

O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS DECORRENTES DA REFORMA TRABALHISTA

Verônica Santos Romanelli¹
Marcelo Rodrigues da Silva²
Natureza do Trabalho³

RESUMO

Com a vinda da Reforma Trabalhista pela lei 13.467/2017, o teletrabalho sofreu algumas mudanças em sua regulamentação, tais como as novas modalidades de contrato de trabalho, a jornada de trabalho prevista na CLT não aplicada ao teletrabalho inviabilizando a possibilidade de contagem das horas extras e outras implicações da insubordinação diária do trabalhador desse regime diferenciado de trabalho, tal qual é uma tendência visto a comodidade dos trabalhadores em realizar seu trabalho no âmbito do seu lar, fora da empresa, o que garante uma estabilidade emocional e satisfação maior ao trabalhador e para que as empresas evitem a Reclamação Trabalhista por não se adequar ao cumprimento legal das novas regras dessa modalidade de trabalho, esse artigo vem com o objetivo de esclarecer todas as dúvidas com relação à fiscalização, a maior independência funcional, a descontinuidade, que não se confunde com eventualidade, e a flexibilidade, a subordinação jurídica que emanam dos vínculos empregatícios, a fim de que os teletrabalhadores não se mantenham indefinidamente na economia informal.

Palavras-chave: teletrabalho, mudanças, contrato, subordinação, informalidade, horas extras.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO, 1- O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA, 1.1- Conceito, 1.2 O Teletrabalho no Brasil, 1.3- Reforma Trabalhista, 1.4 Princípios do direito do trabalho aplicados ao Teletrabalho 1.5- Regulamentação do contrato, 1.6- A jornada de trabalho, 1.7- A Prevenção de doenças e do acidente de trabalho 2- A SUBORDINAÇÃO DO TELETRABALHADOR, 3- BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DO TELETRABALHO, 3.1- Benefícios do teletrabalho, 3.2 Malefícios do teletrabalho. 4- A INFORMALIDADE DO TELETRABALHADOR. Conclusão.

Aluno do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

²Professor Ms/Dr. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, São Paulo;

³Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

INTRODUÇÃO

Com o advento da Reforma Trabalhista o tema teletrabalho vem sendo mais explorado, visto que é uma modalidade que é relativamente nova, mas que com uma breve análise histórica vemos que a modalidade de “trabalho a distância” já vinha sendo efetuado desde os anos 50, a exemplo de Norbert Wiener sobre a Cibernética. Wiener dá o exemplo hipotético de um arquiteto que, vivendo na Europa, poderia supervisionar, à distância, a construção de um prédio nos Estados Unidos, comunicando-se por fac-símile. Já nos anos 60 surge na Europa o “trabalho doméstico”, eu consistia em trabalho realizado no âmbito do seu lar, tais como: vestuário, têxtil, calçado e que na década de 70 passa a setores como: embalagens, montagem de eletrônicos, alimentação industrial, bebidas, etc. Mesmo com tantas modalidades de trabalho nos anos 70 ainda se deslumbrava como algo revolucionário e bom para as indústrias, pois o desconhecimento levava a crer em concorrência ou a chamada “indústria família”. Com o passar dos anos tal impressão foi se dissipando e o interesse pelo teletrabalho nos anos 80 resultou dinâmica de as empresas vislumbrando o baixo custo com empregado, aderissem essa modalidade de trabalho.

Nos tempos atuais o teletrabalho está relacionado a informatização, ou seja, são trabalhos realizados no âmbito doméstico com equipamentos de tecnologia aos quais grande parte dele é realizado via rede de internet, mas não se dispensou aquele trabalho dos anos passados de costura, embalagem, montagem de equipamentos, vendas, etc. Essa modalidade laboral surgiu por meio da modificação e flexibilização de normas do Ordenamento Jurídico inserida com a nova redação dada ao Artigo 6º da CLT e que, atualmente, tem se mostrado uma modalidade de trabalho bastante influente. A grande questão é como as empresas escolhem a contratação dessas pessoas.

O teletrabalho pode admitir três possibilidades de contratação: a) Teletrabalho a tempo parcial: os teletrabalhadores implicados são, em geral, altamente qualificados (gestores, quadros técnicos, vendedores, etc.), são aqueles que trabalham com a Informação, serviços realizados no âmbito da informática, redes e computadores, parecendo ser esta a forma de teletrabalho que mais apreciam as empresas; b) Teletrabalho a tempo inteiro, para um empregador exclusivo: envolve trabalhador em geral pouco qualificados, da área do secretariado (datilografia, televendas, telesecretariado, tarefas administrativas, etc.). A maior parte destes trabalhadores são mulheres, não têm grande segurança de emprego, são muitas vezes remunerados em função da sua produtividade, ganham geralmente menos que os seus colegas não teletrabalhadores e; c) Teletrabalho "freelance": envolve profissionais independentes, de áreas como o jornalismo, a tradução, a edição, a consultoria, etc. (SERRA, 1995 p.12)

A necessidade fez nascer à modalidade de trabalho fora do âmbito industrial, pois resulta da flexibilidade da mão de obra, ou seja, existe qualificação do trabalhador para tal função, mas o deslocamento dele é ruim, dificultoso, então se leva até ele o trabalho e não ao contrário; além do surgimento de novas tecnologias e a comodidade para exercer a sua função. Essas vantagens faz com que o trabalhador desempenhe melhor as

suas atribuições, trabalhe de acordo com o seu biorritmo de forma a evitar o estresse diário. Em relação à existência efetiva dessa modalidade de trabalho, é necessário que haja, entre empregado e empregador, um acordo capaz de estabelecer quais os direitos e obrigações entre eles e ainda, como será efetivamente realizada a prestação de serviços, ou seja, qual período, qual a frequência, quais recursos serão utilizados. Além disso, é necessário que o trabalhador empregado realize as suas funções com disciplina e de forma organizada. O fato de o trabalhador estar inserido na estrutura organizacional da empresa, sendo ele um prestador de serviços, sem, contudo, necessitar do poder de direção e controle do empregador. Esse novo conceito surgiu diante da necessidade de ampliar os direitos do trabalhador, assegurando-lhe o vínculo empregatício e a caracterização da relação de emprego, bastando apenas a sua integração na estrutura da empresa tomadora de serviços (DELGADO, 2011, p. 294).

O objetivo desse artigo é entender a modalidade do teletrabalho e as mudanças efetivas realizadas pela Reforma Trabalhista, tais como a regulamentação do trabalhador como funcionário efetivo da empresa, a jornada de trabalho, as horas extras e a subordinação do teletrabalhador.

1 - O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA

1.1 – Conceito

O “teletrabalho” também é denominado telecommuting, trabalho a distância, e-workplace. Na Itália, tem a denominação telelavoro, na França, adota-se o termo teletravail, enquanto que nos Estados Unidos e na Alemanha, respectivamente, é chamado de teleworking e telearbeit, portanto teletrabalho é toda forma de prestação de serviço, com vínculo empregatício, contrato de trabalho devidamente assinado, fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias e meios de comunicação, que não venha a configurar trabalho externo.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como: “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”.

Segundo (Cavalcante 2019) o teletrabalho pode ser classificado em diversas modalidades: tem-se o teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional. O trabalho em domicílio corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido. Já o teletrabalho realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de telesserviço) é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa. No trabalho nômade (também conhecido como móvel), o teletrabalhador não

tem local fixo para a prestação dos serviços, o que pode ser verificado, e com o trabalhador externo. E ainda o teletrabalho transnacional, o qual é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto.

1.2 – O teletrabalho no Brasil

Os dados apontam uma estimativa de 7,5 milhões de teletrabalhadores, porém o Ministério do Trabalho ainda não forneceu dados concretos a respeito. De acordo com estudo da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), 70% das empresas privadas no Brasil já adotam o teletrabalho. “São 15 milhões de teletrabalhadores no País”

Nesse contexto vemos que o teletrabalho é especialmente vantajoso para mulheres com filhos pequenos e deficientes físicos com dificuldades de deslocamento. O teletrabalho é uma atividade intelectual realizada à distância por meio das tecnologias da informação e comunicação. É muito mais amplo que home office, o profissional poderá realizar o seu trabalho em qualquer espaço com conexão a rede de computadores.

Diante de tamanho crescimento as instituições governamentais estão cogitando a possibilidade de implementar o teletrabalho nas autarquias, órgãos de todas as esferas de poder. Atualmente foi realizado um evento, com o intuito de adotar o teletrabalho no Tribunal regional do Trabalho 8ª Região, além da Portaria nº 475, de 5 de setembro de 2019, que regulamenta o Teletrabalho, a título de experiência-piloto, no âmbito do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE.

O intuito é fazer uma experiência com servidores públicos na modalidade de teletrabalho, dando oportunidade aos cargos de chefia respeitando os seguintes critérios:

Art. 13. Compete à chefia imediata indicar os servidores que participarão da experiência-piloto de teletrabalho, respeitada a seguinte ordem de prioridade:

I - servidores com jornada reduzida, nos termos do § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112/1990;

II - servidoras gestantes e lactantes, durante o período de gestação e amamentação;

III- servidores com deficiência que implique dificuldade de locomoção, devidamente comprovada por junta médica oficial;

IV - servidores que tenham dependentes econômicos, que conste do assentamento funcional, com deficiência comprovada, mediante junta médica oficial;

V - servidores que tenham dependentes econômicos, que constem do assentamento funcional, com idade até seis anos ou acima de sessenta e cinco anos de idade;

VI - servidores com horário especial nos termos do art. 98 da Lei nº 8.112/1990;

VII - servidores residentes em localidades mais distantes da sede do FNDE;

VIII - servidores com maior tempo de exercício na unidade administrativa;

- IX - servidores com maior nota na avaliação de desempenho; ou.
- X - servidores com maior tempo de exercício no FNDE.

1.3- Reforma trabalhista

O Teletrabalho na antiga CLT, era uma modalidade que tinha previsão no ordenamento jurídico trabalhista, em seu artigo 6º, que tratava o trabalho a domicílio ou a distância de forma equivalente a aqueles que trabalham nas dependências da empresa contratante. Portanto o art. 75-A especificou o teletrabalho como sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora do local de trabalho, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, ou seja, aquele que labora externamente, como por exemplo: o motoboy, o motorista, o vendedor externo, o representante comercial, motoristas, ajudantes de viagem, dentre outros, que não fica nas dependências da empresa, não são considerados teletrabalhadores, mas trabalhadores externos, ainda que utilizem meios tecnológicos, telemáticos, GPG’s para comunicação com o empregador e desenvolvimento do seu trabalho, mas podendo se enquadrar no art. 62, inciso I da CLT. Para que fique mais claro a diferença entre trabalho externo e teletrabalho, é só se pensar que o trabalho externo é aquele que há a necessidade de o empregado estar fora das dependências da empresa, ou seja, não há outra forma de trabalho se não sair e realizar sua função, tal como o vendedor, o motorista carreteiro, etc. Já o teletrabalhador é aquele que poderia realizar a sua função no ambiente interno da empresa, porém para maior conforto e melhor desempenho, ele procura um lugar fora da empresa para realizar o seu labor diário, podendo ser o seu domicílio, cafeteria, biblioteca, dentre outros lugares. Desde que tenha o meio telemático, ligado a empresa. É portanto o conceito de teletrabalho que o legislador quis dar a esse novo ordenamento, totalmente diferenciado do home office, porque tal não necessita ser realizado dentro de uma “casa”. O exercício do trabalho em qualquer desses locais deve necessariamente ser tido como teletrabalho para todos os fins jurídicos, importante ressaltar que de acordo com a art. 75-B da CLT o teletrabalhador pode frequentar as dependências da empresa que o contratou, no caso de reuniões, entrega de material, busca de material para desenvolvimento de sua função, o tempo que for necessário para tanto sem prejuízo do seu contrato de trabalho, tal situação gerara problemas quando o tempo for proporcional ao trabalho realizado fora da empresa, o que poderá descaracterizar o teletrabalho.

1.4 Princípios do direito do trabalho aplicados ao Teletrabalho

Os princípios do direito do trabalho aplicados na modalidade de teletrabalho são: princípio da primazia da realidade, determinado pelos fatos se sobreporem aos documentos, prevalecendo sempre o terreno dos fatos. Esse princípio rege sobre o que vale é o que aconteceu realmente e não o que está escrito, caso houver conflito entre o que está escrito e o que ocorreu de fato, prevalece a situação ocorrida. No teletrabalho o empregado poderá utilizar esse princípio, quando o empregado em teletrabalho se desvincula totalmente do que foi acordado em contrato de trabalho.

Princípio da intervenção do Estado para garantir as relações virtuais, além de certificar que os produtos e serviços disponibilizados sejam com qualidade e possam ter adequação, devendo regulamentar e fiscalizar estas relações. Pensando na segurança das informações da empresa e do empregado, visto que o teletrabalho é por sua essência um labor informatizado.

Princípio da subsidiariedade, prevendo que enquanto não houver regulamentação específica ao teletrabalhador, deve-se aplicar a legislação vigente, por analogia, a legislação consolidada, respeitada as especificidades.

Criar uma lei que regulamente o teletrabalho é extremamente necessário para uma proteção mais eficaz ao empregado, no que diz respeito à jornada, local, segurança e condições de trabalho.

Teletrabalho é uma espécie recente da forma de laborar, sendo que no Brasil foi oficialmente introduzido há pouco menos de 20 anos. Desta forma, não há vigente, no país, uma legislação que se aplique especificamente a esta forma de trabalho. Porém vê-se o crescimento dessa modalidade de emprego, recentemente, por meio de uma Portaria o atual Presidente da República regulamentou o teletrabalho para fins de uma “experiência-piloto”, no FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação), para o programa de Gestão, respeitando os princípios da eficiência e da economicidade previstos na Constituição Federal, e a possibilidade de redução de custos operacionais para a Administração Pública; garantindo as vantagens e os benefícios diretos e indiretos advindos do trabalho remoto para a Administração, para o servidor e para a sociedade.

1.5-Regulamentação do contrato

A reforma trabalhista, trouxe em seu art. 75-C, a maior das mudanças com relação a realização do teletrabalho, nele o legislador traz a necessidade de especificação das atribuições do teletrabalhador no contrato individual de trabalho, portanto de acordo com essa nova lei, tudo o que será realizado pelo teletrabalhador necessitara estar por escrito em seu contrato, assim além disso o contratante poderá especificar as atividades a serem realizadas, bem como os equipamentos a serem utilizados (notebook, tablets, smatphones, etc) com exclusividade a fim de preservar as informações eventualmente confidenciais da empresa.

No mesmo artigo, em seus parágrafos o legislador trouxe a possibilidade de o contrato de trabalho comum transformar-se em contrato de teletrabalho e a reversão do mesmo, o que era de teletrabalho passar a ser presencial; na forma de aditivo contratual, desde que mutualmente acordado, não podendo a iniciativa partir de apenas uma das partes. Aqui cabe um exemplo: uma mãe no gozo do seu direito de licença maternidade de 120 dias, angustiada por deixar seu bebe tão pequeno em uma unidade escolar, para ter que voltar ao trabalho que é presencial, antes de o prazo terminar contacta o seu empregador e sabendo que havia essa possibilidade pela empresa, solicita que quando voltar ao trabalho ele possa ser convertido em teletrabalho, a empresa aceita a sua solicitação e

por meio de aditivo contratual modifica o contrato de trabalho e a mãe agora passa a ser uma teletrabalhadora. Neste exemplo vemos uma possibilidade de mudança do contrato de trabalho para outro mais benéfico para a empresa que não disponibilizará de seu espaço físico para a trabalhadora que voltara do gozo de sua licença maternidade, e também para a mãe que não precisará deixar seu filho em uma instituição para os cuidados, podendo fazê-lo, com a possibilidade de flexibilização do seu horário de trabalho.

Contudo a qualquer momento, em que o empregador achar necessário poderá ele reverter o contrato de teletrabalho para o contrato presencial, de maneira que ele apenas precisa apenas avisar com antecedência de 15 dias o trabalhador e formalizar o aditivo contratual, ve-se então que o legislador tentou claramente facilitar ao empregador para que evite os riscos da prática de labor a distância. No exemplo mencionado acima, talvez se fizesse necessário um tempo maior do que esse disponibilizado pelo legislador, visto que a adaptação, o cotidiano do teletrabalhador 'mãe', ficará totalmente abalado e provavelmente necessitará de um tempo maior para se adequar, nesse caso a questão poderá ser judicializada, cabendo ao juiz do trabalho decidir a melhor forma de resolver essa alteração imposta pelo empregador. Essa regulamentação fazia-se necessária ao teletrabalho, para a facilitação da contratação do teletrabalhador junto a CLT, evitando assim a informalidade.

É imprescindível que fiquem bem definidas as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos materiais tecnológicos utilizados pelo trabalhador, sendo que o custo desses equipamentos é do empregador, sob pena de infringir o disposto no art. 2º, caput, da CLT, que dispõe sobre os riscos da atividade econômica como sendo do empregador, nunca do empregado. Sendo certo que o artigo 75-D da CLT dispõe que o contrato deverá prever uma forma de reembolso do que for gasto teletrabalhador, independente da forma que for acordada, não poderá esse reembolso incidir sobre o salário do obreiro e demais direitos.

1.6 A jornada de trabalho

Segundo a pesquisa realizada pelo CNI (Confederação Nacional da Indústria), um em cada sete brasileiros gostariam de ter flexibilizada a sua jornada de trabalho, mas apenas 56% possuem essa possibilidade para com as empresas. Tal pesquisa realizada em 2016, ainda demonstra que 80% dos trabalhadores gostariam de laborar em casa e outros 73% poder definir a sua própria jornada de trabalho

A possibilidade de adequar a jornada de trabalho a realidade do obreiro juntamente com as necessidades da empresa contratante pressupõe uma relação de confiança, comprometimento de ambas as partes, e ainda traz inúmeras vantagens. A CLT traz em seu artigo 62, III, acrescentado pela Reforma Trabalhista, que o trabalhador em regime de teletrabalho está dispensado do controle de jornada, isso quer dizer que aquele que labora sem nenhum tipo de fiscalização por parte do empregador, sem controle de horário de trabalho, livre para fazer a sua jornada está dispensado do controle de

jornada, porém tal situação o legislador pecou, pois aqui dá-se para equiparar o teletrabalho com o trabalhador externo; o que são distintos como visto anteriormente. Tal foi a preocupação do legislador em distinguir o teletrabalho, mas nesse ponto acabou se esvaindo. Apesar de a lei equiparar o teletrabalho ao trabalho externo e dispensar o trabalhador das horas suplementares, há a possibilidade de se ter um controle da jornada de trabalho, através de login com o sistema intranet da empresa, por exemplo, ou horário de acesso ao whatsapp, e-mail, etc. podendo até contabilizar horas extras quando possível. Contudo a existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto (princípio da primazia da realidade), analisando se: a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc.

1.7 A Prevenção de doenças e do acidente de trabalho

As possíveis doenças decorrentes do teletrabalho, são as ergonômicas e as psicossociais, visto que os teletrabalhadores tendem a labutar longas horas, sem qualquer tipo de pausa, inclusive na madrugada e finais de semana. Podendo atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura inadequada, postura incorreta fazendo movimentos repetitivos, dificuldades de gerenciar o ambiente familiar e laboral, acarretando numa somatização de isolamento social e fadiga mental/ visual.

Além de todas essas circunstâncias, o teletrabalho fica longe da vigilância da CIPA de técnicos de segurança do trabalho e portanto é necessário que se oriente o trabalhador sobre os riscos de acidentes e doenças decorrentes do seu trabalho. Preocupado com isso o legislador de forma ostensiva exigiu que os empregados sejam orientados de maneira expressa sobre as precauções que devem ser tomadas para que se previna esses acidentes e doenças. Se analisarmos a literalidade da CLT em seu artigo 75-E, poderemos ter uma interpretação de que o empregador está totalmente livre da responsabilidade de segurança e saúde do teletrabalhador, o artigo ainda dispõe sobre a obrigação do empregado em assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir todas as instruções fornecidas pelo empregador. Aqui o legislador quis trazer para o teletrabalho a proteção do trabalhador que está fora do ambiente da empresa, porém passa a impressão de que assim fazendo, ele estará livre de eventual punição. Não custa memorar que a Constituição Federal estabelece que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, portanto as empresas tem que garantir que o teletrabalhador receberá treinamento apropriado para que se assegure eu ele cumprirá a risca o que foi a ele solicitado para o bem de sua saúde e segurança.

Contudo não cabe ao trabalhador a incumbência de prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do seu ambiente de trabalho, esse ônus é do empregador que deverá realizar avaliação dos riscos a fim de preveni-los tanto os físicos quanto psíquicos. .

Nesse sentido, tem o Código do Trabalho de Portugal (art. 169):

- Artigo 169º - Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho
- 1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
 - 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva actividade.
 - 3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

O referido dispositivo legal português é complementado pelo art. 170, do mesmo Diploma Legal, o qual prevê expressamente:

- Artigo 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 objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
 - 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Vemos aqui que o Regimento de Portugal, com relação ao teletrabalho é bem superior ao nosso, visto que traz a peculiaridades dessa forma de trabalho enquanto que a CLT fala superficialmente sobre contrato, horas extras, meio de prevenção de saúde e acidentes do trabalho, aqui devemos aplicar ao teletrabalho as leis vigentes por analogia, como por exemplo a lei o art. 72 que trata do serviços permanentes de mecanografia (datilografia, digitação) dando o intervalo de 10 minutos a cada período de 90 minutos trabalhados, enfim não há especificidade com relação ao teletrabalho, deve-se usar equiparação com outras funções semelhantes.

2- A SUBORDINAÇÃO DO TELETRABALHADOR

A subordinação jurídica é condição da relação de emprego, portanto é necessário que haja a subordinação para que se tenha uma relação de emprego, sem ela configurara uma prestação de serviços ou um trabalho autônomo. A CLT traz o conceito de subordinação por meio da palavra “dependência” quando, em seu art. 3º, define empregado como: “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Desse modo, o termo “dependência”, adotado pelo art. 3º, da CLT, corresponde à subordinação jurídica. A subordinação é estabelecida pelas partes mediante a um contrato em que se concorda em limitar a vontade do empregado, a fim de que esta vontade seja transferida ao

empregador para que ele direcione a atividade a ser desenvolvida. No teletrabalho, a subordinação acaba ficando atenuada. Em alguns casos, se verificará muito mais autonomia do que subordinação. Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinados etc. O trabalhador não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços, salvo se houver controle específico nesse sentido. O Teletrabalho acaba criando uma nova tecnologia, uma forma própria de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente. Passa a existir uma telessubordinação, como já se verifica na Itália em relação a trabalhadores autônomos.

Na telessubordinação, há subordinação a distância, uma subordinação mais mitigada do que a normal. Entretanto, o empregado pode ter o controle de sua atividade por intermédio do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário da entrega dos relatórios ou do serviço etc. Se houver uma ligação on-line do empregado com o computador central da empresa, o empregador poderá fiscalizar o empregado. O trabalhador prestaria serviços como se estivesse dentro da empresa. A autonomia do trabalhador poderá ser medida pelo fato de que o empregador é que dele depende tecnicamente e não o contrário, porque só o trabalhador é que sabe como se faz o programa do computador. Muitas vezes é uma pessoa altamente especializada”.

Razão pela qual o trabalhador, numa atividade considerada de teletrabalho, tem a condição de ser um trabalhador subordinado ou um trabalhador autônomo. Por isso, o teletrabalho se situa nas chamadas “zonas fronteiriças”.

3- BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS DO TELETRABALHO

3.1- Benefícios do teletrabalho

Com a inovação dos meios de comunicação e as novas tecnologias, a sociedade tende a se modernizar, é sabido ainda são poucos os teletrabalhadores, porém esse número tende a aumentar mais e mais. Portanto as vantagens podem ser analisadas por vários pontos de vista, econômico, jurídico, saúde bem estar, tempo, etc. Para o empregador são inúmeras as vantagens: economia no espaço físico de sua empresa, escritório, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização e descentralização da produção, em suma é uma forma de reduzir os gastos e manter o contrato de trabalho.

Para a empresa há redução de custos, pois pode eximir vale transporte, despesas com as instalações como água, energia, aluguel, telefone, higienização, móveis, dentre outros; ponto essencial é a produtividade porque quando labora fora do ambiente da empresa, o teletrabalhador exerce suas funções com maior motivação, pelo fato de não estar no mesmo local que seus chefes, que muitas vezes gera algum bloqueio. A produtividade do teletrabalhador se sobressai sobre todas as vantagens, posto que redobre seus

esforços para atingir determinada meta, pois somente assim conseguirá obter o seu salário, já que geralmente não labora por hora ou dia, mas sim por produtividade.

Observa-se que na contratação de um teletrabalhador há flexibilidade, já que sua admissão pode ocorrer, e não haver contato pessoal do responsável pela empresa e o empregado. Desta forma, admite-se que empresas internacionais contratem um teletrabalhador, já que o serviço deve ser realizado através de equipamento tecnológico fornecido pela empresa.

Para o teletrabalhador há diversas vantagens, dentre elas, mais tempo para dedicar à família, tendo em vista que o labor será realizado no próprio domicílio ou em local mais próximo a sua residência; o que aumenta a convivência com seus filhos, esposo, esposa e outros familiares. Outro fator importante é a redução dos gastos com deslocamento realizado diariamente para a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô. Mesmo sendo escritório mais próximo da residência do teletrabalhador, há redução de gastos e tempo.

É importante destacar os riscos que traz para o teletrabalhador enfrentar diariamente o trânsito para locomover-se até a empresa. Se o mesmo for trabalhar com o seu próprio carro, além dos gastos com combustível e manutenção, possui diversos riscos inerentes como: colisões, furtos, roubos, além do cansaço e estresse que o trânsito causa para o motorista.

Muitos enfrentam diariamente ônibus ou metrô para conseguirem se deslocar até o lugar do labor e vivenciam o caos social da superlotação dos meios públicos de transporte, o que causa maior estresse ao trabalhador depois de um longo dia de jornada. Afeta ainda sua produtividade no serviço, já que enfrenta trânsito ao deslocar-se para o local de trabalho, percebem-se que o tempo que o trabalhador demora até chegar à empresa e retornar para casa, é tempo gasto de sua vida que não possui utilidade, afinal muitos perdem mais de duas horas por dia, principalmente nas grandes capitais.

O teletrabalhador possui ainda o poder de administração do seu tempo, já que não há caderno de ponto para registrar seus horários; sendo admissível que o mesmo administre seu tempo entre o labor e seus deveres familiares.

Não obstante, o empregado tem intervalo para alimentação ou repouso, cedido pela empresa. Nos grandes centros observa-se a necessidade de levar a refeição ou realizá-las em lanchonetes ou restaurantes, sendo notórios os malefícios na qualidade de vida do empregado.

Com todos estes benefícios o teletrabalhador reduz o seu nível de estresse e a tensão profissional, o que lhe proporciona qualidade de vida melhor. Pensando nessas vantagens o governo federal optou por tentar implantar o teletrabalho em algumas autarquias.

3.2 Malefícios do teletrabalho

Teletrabalho também apresenta malefícios, tanto para o empregado como para a empresa e talvez para a sociedade;

Para uma empresa que conta com a rotina habitual de seus trabalhadores chegam diariamente à empresa, mudar repentinamente o sistema para o teletrabalho, poderá causar certa dificuldade no início quanto à adaptação desta forma de gestão. Deve-se fazer a mudança com cautela, pois poderá haver o risco de queda de produção, pois todos colaboradores da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, onde muitos terão dificuldades.

As empresas podem encontrar dificuldades em adaptarem-se as exigências do regramento da Reforma Trabalhista, em conseguir gerir os trabalhadores internos e os do teletrabalho.

O teletrabalhador também passa por algumas dificuldades, tais como, o distanciamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O distanciamento faz com que a troca de experiências entre eles extermine, já que não terão contato físico para conversarem sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço.

Outra ponderação é que o teletrabalhador precisará saber gerenciar e administrar o seu tempo, já que muitos estão laborando em suas casas e isto pode dificultar sua produtividade, cabendo a ele saber o horário correto de iniciar suas atividades trabalhistas e seus compromissos particulares; ele deverá administrar o horário de acordar, intervalos e o término das atividades.

Há também a questão de apesar de todo o conforto do lar, as facilidades o teletrabalhador cair na informalidade, pois as empresas podem tentar com bons salários, mas carga alta de atividades, contratar o trabalhador de forma autônoma. E desrespeitando o regime celetista. Problemas com ambiente inadequado para a realização do trabalho (relativos à iluminação, ruídos, ergonomia), bem como possibilidade de descontrole das despesas pessoais com os custos adicionais gerados pelo teletrabalho (a depender do acordo firmado com a instituição).

Há ainda a gastos com a energia consumida, manutenção do sistema e possíveis visitas que o empregador fará à residência do teletrabalhador. Os gastos com energia ficarão a cargo do teletrabalhador; nos casos de manutenção do sistema, o teletrabalhador deverá acolher o técnico em sua residência, privando-o da autonomia e liberdade que possui em seu lar; quanto às visitas à casa do teletrabalhador, elas serão feitas pelo empregador ou gerente da empresa com o objetivo de analisar o local de trabalho, verificar se há dúvidas ou problemas a serem sanados, recaindo na perda de autonomia e liberdade no asilo inviolável do indivíduo.

4- A INFORMALIDADE DO TELETRABALHADOR

Vê-se que os artigos vindos da Reforma, trouxeram a indisponibilidade da lei com relação ao pagamento de horas extras trabalhadas, mesmo sabendo que o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador é plenamente possível. A consequência disso é que poderá o obreiro optar por trabalhar por metas, ganhos por produção, que para ele é muitas vezes mais rentável visto que a lei não protegeu as suas horas a mais trabalhadas.

Outro problema é que existir a possibilidade de o contrato ser realizado por aditivo contratual, poderá fazer com que passe batido, toda a estrutura de trabalho do teletrabalhador mude, mas o seu contrato atualizado fica para depois e incorre em uma irregularidade.

Pode também ocorrer do teletrabalhador optar como vimos acima por ganhos altos e incorrer na informalidade, nem autônomo, nem empregado, apenas trabalhar sem ter as garantias celetistas. A modalidade terá ganhado não pelo tempo de trabalho, mas pela produção.

A lei dispõe que deverá ser acordado entre as partes todo o trabalho realizado pelo teletrabalhador, bem como os gastos com energia, materiais utilizados e manutenção.

Apesar de a Reforma Trabalhista prever a forma de vínculo empregatício aos obreiros remotos, através de acordo mútuo entre as partes, por ser uma lei nova não há muitas experiências relacionadas ao o que poderá incorrer na informalidade.

Conclusão

Considerando todo o exposto, vemos que a Reforma Trabalhista, com relação ao teletrabalho poderia ter tido uma maior abrangência da modalidade, visto que se obteve a oportunidade de regulamentar uma tendência que num tempo não muito distante tende a ser a melhor opção para empresas privadas, organizações estatais, enfim. A tecnologia cada vez mais latente e presente em nossas vidas fará com que o teletrabalho vire habitual. No Brasil encontramos uma grande quantidade de teletrabalhadores em empresas privadas ao passo que as empresas governamentais estão em experimento com essa modalidade. Entendemos que para as empresas é uma grande oportunidade de ter bons resultados com baixos gastos. Razão pela qual a quantidade de teletrabalhadores irá aumentar nos próximos anos.

Para o teletrabalhador a nova lei é uma garantia jurídica e celetista, ao passo que ela regulamenta o vínculo empregatício pelo contrato de trabalho. A indagação gira em torno de como controlar a jornada de trabalho e contabilizar possíveis horas extras, e como isso pode levar o obreiro a economia informal, trabalho por metas, resultados, fazendo com que ele trabalhe além das 44 horas celetistas, sem gozo de descanso e lazer. E todos os malefícios decorrentes do teletrabalho, em que a Reforma Trabalhista deixou de abordar. Contudo esse artigo traz as principais características do teletrabalho,

os pontos em que a nova lei deixou de abordar, as vantagens e desvantagens do teletrabalho e a maior visibilidade para essa modalidade nova de labuta.

Referências

WIENER, Norbert. Cibernética ou controle e comunicação no animal e na máquina. Tradução de Gita K. Ghinzberg. São Paulo: Polígono e Universidade de São Paulo, 1970.

IGESCA Ferreira, Pâmela. Direito adquirido. Teletrabalho e a Reforma Trabalhista / Trabalho de conclusão de curso, Escola Paulista de Direito, Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://www.passeidireto.com/arquivo/64372390/tcc-pamela-igesca-ferreira-o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista/15>. Acesso em: 10 jul. 2019.

SERRA, Paulo. Direito adquirido. O teletrabalho – conceito e implicações. Universidade da Beira interior. Ano 95. Disponível em: <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/518>

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direito adquirido. O teletrabalho e a subordinação estrutural. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3848, 13 jan. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26377>. Acesso em: 21 out. 2019.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. Direito adquirido. Teletrabalho- a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. Dissertação de Mestrado, Caxias do Sul, ano 2007. Disponível em: <http://www.livrosgratis.com.br/ler-livro-online-71714/teletrabalho--a-tecnologia-gerando-uma-nova-forma-de-trabalho> Acesso em: 15 jul. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.

PORTUGAL. Código do Trabalho (2009). Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fev. de 2009. Disponível em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx). Acesso em 21 out. 2019.

POZELLI, Marcia Regina. Direito adquirido. O teletrabalho à luz da nova legislação trabalhista. **Revista Migalhas**, ISSN 1983-392X, ano 17, 18 dez. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271230,11049> O+teletrabalho+a+luz+da+nova+legislacao+trabalhista. Acesso em 20 out. 2019.

MELO, Geraldo Magela. Direito adquirido. O Teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA, Brasil, jul. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

MARTINS. Érica Verissimo. Direito adquirido. Flexibilização de jornada de trabalho estimulam empregados a produtividade. Brasil, set. 2018. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/flexibilizacao-de-jornada-e-teletrabalho-estimulam-empregados-a-productividade/> Acesso em: 10 out 2019.

JUNIOR, Antonio Umberto de Souza. Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. Nº 808/2017 - 2.ed. – São Paulo: Rideel, 2018.

ALMEIDA, André Luiz Paes de – CLT e Súmulas do TST Comentadas- 17.ed.- São Paulo: Rideel, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto Q.P; NETO, Francisco F.J. Direito adquirido. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico-trabalhista. Revista Bonijuris, São Paulo. ano XXIV. n.10. out. 2012. Disponível em: http://www.bonijuris.com.br/bonijuris/arquivos/PDF_24_31.pdf. Acesso em 10 out. 2019.

ALVES, Giovanni. Direito adquirido. A “Nova Informalidade” do Mundo do Trabalho – Aspectos da Reforma Trabalhista no Brasil. Revista Comciencia. Artigo 203 ISSN 1519-7654. Brasil. 9 nov. 2018. Disponível em: <http://www.comciencia.br/nova-informalidade-do-mundo-do-trabalho-aspectos-da-reforma-trabalhista-no-brasil/> Acesso em jul. de 2019.

