluções e variedades da demandados consumidores⁵.

Dessa forma, verifica-se o avanço gradual de um mercado financeiro mundial que, operado mediante redes de computadores, reveste-se de regras diferenciadas para o investimento de capital e para a avaliação de ações e de títulos em geral. Pierre Lévy⁵ evidencia que, nesse ciberespaço, os movimentos da nossa atenção guiam tudo, uma vez que as passagens e retornos a sítios eletrônicos e os movimentos de clique no *mouse* são fatores que definem o marketing que, por sua vez, determina os caminhos que devem ser seguidos pela produção.

Inexiste, portanto, a necessidade de que os consumidores efetivamente comprem para determinar as especificidades da demanda e orientar a produção e a economia, visto que o simples direcionamento da atenção dos consumidores a determinado bem ou serviço é suficiente para tal desiderato.

Os sistemas que acessamos na internet possuem algoritmos com a capacidade de captar e sistematizar dados. Assim, conseguem captar informações sobre preferências pessoais, relacionamentos, carreiras, hábitos etc., sistematizando-os em perfis e, por consequência, conhecendo as pessoas e suas predições⁸. Por consequência, a companhia que possuir um maior banco de dados tem a possibilidade de obter predições acuradas e, potencialmente, virá a monopolizar o mercado.

Ou seja, “cada instante de consciência pessoal contribui para dirigir o mercado do mundo”. Isso ocorre em razão da virtualidade reagir mais rápido do que a realidade aos deslocamentos da atenção das pessoas, que passam a comandar a organização no mundo físico, tornando a economia informacional uma “economia da atenção” ou “economia daconsciência”⁵.

A produção precisou ser remodelada para atender a uma demanda extremamente diversificada, dinâmica e globalizada. Abandonou-se o modelo de produção em massa, caracterizado pela automação e produção padronizada em linhas de montagem, dando lugar ao modelo de produção flexível, que foi desenvolvido para

superar a rigidez do modelo anterior e atender às demandas do novo mercado, por meio da adaptação à sua transformação contínua⁴.

A Internet e as demais tecnologias transformaram a prática empresarial, “em sua relação com fornecedores e compradores, em sua administração, em seu processo de produção e em sua cooperação com outras firmas, em seu financiamento e na avaliação de ações em mercados financeiros”. Originou-se, nesse contexto, a empresa eletrônica, entendida como a empresa cujo local de realização das operações-chave ligadas à administração, financiamento, produção, distribuição, vendas, dentre outros, seja predominantemente a Internet⁴.

Esse tipo de negócio virtual proporciona à empresa, em razão de suas cinco características, “uma capacidade de se desenvolver organicamente com inovação, sistemas de produção e demanda de mercado, mantendo ao mesmo tempo a atenção focada na meta suprema de qualquer negócio: ganhar dinheiro”⁴. Primeiro, portanto, tem-se a escalabilidade, que se refere à possibilidade de incluir em rede quantos componentes forem desejados, em escala global ou local, podendo reduzir-se ou ampliar-se sem que haja custo adicional, porque o sistema produtivo pode ser redefinido facilmente.

Em segundo, tem-se a interatividade, que viabiliza o contato, em tempo real, entre a empresa e seus fornecedores, empregados ou consumidores. A terceira característica refere-se à administração da flexibilidade, ou seja, da possibilidade de manter o controle das atividades ao mesmo tempo que se expande o seu alcance e se diversifica sua composição, conforme a necessidade⁴.

O uso de marca é outra possibilidade, que tem notória importância, por se tratar de “um símbolo de capacidade reconhecida de criação de valor” em um universo onde os projetos empresariais são fruto de um esforço multilateral. Por fim, a customização, que se destina a uma demanda de mercado individualizada e diversificada, adaptando a produção à vontade do consumidor⁴.

A empresa eletrônica, ou virtual, em oposição à empresa tradicional, tende a substituir a presença física dos empregados, em horários determinados, para inseri-los em uma rede ou redes de comunicação eletrônica e de instrumentos e programas que viabilizem essa relação. Desse modo, o centro produtivo deixa de ser um espaço físico para ser um processo de organização, não se podendo precisar sua localização geográfica, cuja importância perece nesse contexto, sendo seus elementos nômades e dispersos⁵.

Essa nova configuração da empresa, portanto, visa atender a uma demanda de mercado extremamente diversificada e imprevisível, buscando garantir a inovação e o atingimento do ótimo produtivo decorrente de uma produção acelerada, flexível, barata e planejada, fazendo emergir, portanto, a necessidade de um trabalho intelectual capaz de prever a demanda de mercado e coordenar a produção nessa direção⁹.

A organização das empresas tornou-se, outrossim, mais flexibilizada e especializada, adotando a forma de empresa em rede, ou empresa-rede. Essa reformulação da



empresa pode ser entendida como “uma nova forma de organizar e de gerenciar essas hierarquias, bem como de maximizar as possibilidades de ‘internalizar’ as ‘externalidades’ (isto é, as vantagens externas, no sentido de Alfred Marshall), proporcionadas pelo funcionamento da rede”⁶.

Com o objetivo de adaptar-se à imprevisibilidade do mercado diante das novas tecnologias, as redes tornam-se o componente fundamental das organizações. A capacidade de expandir-se geograficamente e o poder de permitir a circulação de informação viabilizado pelas novas tecnologias são características das redes que representam fator chave para o funcionamento de um modelo flexível e adaptável⁴.

As empresas organizadas a partir do princípio de integração vertical e da divisão social e técnica de trabalho, características do Fordismo, que buscavam o aumento da produtividade a partir de um processo mecanizado de produção padronizada, em massa, tornaram-se obsoletas diante das características da nova economia⁴.

A empresa verticalizada, cujo trabalho era organizado hierarquicamente, poderia ser representada por uma pirâmide – os cargos mais altos representando o topo, ocupado por poucas pessoas; e os cargos mais baixos representando a base, ocupado por um contingente maior de pessoas. Na economia informacional, contudo, a empresa não se apresenta dessa forma, poderia ser representada como um cérebro, englobando suas sinapses e neurônios, ou uma rede tridimensional, desvinculada do tempo e do espaço¹⁰.

Destarte, tem-se que o paradigma da Sociedade da Informação deu origem a uma economia global, em rede e informacional, transformando o mercado em uma versão mais dinâmica, diversificada e transparente. Por consequência, foi necessária uma reestruturação organizacional das empresas com vistas a garantir uma produção mais célere e flexível.

Reforma Trabalhista: aspectos gerais

O ano 2017 certamente será um marco histórico nas relações de trabalho e na proteção do trabalhador. A realidade socioeconômica e política brasileira desenhou um cenário no qual as discussões acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas e da transferência da tutela do Estado para as partes envolvidas nestas relações, bem como para os sindicatos, se concretizaram de forma rápida e alheia aos princípios democráticos.

A reforma trabalhista na forma do Projeto de Lei 38, de 2017, sob o argumento de gerar empregos e deixar o país mais competitivo, fora aprovada “a toque de caixa” graças a “acordos” firmados entre o Chefe do Executivo e representantes do Poder Legislativo. Infelizmente, o diálogo com a sociedade e a classe trabalhadora foi preterido sob o pretexto da “necessidade urgente de modernizar a legislação trabalhista e gerar empregos”¹¹.

Assim, a Lei 13.467/2017, publicada no Diário Oficial de 14.07.2017, entrou em vigor no dia 11.11.2017, promovendo alterações em mais de 100 artigos da CLT. Marcada por um processo legislativo polêmico, tem gerado entendimentos diversos e controversos, no que tange à

lesão aos direitos trabalhistas, precarização das relações de trabalho, fragilização dos sindicatos e, por que não dizer, deterioração das condições de vida e saúde do trabalhador. Por sua vez, o período de *vacatio legis* restou insuficiente para que magistrados, doutrinadores, operadores do direito, entidades associativas, sindicatos e mesmo as empresas, fizessem um entendimento acerca de sua aplicabilidade e da própria constitucionalidade da lei¹².

A reforma trabalhista tenha impacto nas relações de trabalho e na vida do trabalhador como um todo. De um modo geral a Lei 13.467/2017, engendrou profundas alterações nas relações de trabalho, com impactos na saúde do trabalhador, cujas consequências poderão ser identificadas num lapso temporal não muito longo. A descaracterização da jornada de trabalho como norma de higiene e segurança do trabalho pode ser considerada um dos pontos críticos e, por que não dizer, um grande equívoco da reforma.

Reflexos da Reforma sobre os Direitos Trabalhistas

Apesar de todas as alterações promovidas pela reforma trabalhista, é possível afirmar com segurança que estes princípios negociais coletivos não foram afetados pela lei alteradora.

A Reforma faz uma opção decisiva em favor da autonomia privada ao dispor no caput do Art. 611-A, introduzido na CLT, que o negociado coletivamente prepondera sobre a lei quando dispuser sobre os diversos temas que dispõe em seus 15 incisos, além de assinalar que o rol seria puramente exemplificativo.

Ainda que se possa questionar a técnica legislativa de fixar um rol puramente exemplificativo, consignando no *caput* uma tessitura muito mais aberta ao aludir a “entre outros”, o que se verifica é que esse dispositivo marca um momento decisivo de passagem da predominância do caráter imperativo das regras de direito material do trabalho para um viés muito mais dispositivo, ao menos sob o prisma da negociação coletiva.

Após a reforma trabalhista, e especialmente conjugando-se tanto o disposto no Art. 611-A, quando também a alteração do critério de relação entre acordos coletivos e convenções coletivas, já não é mais possível se entender que permanece essa construção “dinâmica”, em que o intérprete estaria sempre aplicando ao caso concreto a norma que entendesse mais favorável porque o caráter derogatório da norma convencional é expresso na CLT. E se isso já não se extraísse da literalidade do caput, o § 2º incluído no mesmo artigo torna essa conclusão ainda mais evidente: “§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”¹³.

Privilegia-se assim uma modalidade de flexibilização de regras trabalhistas que podem ser tanto criadoras de direitos para muito além das previsões legais, mas que pode ser igualmente vista como prejudicial ao trabalhador, dependendo de seu conteúdo e da avaliação do intérprete, sem que isso, contudo, implique qualquer ilícito ou invalidade da negociação.



Se por um lado essa alteração rompe efetivamente com um entendimento doutrinário e jurisprudencial que, embora majoritário, vinha apresentando crescente tendência à moderação e flexibilização, por outro não se pode afirmar que é anacrônico sistematicamente ou irritado frente a estrutura normativa consolidada¹⁴.

O que muda com a introdução dos Arts. 611-A e 611-B é o ponto de equilíbrio nesta relação. Enquanto pela interpretação dominante até então vigente a balança se inclinava em favor da fonte heterônoma, que condicionava a validade das fontes autônomas à necessária implantação de “padrões setoriais” superiores, e exigia que mesmo em tais casos a transação incidisse apenas sobre parcelas de indisponibilidade relativa, a Reforma amplia de forma categórica quais parcelas devem ser consideradas disponíveis, limitando em seu art. 611-B quais dispositivos se consideram indisponíveis em caráter absoluto, consagrando, assim, o regime dispositivo, além de retirarem a necessidade de uma setorização necessariamente mais benéfica, até mesmo porque nem sempre a interpretação e apreensão do que é precisamente mais benéfico pode ser facilmente constatada em qualquer situação de escassez de recursos.

Não se trata nesse caso de se fazer uma defesa a um suposto “direito a reduzir direitos”, até mesmo porque isso seria uma visão tacanha do próprio papel que a negociação coletiva tem representado no direito brasileiro. Não são poucos os direitos trabalhistas que são rotineiramente concedidos em todo o território brasileiro não por força de imposição legal, mas livre negociação entre as partes: vale refeição, cestas básicas, participação em lucros e resultados, treinamentos e cursos de aperfeiçoamento profissional, abonos, custeio de escola e creche, seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, fora os diversos acréscimos a direitos legalmente constituídos, como adicionais superiores aos previstos legalmente ou reconhecimento de dias de repouso e feriados que não são assim considerados *ex lege*.

O que a Reforma constata neste ponto é que todos esses direitos e vantagens não existem de forma isolada nem alheia ao mundo real e às limitações econômicas a que todos os sujeitos de direito estão submetidos, e que não apenas o engessamento jurídico, mas como a miopia de se examinar cada direito de forma compartimentalizada e isolada do todo em que se insere invariavelmente se traduz em prejuízo à atividade econômica, obstáculo ao desenvolvimento do empreendimento e sua capacidade de resposta e adaptação a um ambiente econômico e comercial, e, sobretudo, que todos estes prejuízos e limitações de forma nenhuma se reverterem em benefícios efetivos aos trabalhadores envolvidos. Pelo contrário, alimentam desemprego e a rotatividade dos trabalhadores dentro da atividade econômica, eis que incentivam e praticamente impõem a necessidade periódica de extinção de antigas relações contratuais e início de novas relações de emprego que não estejam sobrecarregadas por condições contratuais ou convencionais supostamente inalteráveis.

Embora em tese tudo aquilo que não seja expressamente proibido seja permitido, nas relações privadas, o legislador da reforma manifestou, como visto em outros dispositivos, uma nítida desconfiança com relação à

aplicação das alterações promovidas pelo Poder Judiciário, razão pela qual por vezes se tornou redundante e por vezes, com a nítida intenção de evitar interpretação diversa.

Antes da reforma, os acordos e as convenções coletivas de trabalho, além de respeitar o patamar mínimo garantido legalmente, visavam favorecer o trabalhador no sentido de conceder benefícios não previstos em lei. Assim, o negociado estava subordinado ao legislado. A Lei 13.467/2017 inverteu este entendimento ao estabelecer em seu art. 611-A a prevalência da negociação sobre legislado em questões relacionadas a jornada de trabalho, banco de horas, intervalo de intrajornada, adesão ao seguro desemprego, plano de cargos e salários, regulamento da empresa, representação dos trabalhadores, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, registro de jornada de trabalho, permuta de feriados, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, incentivos e participação nos lucros. Nota-se que as negociações envolvem uma gama de fatores que interferem direta e indiretamente na segurança e saúde do trabalhador.

Embora a nova lei tenha trazido óbices à negociação de alguns direitos conforme previsão do art. 611-B, quando o assunto é negociação, faz-se necessário considerar as condições socioeconômicas e culturais dos trabalhadores brasileiros, agravadas num cenário de crise política e econômica, que fragiliza o trabalhador e gera insegurança de diversas ordens¹⁴. Nestas condições, e tomado pelo medo do desemprego, o trabalhador poderá renunciar a sua dignidade, tornando-se mais individualista e propenso a “aceitar” desenvolver atividades em condições prejudiciais à sua saúde para manter-se empregado. Melhor dizendo, a preocupação maior do trabalhador tenderá a voltar-se para manutenção do emprego e para o atendimento de condições básicas de subsistência, em detrimento de questões estruturais político-econômicas que afetam a sua vida como um todo, comprometendo suas condições de negociação.

Teletrabalho

Teletrabalho é apenas um nome diferente para coisa antiga conhecida por trabalho em domicílio ou, mais apropriadamente, trabalho à distância. O termo já era usado na década de 70, por conta do telégrafo¹².

O teletrabalho teve início na década de 1970, ocasião em que os escritórios satélites eram conectados aos *mainframes* centrais, fazendo uso de linhas telefônicas. Pouco a pouco os custos foram reduzidos, o desempenho e a usabilidade dos computadores de uso pessoal aumentaram e observou-se que muitas pessoas mudaram seus escritórios para suas residências. No começo da década de 1980, foi possível que filiais e trabalhadores domésticos se conectassem a *mainframes* de organizações valendo-se de computadores individuais e emuladores de terminal. Atualmente, o teletrabalho conta com muitas outras facilidades, posto que existe uma diversidade de ferramentas a exemplo da tecnologia de voz sobre IP (VOIP), possibilidade da realização de videoconferências, redes privadas e *call center* virtuais e, especialmente, em razão da



melhor qualidade e substancial redução dos custos dos computadores portáteis. Isto agregou eficiência às empresas, pois viabilizou a comunicação dos trabalhadores por longas distâncias, gerando economia de tempo e também de custo, em razão de ter tornado possível que o número de viagens fosse reduzido. À medida que as conexões de Internet foram se popularizando e passaram a apresentar maior qualidade, o empregado pode se valer dessas ferramentas e vincular sua residência à intranet corporativa ou às redes de telefonia internas¹⁵.

O toyotismo, assentado na ideia do mínimo desperdício e na figura do trabalhador multitarefas, contrapondo-se à produção em massa e concentrada do fordismo, elevou a inspiração desse modelo. A realidade socioeconômica não pode ser ignorada. Deve-se entender por teletrabalho o trabalho realizado em domicílio, em *home office* ou em *anywhere office*, fora das dependências e do controle de horários pelo empregador, que tenha por método de execução o uso de tecnologias de informação e de comunicação¹⁵.

O trabalho em domicílio esteve previsto na CLT, art. 6º, já por muitas décadas. Em recente alteração legislativa (Lei 12.551/2011) foi incluída a figura do trabalho à distância (não necessariamente em domicílio), e fixada disposição expressa de que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão não descaracterizam a relação de subordinação típica do contrato de trabalho por conta alheia (art. 6º, parágrafo único). Ressalte-se que subordinação jurídica não é o mesmo que controle na jornada ou frequência do trabalho.

O teletrabalho poderá ser ótima opção para ambos os sujeitos do contrato de trabalho, compreendendo, de parte a parte, vantagens com custos, economia, praticidade e maior excelência nos resultados obtidos, muito embora perca, notoriamente, a interoperabilidade da equipe de trabalho que costuma aprender e se desenvolver em conjunto, e, em muitos casos, é possível que as chances que o trabalhador possui de ascender profissionalmente sejam reduzidas. Porém, para certas atividades de trabalho mais isolado, exclusivista ou mecânico, o regime deverá ser mais utilizado.

A forma mais comum do teletrabalho é o realizado em domicílio do empregado, mas também pode ficar caracterizado pela lotação em telecentros remotos de outras estruturas empresariais diversas do empregador. O trabalhador poderá trabalhar conectado (*online*) ou desconectado (*off line*), mas o trabalho estará associado ao uso de tecnologias de informação e de comunicação, utilizadas no controle e na prestação de contas do trabalho, sem nenhum comprometimento do conceito de subordinação (CLT, art. 6º, parágrafo único)¹⁵.

O novo Capítulo criado pelo legislador (a partir do art. 75-A) pode representar algum incentivo mais ostensivo para o empresário, mas está repleto de peculiaridades que poderão causar muitos problemas. O texto legal é muito ruim, a começar do art. 75-A ao afirmar que o regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo, deslembrando que há outras disposições igualmente aplicáveis fora desse mesmo Capítulo. A previsão de que o

teletrabalho se configurará pelo trabalho “preponderantemente” fora das dependências da empresa atormentará a pauta dos Tribunais para definir como irá se decodificar o adjetivo, gerando muitos anos com alguma insegurança jurídica.

O legislador bem que poderia ter dado desde logo uma fórmula definida, digamos de 60% do tempo de trabalho à distância. Não só deixou de ser claro quanto a isso, como ainda preferiu fazer uma confusão ao implantar a ideia de que o teletrabalho não seria trabalho externo. Esse é um erro, porque como já se disse em nota ao art. 62, III, o trabalho externo é o que se realiza fora do controle assistido do empregador, e não exatamente fora das dependências físicas do empregador¹⁵.

Para a prevalência da vontade de apenas uma das partes não há falar-se em aditivo contratual, mas em mera notificação de ordem expressa, com imposição unilateral. O que era contrato e acordo de vontades de ambas as partes se desmorona pela vontade unilateral do empregador. A verdade é que quem contrata é que tem a demanda de mão de obra e, naturalmente, direciona as condições para a realidade que irá lhe atender. Apesar disso, ficou claro que essa contratação não admite um contrato coletivo de trabalho, mas um ajuste individual resolvendo, caso a caso, as singularidades¹⁵.

As formalidades impostas às relações do trabalho são em regra baixadas como critério de proteção ao trabalhador, e assim precisam ser consideradas. O desatendimento da formalidade legal obriga que se adote solução em benefício de quem a formalidade foi instituída, não em seu prejuízo. No caso de teletrabalho, a ausência de contrato escrito instituindo o sistema, impossibilita que seja como tal reconhecido para todas as consequências que possam prejudicar o trabalhador¹⁵.

Os requisitos caracterizadores do teletrabalho com o advento da Reforma Trabalhista

A circunstância de um determinado trabalhador prestar serviços eventualmente em domicílio ou mediante mecanismos de tecnologia de informação por si só não basta para caracterizar um teletrabalhador (por exemplo, um empregado que estivesse em viagem eventual a serviço da empresa).

A lógica a contrário sensu é a mesma com relação ao trabalhador que, embora contratado para teletrabalho, eventualmente compareça na empresa para executar alguma atividade específica que exija sua presença pessoal na empresa para executar alguma atividade específica que exija sua presença pessoal.

A justificativa para a exigência de formalização do contrato é que as condições desta modalidade de contrato laboral efetivamente são *sui generis* em razão da natureza mais rarefeita da subordinação e da direção das atividades do trabalhador por parte do empregador.

Não há dúvida de que do ponto de vista da caracterização do vínculo empregatício a circunstância de o trabalho ser realizado fora do estabelecimento do empregador não constitui qualquer impeditivo. Aliás, essa é a característica precípua de todo o empregado externo, e



isso jamais constituiu impeditivo para que se caracterizasse o vínculo de emprego em tais hipóteses.

O § 1º do art. 75-C, ao seu turno, estabelecendo a possibilidade de alteração do regime de trabalho mediante mútuo acordo entre as partes não traz maiores desafios. Neste caso, a modificação de regime pode atender aos interesses de ambas as partes, não havendo qualquer elemento que permita considerar que uma pactuação poderia implicar em alteração prejudicial ao trabalhador.

Já a modificação trazida pelo § 2º gera mais polêmica quando dispõe sobre uma hipótese para o exercício do *ius postulandi* que afeta de forma direta o contrato de trabalho pactuado.

Não obstante se compreenda que a ideia de que isso ocorre em razão do reflexo do direito do empregador de conduzir seu negócio e do fato de que as circunstâncias do mercado possam ensejar a necessidade de os empregados trabalharem de forma presencial e não na forma remota, mesmo assim há uma manifesta ruptura daquilo que se acordou inicialmente com o trabalhador, motivo pelo qual a imposição unilateral dessa modificação, mesmo que sujeita a um aviso prévio de 15 dias, deveria, ao menos, conferir ao empregado a oportunidade de considerar extinto o contrato de trabalho, sem justa causa, tendo em vista a violação de termo pactuado na contratação¹².

Controle da jornada de trabalho

Há que se abordar também sobre a jornada de trabalho e o direito à desconexão. O descanso é essencial para a saúde do trabalhador, por ser neste período que o empregado recompõe sua higidez psicofísica. O aumento da jornada de trabalho, bem como a existência de contatos constantes entre trabalhadores e empregadores, durante os períodos de descanso prejudica o restabelecimento psicofísico do trabalhador e, por consequência, afetam sua saúde.

Assim, o direito à desconexão relaciona-se a esses direitos fundamentais, na medida em que a limitação de jornada e o gozo do repouso demonstram, segundo Oliveira¹⁶, a maior preocupação com o trabalhador, ou, melhor dizendo, com sua incolumidade física e psíquica e com o restabelecimento de suas energias.

O trabalho excessivo, por certo, causa prejuízos à saúde e à vida do trabalhador, comprometendo o tempo que destinaria ao descanso, bem como a realização de atividades de natureza não atrelada ao labor, como sociais e familiares, por exemplo. Christian Mañas¹⁷ pontua, ademais, que o trabalho nos períodos determinados de repouso “contribui para a dissolução da sociedade e a estabilidade do indivíduo; também repercute sobre a produção, a economia, a criminalidade etc.”.

Essa preocupação com a efetividade do direito ao descanso, que sempre foi latente, como já demonstrado, restou ampliada em face da inserção das tecnologias nas relações laborais. As tecnologias viabilizaram uma extensão do ambiente de trabalho ao domicílio do trabalhador, fazendo com que estes estejam permanentemente atrelados à ingerência, pedidos ou contatos vindos do

empregador, seja ele pessoa física ou mesmo um empreendimento empresarial¹⁶.

Assim sendo, o simples fato de possuir um aparelho de telefonia móvel pode significar uma vinculação permanente com o trabalho, visto que o teletrabalhador fica disponível, esteja onde estiver, para o empregador, quer por meio de ligações, de aplicativos de bate papo, ou mesmo do *e-mail* convencional. Em razão dessa extensão do ambiente laboral, emergiu a discussão ainda mais relevante quanto ao direito ao não trabalho, ou seja, à desconexão do trabalhador das atividades inerentes ao exercício laboral, nos momentos de descanso.

A questão atinente ao direito à desconexão, embora esteja relacionada diretamente aos avanços tecnológicos, não se resume unicamente a esses. Deve ser pensado o direito à desconexão, portanto, não somente pela conexão estabelecida entre trabalhador e trabalho por meio de instrumentos tecnológicos, mas por qualquer outro meio que o impeça de usufruir plenamente do seu direito ao repouso.

Um trabalhador que permanece em casa, no tempo destinado ao seu repouso, elaborando relatórios financeiros, projetos ou executando atividades inerentes ao exercício do labor, por exemplo, tem negado o seu direito à desconexão mesmo sem que esteja conectado por meio de aparelhos tecnológicos.

Almeida e Colnago¹⁸ assinalam que o direito à desconexão se relaciona intrinsecamente aos direitos fundamentais referentes às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, aliado ao direito de ter a jornada de trabalho limitada, direito ao descanso, férias, proteção contra doenças e acidentes laborais e o direito à intimidade e à vida privada.

O trabalhador que cumpre exaustivas jornadas de trabalho está mais suscetível a incorrer em acidentes relacionados ao labor. Embora os acidentes de trabalho tenham múltiplas causas, a submissão do trabalhador a extensas jornadas de trabalho parece ser uma das causas mais relevantes.

Isso se dá, segundo Dellagrave Neto¹⁹ em razão da fadiga e do estresse ocupacional que decorre do labor excessivo. Fala-se, inclusive, em síndrome de *burnout*, moléstia que decorre da ausência de óbices à conexão estabelecida entre empregados e empresa, hipótese em que restam completamente esgotados, sem energia para realizar adequadamente quaisquer atividades.

O direito ao repouso adequado, portanto, possui incidência direta na garantia da saúde do trabalhador, bem como na segurança do ambiente de trabalho, minimizando os riscos inerentes a este e assegurando um ambiente propício ao regulamentar desenvolvimento das atividades, sem que haja qualquer comprometimento da higidez psicofísica do trabalhador.

Dito isto, o direito à desconexão possui fundamento, também, no direito à mitigação dos riscos relacionados ao trabalho, por meio da adoção de normas de saúde, higiene e segurança, visto que somente com a desconexão efetiva, o trabalhador pode obter períodos de repouso efetivos e, por conseguinte, restabelecer-se do



cansaço decorrente das atividades laborais. Desse modo, tanto terá resguardada a sua saúde, como terá assegurada sua segurança mediante a redução da possibilidade de acidentes de trabalho decorrentes do cansaço.

Considerações Finais

A Internet remodelou o processo comunicativo, praticamente eliminando limitações geográficas e temporais, viabilizando a comunicação mundializada e instantânea. Por esse motivo, passou a figurar no centro estrutural da economia, dos processos sociais, políticos e culturais. Emergiu, nesse contexto, uma cibercultura, marcada pela universalidade e pelas tecnologias digitais inseridas no cotidiano e vivência das pessoas.

Dentre as transformações inerentes a esse contexto histórico, pode-se ressaltar, ademais, a tendência geral de virtualização – da economia, das organizações e do próprio trabalho, que passou a poder ser realizado à distância, por meio dos instrumentos tecnológicos. Essa tendência ocasiona o desprendimento do espaço geográfico ordinário e da temporalidade do relógio, modificando fundamentalmente as concepções de espaço e de tempo.

A economia industrial deu lugar à economia informacional, global e em rede. A atividade produtiva precisou ser reestruturada para atender a demanda de mercado

extremamente diversificada e dinâmica, adotando formas mais flexíveis e objetivando o aumento da eficiência da produção e a diminuição dos respectivos custos. Em decorrência das necessidades atreladas ao novo mercado e da inserção das tecnologias no processo produtivo, a prática empresarial foi modificada. A organização das empresas, nesse contexto, voltou-se para a flexibilização e para a especialização das funções, assim como para a descentralização do processo produtivo. O objetivo era de adaptar a produção às condições da economia informacional e viabilizar a competitividade.

Por consequência o trabalho também foi remodelado, observando-se a preponderância do setor de serviços e do trabalho intelectual, assim como uma tendência à flexibilização dos processos de trabalho, das formas de contratação e de remuneração. Houve uma resignificação do local e do tempo de trabalho, sendo adotadas jornadas de trabalho mais maleáveis e adaptáveis e, por meio do uso das TICs, possibilitado o exercício das atividades laborais sem a necessária presença física do trabalhador no ambiente de trabalho.

Foi visto nesse estudo que o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens para o trabalhador, para as empresas e para a sociedade. De modo geral, observa-se que, caso não seja desvirtuado o sentido do teletrabalho e, se implantado com a devida cautela e mínima observância dos padrões aconselhados, essa modalidade de trabalho tende a mostrar-se benéfica para as partes integrantes da relação laboral e a impactar positivamente a sociedade.

Quanto à natureza jurídica, observou-se que o teletrabalho pode ser prestado com ou sem subordinação, por conta alheia ou por conta própria. Ou seja, pode ser autônomo ou subordinado. Para o enquadramento dos

teletrabalhadores enquanto empregados, necessário se faz avaliar, de acordo com o caso concreto, a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício mencionados anteriormente. Assim, se verificada a existência de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, a relação entre teletrabalhador e empregador deve ser reconhecida como uma relação de subordinação e, por consequência, o teletrabalhador fará jus aos direitos decorrentes do vínculo empregatício.

Até recentemente, a única menção legislativa ao teletrabalho vigente no ordenamento jurídico brasileiro até recentemente decorre da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Esse dispositivo, que se entende ser aplicável ao teletrabalho, equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

A reforma trabalhista recentemente aprovada, trouxe algumas inovações quanto ao teletrabalho, excluindo esta categoria do regime de duração de trabalho previsto na CLT, exigindo a modalidade escrita de contrato de trabalho para o implemento do teletrabalho, expressando garantias quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, dentre outros.

Do exposto conclui-se que para o enquadramento dos teletrabalhadores enquanto empregados, necessário se faz avaliar, de acordo com o caso concreto, a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício mencionados anteriormente. Os requisitos para o trabalho à distância, de que é espécie o teletrabalho, são os mesmos exigidos para o trabalho prestado nas dependências do empregador, conforme se extrai da redação do *caput* do artigo 6º, da CLT.

Além dos requisitos expressos na lei, ainda podem ser citados outros fatores que caracterizam o vínculo empregatício na relação de teletrabalho, ainda que não sejam imprescindíveis para o enquadramento como relação de emprego. O primeiro é a integração do teletrabalhador na atividade econômica do tomador de serviços, pela execução de tarefas vinculadas às atividades-fim da empresa que representam papel vital na consecução dos fins econômicos.

Outro seria a propriedade dos equipamentos que viabilizam o teletrabalho – quando pertencentes ao empregador, evidenciam o caráter de dependência econômica do teletrabalhador com relação à empresa; quando pertencentes ao trabalhador, não evidenciam, por si, uma relação de autonomia. Além disso, pode ser analisada, também, a responsabilidade por riscos e custos do teletrabalho, tais como, aquisição de equipamentos, manutenção, conta de telefone, energia elétrica etc. Do mesmo modo da propriedade dos equipamentos, se forem de responsabilidade da empresa, evidenciam a subordinação; porém, se forem de responsabilidade do trabalhador, não implicam necessariamente em autonomia.

Enfim, diante do exposto, percebe-se que o tema demanda um estudo mais aprofundado, tendo em vista existir um grande campo para suscitar questionamentos



judiciais, especialmente no que tange à jornada de trabalho em regime de teletrabalho. Os reais efeitos, benefícios e

danos aos direitos e saúde do trabalhador, só o tempo poderá revelar.

Referências

1. Giannasi MJ. O profissional da informação diante dos desafios da sociedade atual: desenvolvimento de pensamento crítico em cursos de educação continuada e a distância via internet, através da metodologia da problematização. 1999. xii, 212 f., il. Tese (Doutorado em Ciência da Informação)—Universidade de Brasília, Brasília, 1999. BELMONTE, 2007
2. Benkler Y. *The wealth of networks: how social production transforms markets and freedom*. New Haven: Yale University Press; 2006.
3. Castells M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra; 2016.
4. Lévy P. *A conexão planetária: o mercado, o ciberespaço, a consciência*. São Paulo: 34; 2001.
5. Chesnais F. *A mundialização do capital*. Trad. Silvana FinxiFoá. São Paulo: Xamã; 1996.
6. Santos AS. *Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: LTr; 2010.
7. Harari YN. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras; 2016.
8. Jardim CCS. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: Ltr; 2003. MASI, 2003
9. Teixeira MAB. *Saúde do trabalhador na reforma trabalhista: proteção e produtividade – teoria e prática*. Curitiba: Juruá; 2018.
10. Barba Filho RD. *Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora; 2018.
11. Brasil. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452_compilado.htm. Acesso em: 12 out. 2020.
12. Assis RLBD. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*. 2017;V(9).
13. Ribeiro REP. *Reforma Trabalhista Comentada*. Curitiba: Juruá Editora; 2018.
14. Oliveira SG. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr; 2010.
15. Manas CM. *Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre*. São Paulo: LTr; 2005.
16. Almeida DF, Colnago LMR. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. *Revista de Direito do Trabalho*. 2016;169(42):113-126.
17. Dallagrange Neto JA. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. 2014;3(33):8-27.

