

Inovações tecnológicas nas relações de trabalho e no ordenamento jurídico Brasileiro

Diêgo Marques da Silva^{1*}, Felipe Campos de Astrê², Marlete Maria da Cruz Correa da Silva³

¹Acadêmico do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: diego_marques_forever@hotmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

²Acadêmico do 8º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: felipeastre@bol.com.br, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

³Professora Orientadora, pós-graduada em Direito Processual Civil em 1996 pela Universidade Tiradentes e Direito Penal e Processual Penal em 1998 pela Universidade Vale do Rio Doce, graduada em direito pela UNITAU-UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ - São Paulo em 1987. E-mail: marletemcruz@hotmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

*Autor correspondente: Graduando do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. Ji-Paraná, RO, Brasil. Av. Transcontinental, 3877 Ji-Paraná/RO - Brazil - Tel.: +51 (69) 99219-9437. E-mail: diego_marques_forever@hotmail.com.

Recebido: 30/03/2022 - Aceito: 16/04/2022.

Resumo

O teletrabalho é uma inovação na forma de trabalho flexível, decorrente dos progressos tecnológicos dos últimos tempos, com a ampliação da informática e a adesão das telecomunicações no ambiente laboral. Esta condição tem cada vez mais ganhado espaço, alterando as habituais sistemáticas do trabalho e impondo um novo ritmo nas atividades humanas. No Brasil há ainda pontos polêmicos alusivos à essa questão, tornando-se indispensável o debate acadêmico, doutrinário e jurisprudencial para absorver e definir tal adaptação na sociedade. Com o objetivo de avaliar juridicamente o instituto do teletrabalho no Direito brasileiro, apontando seu conceito, progresso histórico e particularidades, as fontes metodológicas empregadas para a efetivação deste estudo foram compostas de análises teóricas e estudos bibliográficos onde utilizou-se do método dedutivo tendo como premissa o dever constitucional de proteção ao trabalho, onde uma vez compreendida as conjunturas nas quais o teletrabalho tem se consolidado, destacou-se a nova modalidade de trabalho e suas características, apontando os benefícios e desvantagens tanto ao trabalhador, quanto ao empregador. Desta forma, constatou-se que, embora o reconhecimento do teletrabalho seja um passo largo, é possível identificar lacunas judiciais e, portanto, a necessidade de obter uma regulamentação mais sólida e consistente no Poder Legislativo. Havendo necessidade de atuação legislativa para adequação destas questões que são apresentados nesta pesquisa.

Palavras-chave: Recursos tecnológicos. Teletrabalho. Poder Legislativo.

Abstract

Telework is an innovation in the form of flexible work, resulting from the technological progress of recent times, with the expansion of information technology and the adhesion of telecommunications in the work environment. This condition has increasingly gained space, changing the usual work systems and imposing a new rhythm on human activities. In Brazil there are still controversial points alluding to this issue, making academic, doctrinal and jurisprudential debate indispensable to absorb and define such adaptation in society. With the objective of legally evaluating the institute of telework in Brazilian Law, pointing out its concept, historical progress and particularities, the methodological sources used for the accomplishment of this study were composed of theoretical analyzes and bibliographic studies where the deductive method was used with the premise the constitutional duty of protection to work, where once understood the conjunctures in which telework has been consolidated, the new modality of work and its characteristics stood out, pointing out the benefits and disadvantages for both the worker and the employer. In this way, it was found that, although the recognition of teleworking is a big step, it is possible to identify judicial gaps and, therefore, the need to obtain a more solid and consistent regulation in the Legislative Power. There is a need for legislative action to adapt these issues that are presented in this research.

Key words: Technological resources. Teleworking. Legislative Branch.

1. Introdução

Com o atual processo de reestruturação global da economia, alavancado pela ampliação das possibilidades diretamente proporcionadas pelo avanço da

ciência tecnológica, houve inserção das relações de trabalho no mundo virtual, anunciando assim uma nova coordenação social, na qual atividades laborais passaram a depender ou mesmo existir em razão da

tecnologia. Neste cenário, questiona-se quais as vantagens e desvantagens do Teletrabalho, como a nova modalidade de trabalho. O teletrabalho é configurado juridicamente no Brasil como uma atividade que exige além da atuação humana outras ações que exigem tecnologias.

Atualmente o conceito de teletrabalho está relacionado a um computador conectado à internet. Neste sentido, Mariana Candini Bastos (2016, p. 213) traz o significado o seguinte entendimento: “origem etimológica grega, *tele* significa a distância, ou seja, é a uma modalidade especial de trabalho a distância”. Já de acordo com Mauricio Godinho Delgado (2008) o teletrabalho é uma forma de trabalho feito em local diverso ou afastado da empresa, em que o empregado não tem contato com outros trabalhadores da empresa.

Em nosso país, esta nova modalidade de trabalho é mencionada na Lei 13.467/17, denominada como “Reforma Trabalhista de 2017”, com um capítulo destinado específico relacionado ao Teletrabalho; conhecido como Capítulo II-A - Do teletrabalho, composto pelos Artigos que vão do 75-A até 75-E disciplinando alguns pontos desta nova modalidade.

Analisar e apontar os aspectos jurídicos que permeiam o instituto do Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro é imprescindível o enfrentamento desta nova modalidade de trabalho, cada vez mais presente na sociedade, que acarreta impactos tanto positivos quanto negativos, uma vez que as inovações tecnológicas estão firmemente sendo implantadas, redesenhando e impondo um novo ritmo nas atividades humanas.

Ante o exposto, a proposta de análise jurídica tem como objetivo identificar os aspectos jurídicos do instituto do Teletrabalho

no Direito Brasileiro; apontando seu conceito, progresso histórico, e princípios norteadores a fim de demonstrar os benefícios e desvantagens para o empregado e o empregador, bem como as expectativas a respeito desta nova modalidade de trabalho. Após estas breves abordagens, apresenta-se as inovações tecnológicas nas relações de trabalho e no ordenamento jurídico brasileiro.

2. Metodologia

Para o desenvolvimento deste estudo foi realizada uma revisão sistemática, com estudo observacional retrospectivo e análise crítica da literatura com o objetivo de responder os objetivos da pesquisa. As fases desta revisão foram: definição do tema e desenho do estudo, critérios para a seleção dos estudos, pesquisa e avaliação dos dados, interpretação dos resultados e produção da revisão. O levantamento dos artigos foi realizado nos principais periódicos indexados nas bases de dados: Google Acadêmico e SciELO, utilizando-se os descritores: Teaching, learning, feedback, interpersonal relationships, correspondentes ao idioma do banco de dados consultado. Os critérios de inclusão para a seleção do estudo foram: artigos científicos, incluindo pesquisas originais e revisões, disponíveis eletronicamente, divulgados nas línguas portuguesa, inglesa ou espanhola, em periódicos nacionais e internacionais, independente do ano de publicação. Os critérios de exclusão foram artigos em duplicidade, dissertação, teses, resumos, e qualquer um destes que não respondesse à problemática desta pesquisa.

3. Resultados e Discussões

3.1 Origem e Evolução do Teletrabalho

Definir o trabalho e seu surgimento é uma tarefa um tanto quanto inóspita, contudo

acredita-se que após a revolução industrial surgiram novas condições que favoreceram esta ação.

Trata-se de um fenômeno socioeconômico, que auxiliado pela globalização se deu; são processos que envolvem não somente nações, mas consequências internacionais interligados principalmente pelo avanço da tecnologia. Pertence, então, ao Direito legislar recursos para as transformações enfrentadas pelo cenário globalizatório como uma necessidade de contextualizá-lo e melhor defini-lo. É uma árdua tarefa (GOULART, 2009, p. 15).

A transformação da Sociedade da Informação nos postos e atividades de trabalho fez com que gradualmente o trabalho passasse a ser descentralizado, destoando da prática seguida antes na época da Revolução Industrial gerando impactos diretos ao Direito do Trabalho (BARBOSA, 2006, p. 610).

Tal marco histórico deu origem às bases do hoje denomina-se como teletrabalho. Com destaque a diminuição do contato físico dos trabalhadores com o produto ou serviço oferecido; tendo a informação como ferramenta reguladora da economia, da organização empresarial e da produção. Com a adoção de tecnologias inovadoras, obriga-se aos operários a aperfeiçoarem firmemente tal proposta. Havendo cada vez mais ações no trabalho mais especializadas (BARBOSA, 2006, p. 610).

Ainda no contexto do surgimento do teletrabalho, ressalta-se ao fato que a utilização de recursos de telecomunicações não é algo tão inovador. Há indícios dessa prática no ano 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn, onde a empresa utilizava o telégrafo para controlar o trabalho do pessoal que estava fora do escritório central em Chicago (GOULART, 2009, p. 23).

Há outros relatos na literatura que afirmam que o teletrabalho surgiu por volta dos anos 50 com os experimentos de Norbert Wiener sobre a Cibernética. O mesmo analisou o transporte físico de informação, dando como exemplo um arquiteto que vive na Europa e supervisiona um prédio nos EUA, a distância, utilizando a comunicação por fac-símile.

Observa-se que o teletrabalho se manifestou há pouco tempo no Brasil, sendo que essa nova forma de trabalho ainda está em processo de constatação, no que se alude a sua eficácia ou não dentro do direito (WINTER, 2005).

Já no ano de 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu que o teletrabalho é a forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, aceitando a separação física e implicando o estilo de novas tecnologias facilitadoras de comunicação (GOULART, 2009).

Deste modo o teletrabalho se diferencia pela sua prestação de serviço em local distinto da sede de uma empresa, onde o empregado usa de aparelhamentos eletrônicos para desenvolver seu labor. Recentemente, a sociedade presencia inúmeras transformações em consequência da esfera econômica, em especial no mercado de trabalho, com modernidades na forma de ampliar o setor socioeconômico. Desta forma, tornam-se necessárias fazer adequações e inovar o mercado de trabalho.

3.1.1 Teletrabalho anterior a Reforma Trabalhista

Legislativamente antes da reforma trabalhista o teletrabalho se mostrava bastante tímido. Um dos artigos que traziam algo relacionado ao teletrabalho era o art. 8º que (manteve-se o caput do artigo após a reforma trabalhista) e na antiga redação que previa o

parágrafo único com o seguinte teor: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”, foi suprimido e no lugar desta redação do parágrafo único vieram os parágrafos 1, 2, e 3 (Reforma Trabalhista) conforme nota-se in verbis a seguir:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º *O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

§ 2º *Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

§ 3º *No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).*

Em verdade a CLT não abrangia uma quantidade suficiente de dispositivos que trouxessem uma real segurança jurídica à relação de teletrabalho. Cite-se o artigo 6º da CLT, que foi alterado pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, onde não faz distinção do trabalho executado em domicílio ou na sede da empresa.

No parágrafo único do artigo percebe-se um lampejo do conceito de teletrabalho. Havendo a necessidade de utilização de meios telemáticos para execução. Contudo ainda assim muitas demandas judiciais precisavam de informações mais precisas, havendo um posicionamento do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Resolução nº 227 (unho de 2016) que trouxe uma definição mais precisa de teletrabalho,

[...]

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução.

Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão.

Art.2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

I – teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos;

[...]

Já em janeiro de 2017, o Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho (CNMP), trouxe o entendimento do conceito de teletrabalho na Resolução nº 157, e posteriormente a Reforma Trabalhista trouxe uma abordagem dos principais conceitos, ainda que já existem críticas afirmando que o legislador foi tímido, podendo abarcar outras questões consideradas tão quanto importantes. De modo geral, pode-se concluir que o teletrabalho tem se mostrado como uma questão importante dentro do Direito, principalmente neste contexto e pandemia enfrentado. Havendo sim necessidades de mais temas a serem tratados evitando ao máximo discricionariedades e injustiças, ou

decisões destoantes com o ordenamento pátrio.

3.2 Aspectos Gerais

Desde que o trabalho livre surgiu de estilo mais formal no Brasil, o seu progresso nunca se interrompeu. Com isso o Direito do Trabalho necessitou ser transformado por várias vezes, para poder se adaptar as novas analogias de emprego, e das tecnologias da chamada sociedade de informação (WINTER, 2005; MIZIARA, 2017).

O método de reestruturação global da economia, alavancado pela ampliação científica tecnológica tem propiciado um aceleração nas relações do mundo virtual, tem anunciado uma nova organização social, diante as várias atividades que são dependentes cada vez mais da tecnologia (WINTER, 2005; MIZIARA, 2017).

Redesenham-se as formas de vida e trabalho, impostas a um novo ritmo de incremento das atividades humanas. As afinidades de trabalho recebem uma nova dimensão, com obrigação de redefinição de tempo e espaço. Torna-se infalível o prestígio da afinidade de trabalho individualizada pelo emprego de tecnologia da informação e de comunicação no incremento de suas atividades (WINTER, 2005; BASTOS,2014; MIZIARA, 2017).

Com o trabalho a distância conectado à internet, ou seja, o teletrabalho aparece como uma nova forma de trabalho que se dá a partir da introdução do instrumental da informática e da telecomunicação (telemática) no método produtivo da empresa. O enriquecimento da tecnologia da informação, e de comunicação e a crescente afirmativa e propagação da internet, incorporados à tática empresarial de descentralização e externalização produtiva de trabalho, vieram a

mudar a geografia laboral (BASTOS,2014; MIZIARA, 2017).

Certamente a pandemia do Covid -19, que intensificou-se a partir de março de 2020 trouxe grandes impulsos ao teletrabalho. Atividades como advocacia, medicina, pedagogia, e muitas outras necessitaram de adaptações severas pela questão do contato, fazendo com que o teletrabalho fosse impulsionado, e inclusive exigindo uma posição do legislador.

3.3 Conceito de teletrabalho

O conceito de teletrabalho está relacionado a trabalho em distância. Contudo todos os autores concordam que para de fato se configurar o teletrabalho é preciso haver utilização de tecnologia (SERRA, 1996).

De acordo com Organização Internacional do Trabalho apud Neto (2014, p. 1),

[...] o teletrabalho é a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação” (telemática)

Ainda Neto (2014, p. 1) leciona com relação ao teletrabalho que,

[...]É, pois, de um lado o trabalhador preenchendo os dados em seu tablet ou smartphone e de outro o chefe, à distância, dentro da empresa, fiscalizando, também através de um PC, tablete ou smartphone, o trabalho de seu empregado ou parceiro, nomeadamente o seu resultado útil. Esta é a realidade de hoje. Tudo rápido, digital e controlado à distância. Com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como

o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador.

O teletrabalho segundo preceitua a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é conceituado como 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”.

Nesta modalidade não existe um conceito exclusivo ou semelhante na doutrina trabalhista. Desta forma apresenta-se alguns posicionamentos como o de Amauri Mascaro Nascimento (2011) que afirma que o teletrabalho é determinado como uma forma de designar o trabalho que não é realizado no local instalado do empregador, sendo em casos exercido dentro de uma própria residência, onde se desenvolve atividades através do uso de tecnologias modernas o que permitem o controle e a eficácia do trabalho. Já o doutrinador trabalhista Mauricio Godinho Delgado (2008) afirma que o teletrabalho é uma forma de trabalhar, onde se realiza em local distinto ou afastado da empresa por meios telemáticos, onde o empregado não tem contato com outros trabalhadores da empresa. E ainda conceitua o teletrabalho como uma forma de trabalho feito em local diverso ou afastado da empresa, em que o empregado não tem contato com outros trabalhadores da empresa.

O mesmo Mauricio Godinho Delgado (2008) ressalta que o teletrabalho aparece como uma constituição de trabalho, distinguindo dos contemporâneas empregos, o que possibilita outra forma laboral e assim

se ausentando do método convencional antes vigente no sistema de produção industrial. No que tange a concepção de “lugar de trabalho”, consiste em mudar de posição onde se desloca; da empresa permitindo usar tecnologia, de acordo com a relação que o trabalhador tem com a empresa. E para que haja efetividade nesta forma de trabalho, é necessário a empresa possa identificar os trabalhadores que tem aptidão para esse tipo de trabalho, com a disponibilidade de meios eletrônicos, onde o empregado realizará o trabalho. Neste sentido deve haver um enquadramento e mecanismo de controle de metas, horários, prazos e etc (DELGADO, 2008).

De acordo com o que preceitua Vera Regina Loureiro Winter (2005), individualiza o teletrabalho esta vinculado ao aparecimento de novas tecnologias, permitindo a disponibilização do conhecimento de estilo autônomo da localidade onde, cada um se localiza e designam as novidades formas de realizar tarefas.

Sem sombra de dúvidas o teletrabalho é reflexo de uma sociedade mais atual, conseqüentemente contemporânea, que vivencia a virtualização. Segundo Mariana Candini Bastos (2016) o teletrabalho tem “origem etimológica grega, *tele* significa a distância, ou seja, é a uma modalidade especial de trabalho a distância”.

De acordo com o doutrinador Sergio Pinto Martins (2017) o teletrabalho caracteriza-se a partir do contrato empregatício convencional ou tradicional, que é aquele em que o empregado se desloca diariamente ao seu ponto de trabalho, permanecendo, nos termos do art. 4º que relata “à disposição do empregador esperando ou adimplindo ordens”. A partir desta condição há um comparecimento física

não necessária do ponto do trabalho. Prontamente, abarca-se o teletrabalho sendo todas as conformações de trabalho realizadas à distância, distinguindo do convencional.

3.4 Natureza Jurídica

A natureza jurídica do teletrabalho está relacionado primeiramente a Lei a que lhe dá forma, denominada reforma trabalhista (Lei 13.467/17) O legislador trouxe no Capítulo II-A da CLT, o conteúdo do “Teletrabalho”, em destaque aos arts. 75-A até 75-E. (BRASIL, 2017).

A corrente doutrinária predominante entende que o teletrabalho apresenta uma natureza jurídica contratual, sendo atrelada ao objeto do contrato, de natureza civil, comercial ou trabalhista (BARBOSA, 2006, p. 618).

Há vínculo empregatício no teletrabalho, contudo em alguns casos e prestação de serviços pode haver entendimento distinto. Nos casos onde a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, há subordinação. Nos casos onde existe plena autonomia do trabalhador sem que haja uma subordinação direta e a empresa não tenha condições de controlar este momento pode-se considerar como um trabalho autônomo. (BARBOSA, 2006, p. 618).

Existem alguns doutrinadores que afirmam que o teletrabalho tem natureza jurídica mista, ligado diretamente ao conteúdo da obrigação prestada (2006, p. 618-619).

Entende-se que o teletrabalho tem uma natureza contratual, nos mesmos moldes das demais relações de trabalho com o vínculo empregatício ou seja com todos os requisitos basilares do contrato de emprego, continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

3.5 O Direito à Desconexão e a Projeção de Novos Rumos do Teletrabalho

Novas tecnologias e instrumentos de informações são realidades nos lares brasileiros. Artefatos estes que antes eram exclusivamente do ambiente de trabalho. Em verdade houve uma nítida transposição deste ambiente profissional para o ambiente doméstico frente às necessidades de adaptações encontradas nos últimos anos. Com isso houve o fortalecimento do teletrabalho, como também uma dificuldade de encontrar parâmetros do tempo efetivamente trabalhado, na medida em que se transformou a relação do indivíduo com esse instrumento, acarretando uma complexa desassociação com o tempo de lazer e repouso.

É sabido que a mudança provocada pelo teletrabalho pode trazer grandes vantagens ao trabalhador, como a carência de locomoção e maior conforto no desempenho das tarefas, o que tornou ainda necessária uma regulamentação mais específica de relações de trabalho fisicamente distantes, que auxilie não somente a sensatez da carga horária, mas o tempo gasto às atividades profissionais. É nesse sentido que o direito à desconexão se condiz e insere-se como um acolhimento legal em busca de uma melhoria do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores, desempenhando o direito de desconectar os dispositivos tecnológicos e plataformas *online* após o período de trabalho.

No Brasil, apesar de haver jurisprudências a favor do direito à desconexão, aceitando a indenização devida ao trabalhador, não há ainda qualquer lei peculiar sobre o tema, apenas a permissibilidade laboral da conexão do empregado pelos meios de comunicação

remotos, conhecidos como teletrabalho. Entre as discussões pátrias, existe a argumentação de uma inútil formalização do estatuto para o ordenamento jurídico brasileiro, pela qual supostamente instituiria a proteção do trabalhador para essas dificuldades, asseguradas pela Constituição Federal e disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como regra geral as normas são as mesmas aplicadas aos profissionais de atividades convencionais, ou seja, jornada diária de 8 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas é obrigatória a concessão de um intervalo para alimentação de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas. Não existe atualmente uma previsão legal desta questão de desconexão de modo que o julgador deverá analisar caso a caso por analogia com as normas gerais de direito do trabalho.

Entretanto, as normas de limitação de jornada e a concessão de repouso podem não constituir informações dinâmicas no combate aos diálogos indesejados, beneficiando, na carência de regulamentação, eventuais e prováveis infrações a um repouso pleno. O país tem uma alta taxa de conectividade em aparelhos eletrônicos. Muitos indivíduos utilizam redes sociais, permitindo um modo mais facilitado para eventuais violações que podem vir a ocorrer fora da jornada de trabalho. Além disso, a propagação de aplicativos de mensagens instantâneas e de chamadas de voz por meio da simples conexão com a internet viabiliza a acessível e imediato intercâmbio com o usuário, exposto a esse ambiente digital. Por isso a importância de adotar uma maior e robusta regulamentação sobre o assunto, dada o emprego extensivo do

teletrabalho e a carência de diretrizes asseveradas por essa nova e determinante percepção de atividade laboral.

O Brasil demonstra que ainda está visivelmente desatualizado do movimento jurídico de seu tempo, cuja materialização desse direito na atual crise econômica e política tornam-se uma tarefa de difícil execução. Portanto ainda não há como não definir o direito à desconexão a um direito inevitável, fruto da irrevogável e sucessiva associação tecnológica na vida diária.

3.6 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

As modificações ocorridas em virtude do aparecimento das tecnologias de informação e comunicação, especialmente na última década, obrigaram a todo um sistema de trabalho tradicional a repensar seus pilares e permitir-se ser flexibilizado. Com o teletrabalho possibilitou-se ao trabalhador uma maior integração com a família, permitindo-lhe instituir de forma mais adequada o tempo para cada atividade. (WINTER, 2005, p. 128). Nos últimos dez anos o setor de telecomunicações foi o que mais cresceu no País. (ANATEL, 2001). O teletrabalho apresenta particularidades, dentre elas, encontram-se as vantagens e as desvantagens de sua adoção nas organizações, que deve advir por esmiuçador por uma análise do tempo, pois no Brasil, esta nova ideia não foi observada com ampla suficiência, para garantir e trazer clarezas as consequências acarretadas com a referida matéria.

Deve-se levar em conta os reflexos da incidência do teletrabalho de forma tripartite, ou seja, das relações teletrabalhistas que se irradiam efeitos ao trabalhador, ao empregador e à sociedade em geral, neste caso, representada pelo Estado. Tal aparecimento do teletrabalho, tem sido um

novo formato de prestação de serviço, sendo nada mais que uma adaptação do Direito do Trabalho, diante o progresso da sociedade contemporânea, e inovações tecnológicas, que estão firmemente sendo implantadas no mercado de trabalho, transformando assim o antigo modo de trabalhar.

Em verdade, ainda não existe no Brasil uma lei particular regulamentando o teletrabalho e não restam dúvidas de que a análoga regulamentação hoje existente. A partir das modificações decorrentes desta moderna forma de trabalho, o controle do empregador deixa de ser presencial, apresentando-se como um controle pelo resultado entregue. Resta comprovado que o teletrabalho considerado como uma nova modalidade de trabalho à distância, requer a caça de soluções inovadoras, tendo em conta as novas conjunturas da sociedade da era de digital, e, para tanto, torna-se imprescindível à busca pelo diálogo social nesta construção.

3.7 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho ao Empregador

Nas corporações que adotam a modalidade do teletrabalho, destacam-se inúmeras vantagens, eis que alguns doutrinadores afirmam que essa modalidade resulta da exteriorização de custos (FERNÁNDEZ, 1999, p. 119).

Segundo Vera Regina Loureiro Winter (2005) o teletrabalhador possuirá maior autonomia sobre o tempo e o modo de concretização de sua jornada de trabalho, e tem uma flexibilidade que acarreta o aumento de produtividade, trazendo consigo uma maior motivação ao trabalho e maior disponibilidade para a elaboração dos serviços.

Além da flexibilidade econômica gerada pelo aparecimento do teletrabalho, as

corporações podem ser favorecidas pela flexibilidade organizacional, com a probabilidade de contrato de um trabalhador no local de sua sede, suas filiais (WINTER, 2005, p. 132).

Já Mariana Candini Bastos (2014) cita as desvantagens como a perda da privacidade pessoal; probabilidade de exagero de carga de trabalho; imprecisão de horário de trabalho e lazer, se não houver planejamento e disciplina; tendência ao isolamento social; ausência de autorização profissional em processos gerenciais; e por último o ambiente de trabalho confinado.

Outra desvantagem vem a ser a dificuldade em treinar os cooperadores à distância, tendo o risco de redução da produtividade a longo prazo (BARBOSA, 2006, p. 620). Outro risco que devemos considerar é a ausência de segurança dos dados empresariais, já que se descentralizam em computadores pessoais, cujo acesso não é controlado em tempo integral.

De modo geral pode-se cita que o teletrabalho ao empregador traz benefícios diversos, como não necessidade de arcar com vale transporte, e insumos necessários ao trabalhador como energia elétrica, local para trabalho, e demais custos que são inerentes a atividade laboral.

Cite-se portanto como vantagens ao empregador diminuição de custos, aumento de produtividade, maior motivação ao trabalho e maior disponibilidade para a elaboração dos serviços. Há ainda uma maior flexibilidade econômica, flexibilidade organizacional, contrato de um trabalhador no local de sua sede, suas filiais. Para o empregador as desvantagens estão na dificuldade em treinar os cooperadores à distância, com risco de redução da produtividade a longo prazo; ausência de segurança dos dados empresariais.

3.8 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho ao Trabalhador

Já em relação ao trabalhador cite-se o fato de estar em casa e próximo ao que ocorre com a família, principalmente para os que trabalham em ambiente domiciliar, além da redução dos gastos e da fadiga causados pelos deslocamentos.

De acordo com SOBRATT (2013, p. 45), um benefício aos teletrabalhadores está na flexibilidade de horários, a menor ocorrência de interrupções, ligações e conversas supérfluas, carência de ruídos do ambiente e conversas de terceiros, medida da produtividade, menor estresse com o trânsito, maior saúde e disposição, além da objetividade na comunicação com os chefes. A principal desvantagem em relação ao teletrabalhador é de ordem emocional/social, ou seja, um trabalhador pode vir a sofrer danos pelo isolamento, fazendo com que seu nome seja esquecido pela organização e por outros colegas (BARBOSA, 2006, p. 620).

Há também a preocupação para os que trabalham em seu ambiente domiciliar em relação à reestruturação dos espaços da casa, alterando-se expressivamente a rotina do trabalhador e sua família (DE MASI, 2000, p. 46).

É uma condição que faz com que o trabalhador fique muito mais a vontade, podendo trabalhar em um ambiente que está junto a sua família, contudo há necessidade de disciplina e responsabilidade.

Sobre as vantagens ao trabalhador está a flexibilidade, acesso a família, ambiente mais favorável propício a produtividade. Sobre as desvantagens ao trabalhador são a perda da privacidade pessoal, exagero de carga de trabalho, imprecisão entre de horário de trabalho e lazer, tendência a isolamento social, ausência de autorização

profissional em processos gerenciais e ambiente de trabalho confinado.

3.9 Vantagens e desvantagens do teletrabalho ao Governo e Sociedade

Existe ainda muitas vantagens ao Governo e Sociedade. Para a coletividade, o teletrabalho acresce quanto a geração de empregos, promovendo uma melhor distribuição populacional no território, encurtando os congestionamentos e concludentes acidentes, bem como a poluição (BARBOSA, 2006, p. 620).

Existe uma vantagem do teletrabalho ao se tratar sobre a sua forma de atendimento ao mercado mundializado, ou seja, acaba dando a possibilidade de o País participar do trabalho internacional com o trabalho *off shore*, em fusos horários distintos (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Outra vantagem considerável à sociedade e ao cumprimento de políticas públicas governamentais é a inserção de pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho, fazendo-se desempenhar a determinação do artigo 93, da Lei 8.213/91, sobre a contratação de empregados com deficiência em corporações com mais de cem empregados (BRASIL, 1991).

Para a sociedade, o teletrabalho pode ocasionar como desvantagem a manifestação da depressão contraída por seus trabalhadores devido ao isolamento (SOBRATT, 2013, p. 107).

Existe também a dificuldade gerada aos sindicatos e outros órgãos de fiscalização em realizar suas atividades, maiormente na modalidade do teletrabalho chamado de “offshore”, em que não há fronteiras demarcadas e ordinalmente há a contratação de mão de obra em países menos desenvolvidos, custando menos e em fusos

horários diferentes (BARBOSA, 2006, p. 621).

É óbvio que o fato do indivíduo estar em sua própria residência faz com que haja uma diminuição de recursos utilizados, como também de maior praticidade. Em uma sociedade que precisa se adaptar a novas realidades isso é um ponto essencial.

3.10 Teletrabalho na atenção jurídica (Advocacia)

Ao longo dos anos, a área jurídica vem se adaptando a uma nova realidade. A necessidade de flexibilizar e se adaptar à era digital é uma realidade cada vez mais presente. Com isso novas práticas foram aparecendo, e uma delas foi o teletrabalho, em home office, acarretado por impedimento de ir ao escritório diariamente, outros com a intenção de ser um prestador de serviços sem custo fixo, etc. Cada um com seus motivos e necessidades.

Trabalhando em Home Office, diminuirá a estrutura, reduzindo os gastos com profissionais (capacitação, encargos trabalhistas, benefícios), estrutura física (água, energia, aluguel), deslocamento e por isso pode ser uma excelente estratégia.

Trata-se de uma necessidade real frente inclusive a realidade da pandemia. As audiências tornaram-se virtuais como também os processos. Isso fez com que os advogados precisassem se inovar a esta nova realidade

3.11 Teletrabalho na pandemia

A pandemia do Covid 19 fez com que o teletrabalho se fortalecesse. Atividades como a advocacia, a medicina, e muitas outras profissões tiveram que adaptar-se a este novo cenário. Isso foi possível graças a internet e a melhoria das telecomunicações. Certamente a pandemia deu uma alavancada neste setor, principalmente frente as questões

relacionadas ao isolamento social. Ainda é cedo para avaliar o impacto positivo que a pandemia trouxe ao teletrabalho, contudo certamente houve uma economia significativa de recursos como combustíveis, energia elétrica, e muitos outros, frente ao fato de ser possível executar tarefas de casa que antes eram somente realizadas de corpo presente.

Antes da pandemia do Covid 19 muitas empresas utilizavam este modelo de trabalho a distância, com tecnologias empregadas de internet, computador, tablet, e outros artefatos tecnológicos. Contudo a realidade da pandemia fez com que o teletrabalho em alguns casos fosse uma realidade.

Cito o caso das gestantes. As gestantes são consideradas indivíduos dentro do grupo de maior risco. Muitos dos empregadores tiveram que adaptar os trabalhos destas buscando não rescindir o contrato e também não gerando riscos a saúde destas mulheres. A solução foi o teletrabalho para muitos casos. Muitas dessas mulheres passaram toda a sua gestação trabalhando em suas residências utilizando a tecnologia como aliado.

Em especial a Lei 14151/2021 tratou sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, sendo,

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Outro grupo de indivíduos que são considerados o grupo de risco são os idosos e imunossuprimidos, havendo necessidade de

adaptação do empregador a suas atividades fortalecendo o teletrabalho. Em verdade o teletrabalho pode ser considerado um grande aliado a não propagação do vírus. Isso porque na grande maioria das vezes o ambiente de trabalho é permeado de contatos com pessoas de distintos locais, fazendo com que a possibilidade de propagação do vírus seja muito maior.

Inclusive foi uma solução viável aos órgãos da Justiça, que durante a pandemia não deixaram de prestar a devida assistência jurídica, inclusive editando portarias que regulamentavam o teletrabalho. Percebeu-se ainda a utilização do teletrabalho para médicos, no atendimento a indivíduos de forma não presencial, utilizando a tecnologia; estudantes e muitos outros profissionais que fizeram uso desta modalidade de trabalho. No geral todas as profissões que não exigiam de forma direta a presença do profissional, ou puderam adaptar sem perder a qualidade da prestação de serviço se beneficiaram com o teletrabalho.

3.12 Vantagens diversas

No geral não restam dúvidas que houve avanços significativos a trabalhadores e empregadores a partir do teletrabalho. Certamente questões relacionadas ao meio ambiente como a economia estão diretamente relacionadas ao teletrabalho. Cite-se ainda a flexibilidade de horários, e a proximidade da família, fazendo com que a atividade laboral seja muito mais prazerosa. Resta saber se não haverão questões jurídicas que farão com que esta modalidade seja inviável. O tempo irá dizer. Mas em uma conclusão prévia nota-se que é uma condição muito favorável tanto para empregador como para empregados.

5. Considerações Finais

O presente estudo procurou analisar o instituto do teletrabalho, junto do ordenamento jurídico brasileiro, onde se considera que pode ser entendido como uma forma a escolher o jeito de trabalhar em diferentes organizações, não importando o que faz e nem onde é realizado e sim o fato de economizar tempo para si e para a família, sem contar sobre o melhoramento para o meio ambiente, que não sofre com deteriorações poluentes.

Esse aparecimento do teletrabalho tem sido um novo formato de prestação de serviço, sendo nada mais que uma adaptação do Direito do Trabalho diante o progresso da sociedade contemporânea, e inovações tecnológicas que estão firmemente sendo implantadas no mercado de trabalho, transformando assim o antigo modo de trabalhar. Ainda não existe no Brasil uma lei particular regulamentando o teletrabalho e não restam dúvidas de que a análoga regulamentação hoje existente.

Com isso se constata que tem ocorrido uma evolução histórica do trabalho livre, junto às melhorias no ordenamento jurídico, ressaltando que a finalidade primordial é despontar que o aumento acelerado da tecnologia de informação e comunicação.

O teletrabalho tem sido algo dinâmico tanto para o empregado quanto para o empregador, pois facilita e flexibiliza a relação entre eles. Têm atribuído vários benefícios, onde o empregado pode gerenciar seu tempo, determinando seu próprio compasso, não desgasta com locomoção, permanecendo longe de trânsito, diminuindo seu stress e acrescentando sua qualidade de vida com a família.

Com as modificações decorrentes desta moderna forma de trabalho, o controle do empregador deixa de ser presencial,

apresentando-se como um controle pelo resultado entregue. Fica comprovado que o teletrabalho, sendo tratado como uma nova modalidade de trabalho à distância, requer a caça de soluções inovadoras, tendo em conta as novas conjunturas da sociedade da era de digital, e, para tanto, torna-se imprescindível à busca pelo diálogo social nesta construção.

6. Fontes de Financiamento

A presente pesquisa não recebeu financiamento para a sua realização.

7. Declaração de conflito de interesse

Nada a declarar.

8. Referências

ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações. (2001).

Telecomunicações foi o setor que mais cresceu nos últimos 10 anos.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006.

BASTOS, Mariana Candini. **A Questão da Subordinação no Contexto do Teletrabalho e seus Reflexos: Uma Análise Comparada entre Brasil e Portugal**. Dissertação de mestrado. 2014.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Senado Federal: Brasília, 1988.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 10 de nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Resolução 157, de 31 de janeiro de 2017. Regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público e dá outras providências. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Normas/Resolucoes/RES_157_2017.pdf>. Acesso em 26 mar. 2022.

BRASIL. Resolução Nº 227 de 15/06/2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>>. Acesso em 26 mar. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. *Diário Oficial da União*. Edição: 89, Seção: 1, Página: 4, Publicado em: 13/05/2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>>. Acesso Em 26mar. 2022.

DE MASI, Domenico. *O ócio criativo*. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho, NEVES, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ªed. São Paulo: DLTR, 2008.

- DUARTE, Leonardo Gularte. A origem do teletrabalho. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1835>>. Acesso em: 15 mar. 2022.
- FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. Teletrabalho. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.
- FERRO, Salus Henrique Silveira. O direito à desconexão e a projeção de novos rumos do teletrabalho 222. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-09/ferro-direito-desconexao-novos-rumos-teletrabalho>. Acesso em: 16 de mar. 2022.
- GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33ª ed. São Paulo. Saraiva. 2017.
- MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017.
- NETO, José Affonso Dallegrave. O TELETRABALHO: IMPORTÂNCIA, CONCEITO E IMPLICAÇÕES JURÍDICAS. Juslaboris, 2014. Disponível: < https://juslaboris-hml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93895/2014_dallegrave_netto_jose_teletrabalho_importancia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 25 mar. 2022.
- OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT), Recomendação 184. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conhecaoit/oit-no-brasil/WCMS_459987/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 de nov. de 2021.
- SANTOS, Amanda Nami dos. Justiça Em Teletrabalho E O Acesso Do Advogado As Ferramentas Eletrônicas – Pandemia Covid-19/2020. Revista Científica Integrada, 2021. Disponível em: < <https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-antiores/volume-4-edicao-4/3724-rci-teletrabalcovid2019-072020/file>>. Acesso em 25 mar. 2022.
- SERRA, Paulo. O Teletrabalho - conceito e implicações. 1996. Disponível em: < https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/518/1/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em 25 de mar. 2022.
- SILVA, Cristiane. Atuação da Advocacia em Home Office: conheça as vantagens. 2020. Disponível em: <https://www.ultimatum.com.br/atuacao-da-advocacia-em-home-office-conheca-as-vantagens/#:~:text=Menor%20custo%20e%20trabalho%20regulamentado&text=O%20trabalho%20em%20Home%20Office%2C%20diminui%20a%20estrutura%20e%20reduz,pod e%20ser%20uma%20excelente%20estrat%C3%A9gia>. Acesso em: 16 de mar. 2022.
- SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. (2008). FAQ – Frequently Asked Questions: Respostas para perguntas frequentes. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/faq.html> . Acesso em: 15 de mar. de 2022.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. 1ªed. São Paulo: DLTR, 2005.