



Escola de Direito do Centro Universitário dos Guararapes – Ânima Educação
Trabalho de Conclusão de Curso

Cristiana Botelho de Oliveira Santos Veloso

O AVANÇO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Professor Orientador: Thiago Martorelli Coutinho Dantas

JABOATÃO DOS GUARARAPES

2023.1

O AVANÇO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Cristiana Botelho de Oliveira Santos Veloso¹

RESUMO

O Teletrabalho surge com a evolução da tecnologia e os meios telemáticos são a base dessa modalidade laboral, Com ele existe uma proposta de melhorias para empregados, empregadores, economia e o meio ambiente. O tema já foi vislumbrado no Brasil na década de 1990, teve sua legalização de forma tardia, apenas em 2017 com a Reforma Trabalhista. A sua difusão ocorreu devido à pandemia causada pelo COVID-19, atuando como um grande aliado, já que o isolamento social se tornou uma questão de saúde pública. Com isso o tema toma o palco das discussões, suscitando pontos que o legislador não elencou de forma específica nos únicos cinco artigos que legislam de forma pontual acerca de teletrabalho. Fazendo assim aumentar o número de demandas no judiciário e dificultando a singularidade das decisões.

Palavras-chave: *Flexibilização, Reforma Trabalhista, Teletrabalho.*

ABSTRACT

The telework comes up with evolution of technology and tehe telematic ways is the basis of this type of work. Thereby there is a proposal for improvements for employees, employers, economy and the environment. The theme already glimpsed in Brazil in the 1990, was only later legalizad in 2017, with the Labor Reform. Its spread was due to the pandemic caused by COVID-19, thus acting as a great ally since social isolation has become a public health issue. The theme the discussion stages, raising points that the legislator did not spcifically list the only five articles that legislate in a particular way about telework. Therefore, increasing the number of demands in the judiciary and making it difficult for decisions to be taken together.

Keywords: *Flexibililation, Labor Reform, telework.*

¹Pós Graduada na Área de Gestão de Pessoas pela Universidade de Pernambuco – UPE;

Graduada em Administração de Empresas pela Universidade de Pernambuco – UPE;

INTRODUÇÃO

Este artigo é direcionado ao público acadêmico, cujo tema possa colaborar com pesquisas ou complementação de estudos, bem como para os profissionais operadores de direito ou não, que exerçam atividades em outros ramos empresariais contribuindo também com a sociedade em geral.

O teleraballo tem como objetivo , utilizar as tecnologias da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente nos locais da empresa, desenvolvem-se fora de tais locais, de maneira regular.

Quanto a tipologia, o teletrabalho se apresenta de variadas formas, as quais organizamos pelos critérios locativo(local de prestação do trabalho) e comunicativo (relativo ao grau de subordinação e conectividade com a empresa).

O critério *locativo* subdivide-se em: teletrabalho a domicílio, em telecentros móveis ou itinerante.

Teletrabalho à domicílio é aquele executado no domicílio do empregador, podendo se dar para um ou vários empresários são trabalhos em telecentros, é o desenvolvido em locais de trabalho compartilhados entre empresas, normalmente pequenas e com instalações de telecentros. É comum nas grandes metrópoles se instalem telecentro em cidades vizinhas da região metropolitana, visando facilitar o deslocamento dos teletrabalhadores, evitando congestionamentos e a vida agitada das grandes cidades, proporcionando melhores condições de trabalho e qualidade de vida. A atividade é controlada remotamente na sede da empresa, que através de meios tecnológicos compartilhem informações, dirigem o trabalho e acompanham resultados.

Teletrabalho móvel ou itinerante é aquele onde o trabalhador tem mobilidade permanente, através de um equipamento que os mantém conectados com a empresa (notebook, palm, smartphone, etc.), o que faz com que aquele local improvisado como a sede da empresa cliente. Comunicativo diz respeito a forma e frequência com que o teletrabalhador está conectado ao terminal da empresa. Pode se apresentar na forma de teletrabalho conectado e desconectado.

Teletrabalho desconectado por sua vez do prescinde da existência de uma comunicação entre o trabalhador e a empresa em tempo real. Não se faz necessário que o teletrabalhador esteja necessariamente conectado o tempo todo com a empresa, mas à disposição da empresa em horário de trabalho, esta comunicação acontece de maneira instantânea. Entre desconectado por sua vez se dá quando o teletrabalhador não mantém

contato direto com o computador central da empresa. Nesse caso, o teletrabalhador envia os resultados por transporte convencional, correio ou afim após ter recebido as instruções.

O direito tem uma base que é essencialmente social. Sem entender o movimento da sociedade e sem entender O Direito nós não conseguimos entender a relação que eles estabelecem entre si.

Como parte da dinâmica social, quando surgem novas formas de labor, é tarefa do estudioso do Direito do Trabalho determinar a natureza jurídica, incluindo-se em alguma das categorias legais existentes, e em caso de ser impossível, fazer uma reclamação ao legislativo para que determine seus parâmetros.

As novas formas de trabalho foram surgindo no decorrer da história. Esse processo diversificou-se com os avanços tecnológicos que ensejaram o surgimento do teletrabalho, ou seja, o trabalho realizado à distância, longe da empresa do empregador.

O Direito do Trabalho versa sobre diversas modalidades laborais e legisla acerca deles para que o empregado e o empregador tenham seus direitos garantidos e seus deveres estabelecidos. O teletrabalho é uma entre as inúmeras espécies de trabalho que existe na atualidade, sendo caracterizado principalmente pela sua ocorrência de forma remota, fora do estabelecimento do empregador.

O teletrabalho decorre das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, que ocasionaram a descentralização do trabalho e a prorrogação e modernização do trabalho à distância, flexibilizando às jornadas.

O objetivo do presente trabalho será discutir o conceito de teletrabalho, ressaltando a necessidade de melhor regulamentá-lo no Brasil, fazendo uma análise comparativa de legislação adotada em outros estados, ressaltando os aspectos doutrinários e jurisprudenciais, a cerca do tema e ainda fazendo um panorama atual e projetivo do teletrabalho no Brasil e no mundo.

Esta modalidade observa entendimentos variados, a cerca do teletrabalho, motivo pelo qual pode-se dizer que estão em formação evolutiva.

A globalização influenciou com as evoluções ocorridas através dos tempos, com os importantes eventos históricos, sendo as grandes navegações, guerras mundiais, revoluções industriais e a inclusão da tecnologia para uso social. Com todos esses fatos as relações de emprego foram afetadas e, com isso, tiveram que se adaptar às mudanças. As normas trabalhistas sofreram algumas flexibilizações para que fossem benéficas não apenas para empregado, mas também para o empregador. Todos esses acontecimentos conduziram para a

criação do teletrabalho, pois sem a inserção da tecnologia no meio social e a flexibilização das normas trabalhistas, não seria possível o seu surgimento.

Essa categoria de trabalho traz consigo diversas vantagens, como o aumento da produtividade, a redução de custos empregador e empregados, a diminuição do tráfego automobilístico e a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores. Contudo, traz algumas desvantagens, por exemplo, o isolamento do funcionário, acarretando dificuldades para seu crescimento profissional e para a organização coletiva, a maior probabilidade de vazamento de dados e um gasto maior com equipamentos telemáticos (serviços de telefonia, satélite, cabos, etc.).

Mesmo sendo incluído e reconhecido no ordenamento jurídico em 2017 através da Reforma Trabalhista, apenas recentemente que o teletrabalho se popularizou no Brasil devido a pandemia causada pelo COVID-19. Contando com apenas cinco artigos que abordam o tema, diversas questões são levantadas visto que ocorrem situações que o legislador deixou de aprofundar para que alguns litígios fossem evitados.

Dentro do contexto apresentado, o presente trabalho buscou estudar essa forma laboral, analisar o seu surgimento, suas principais características, os seus impactos sociais e a como se dá a sua ocorrência no Judiciário. No intuito de demonstrar que, por mais que o teletrabalho seja uma modalidade revolucionária capaz de melhorar consideravelmente aspectos já citados, ele ainda necessita de uma legislação ampla e que discorra de forma mais detalhada acerca do teletrabalho, para que assim o seu potencial seja devidamente aproveitado e explorado.

1. DIREITO DO TRABALHO

1.1 Retrospecto Histórico

O trabalho existe desde os primórdios dos tempos. Mesmo que não fosse conhecido em sua forma literal ainda assim ele sempre existiu, pois a todo momento foi necessário a realização de algum esforço para que os indivíduos sobrevivessem.

Todas as informações acima correspondem a formas de trabalho. O interessante é que a essência do termo não muda, porém ele pode se recriar de diversas formas com o decorrer dos tempos. Um exemplo disso é a diferenciação do trabalho físico para o trabalho intelectual. Nos primórdios da civilização a segunda forma citada não era usual, sendo necessário apenas a força para plantar, colher ou caçar. A partir disso, pode-se indagar que técnicas para expandir essas atividades foram desenvolvidas e aperfeiçoadas, chegando assim a uma forma intelectual, ou seja, pensada com antecedência para enfim ter sua execução. Com o decorrer dos séculos as finitas formas de trabalho e modalidades se desenvolveram. E, com convicção, consegue-se afirmar que o trabalho é algo que atinge uma parcela significativa da humanidade, ousando dizer, quase que em sua totalidade.

No Brasil apenas após o final da escravidão, é que se pode falar em direitos, e a partir de 88 até 1930, consagrou-se a época denominada , segundo Delgado (2016), das manifestações

incipientes ou esparsas. Refere-se particularmente. Às relações empregatícias adotadas na cultura do café nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

Por volta de 1890, vislumbra-se legislação com vias a proteger o menor e a mulher brasileiros. Isso em função de serem ambos mão de obra fácil e barata, que, dessa maneira, eram explorados, inexistindo qualquer preocupação do empregador quanto à saúde dessa classe de trabalhadores

Outro marco a salientar é a era Vargas (1930 – 1945) tendo em vista inúmeras alterações e criações de Vargas, tanto sociais quanto econômicas diante de sua política de modernização, que, sem dúvida, repercutiram no direito trabalhista.

Este presidente ainda contribuiu para o direito trabalhista implantando: a carteira de trabalho e previdência social - CTPS (1932); jornada de trabalho de oito horas (1934); repouso semanal (1934); férias remunerada (1934); a Justiça do Trabalho(1939); o salário mínimo (1940), dentre outros.

Com isso, observa-se que apesar de ter sido um ditador, as medidas de Vargas foram bastante favoráveis para a classe trabalhadora, surge até mesmo a geração de mais empregos no Brasil.

Discorrendo ainda sobre fatos importantes para o direito trabalhista brasileiro, em 1962 (Lei nº 4.090), sob o regime parlamentarista, institui-se o décimo terceiro salário ou gratificação de natal.

No ano de 1966, cria-se a figura do FGTS, hoje regulamentado pela Lei 8.036-1990, instituiu-se um regime híbrido até a Constituição de 1988, a qual pôs fim ao instituto da estabilidade no emprego após 10 anos de serviço, não restando mais a possibilidade de optar por algum regime.

Aliás, a Constituição de 1988 supracitada , não é conhecida como a Constituição Cidadã à toa, haja vista a ampliação que se observou quando da sua promulgação no campo das liberdades civis e direitos e garantias individuais. Em seu artigo 7º e incisos, essa constituição arrola os direitos sociais e outros que objetivem a melhoria das condições, tanto dos empregados urbanos quanto rurais, fazendo menção em seu parágrafo único aos trabalhadores domésticos quanto à incidência de alguns direitos aos quais também lhe são concedidos.

Atualmente o Trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, conforme consta no Artigo 23 da Declaração Universal dos direitos Humanos.

Artigo 23

- 1.Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- 2.Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses

(Assembleia Geral das nações Unidas (resolução 217 A III), 10 de dezembro 1948).

Algo que tem um papel de destaque na vida e no cotidiano de bilhões de habitantes desperta o interesse de várias ciências para ser estudado. Sendo assim, a área jurídica tem um papel importante no que tange a esse tema, com isso a existência do direito do Trabalho.

Em âmbito mundial, as diretrizes trabalhistas foram citadas pela primeira vez em uma Constituição pelo México em 1917, em uma segunda vez pela Alemanha em 1919 e, neste momento ano, foi editado o Tratado de Versalhes, criando a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na qual o Brasil está entre os Estados-membros fundadores e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

No Brasil os fatores internos que iniciaram o surgimento dessa matéria foi o movimento operário que ocorreu em meados dos anos de 1800 até o início de 1900, em sequência do surto industrial em decorrência da 1ª Guerra Mundial e por fim as políticas de Getúlio Vargas, que inicia a fase contemporânea da matéria trabalhista no país. A Era Vargas foi um grande marco para o Direito do Trabalho, pois foi nesse momento que emergiu, de forma abrangente, leis que contemplam esse campo de tamanha relevância. Nessa fase foi criada a justiça do Trabalho, em 1939 e, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis de Trabalho – CLT.

A Constituição Federal (CF) de 1934 foi a primeira que versou sobre os direitos trabalhistas. Após isso, todas as outras constituições que vieram a seguir abordaram o tema, porém a CF de 1988 inovou, catalogando o Direito do Trabalho como direito social. No art. 7º registra os direitos individuais dos trabalhadores rurais e urbanos, sem afastar outros que visem à melhoria de sua condição social. O parágrafo único desse mesmo artigo aborda a categoria dos trabalhadores domésticos. O art. 8º relata a liberdade de associação profissional ou sindical e o art. 9º da Carta Magna assegura o direito de greve aos trabalhadores em geral (BRASIL, 1988).

1.2 Flexibilização e Globalização

O mercado de trabalho passou e vem passando por uma série de transformações em função da volatilidade da economia, deste a oferta e demanda, necessidade do aumento de produção, incluindo também a divisão internacional de trabalho e a sujeição dos países mais carentes aos países mais ricos. Diante do exposto, é notável o aumento

das desigualdades salariais, o crescimento do índice de desemprego e, através disso, a informalidade e trabalhista.

Quando se fala sobre globalização, refere-se a um processo em larga escala que inclui aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos, englobando todos esses pilares da humanidade. A globalização veio ocorrendo através dos tempos, em eventos na história mundial, com as grandes navegações, criação da imprensa, revolução industrial, evolução da tecnologia, entre outros, tendo tudo isso se consolidado após a Segunda Guerra Mundial. A nova ordem planetária teve seu início em 1990 e até hoje está em constante evolução, quisa uma revolução com a pandemia causada pela COVID-19, visto que as relações que ditam uma sociedade tiveram que mudar drasticamente e se adaptarem a um novo modelo cultural e socioeconômico.

De acordo com Romita , no mundo desenvolvido e em vias de desenvolvimento.

Ocorreu, nos últimos 25 anos, uma verdadeira revolução científico-tecnológico, que deflagrou um processo de globalização em escala e em intensidade sem precedentes. Esse processo, que é irreversível, permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores. Grandes mercados regionais se tornaram possíveis e pode-se pensar ,num futuro próximo, no surgimento de um único mercado planetário de bens e de trabalho (ROMITA, 1997,p.87).

Conduto não há a possibilidade de falar em globalização e correlacionar com a flexibilização dos direitos laborais. O Direito do Trabalho é uma ciência Jurídica que é afetada diretamente pelos efeitos da Globalização. A cada mudança econômica, evolução tecnológica, relações sociais e políticas transformadas, as relações trabalhistas são alteradas. Um exemplo claro é a CLT, promulgada em 1943 e que teve sua reforma em 2017, foram pouco mais de 70 anos e as transformações foram drásticas, com isso, a flexibilização acompanhou essas mudanças.

È necessário ter um limite para tal demanda, visto que essa flexibilização permeia em uma linha tênue entre o princípio da dignidade e valorização social do trabalho em contraposição ao princípio da preservação e à saúde da empresa. A flexibilização é um direito do empregador e deve ser utilizado com ponderação, não devendo esse explorar esse recurso com objetivo único de intensificar seu lucro.

Atualmente a flexibilidade das normas trabalhistas é uma alternativa para a anomia econômica vivida pelas empresas. E, para prevenir um colapso social mais grave, com a elevação dos índices de desemprego e conseqüente diminuição no giro da economia, essa alternativa, utilizada de forma responsável, é a solução que torna conveniente tanto para empregadores, quanto para empregados.

É válido ressaltar que a tecnologia induziu consideravelmente essa flexibilização, permitindo que empregados pudessem estar conectados as empresas, sem ser necessário a presença física.

2. TELETRABALHO

2.1 Conceito

Conceituar o teletrabalho é uma tarefa um tanto árdua, haja vista que foi um termo recentemente introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, sendo isso em 2017, após a Reforma Trabalhista promulgada pela Lei nº 13.467. Porém, hoje já consegue-se demarcar essa modalidade de trabalho de forma mais clara, uma vez que suas delimitações ficaram mais contornadas.

A expressão teletrabalho deriva-se de dois termos ; tele origina-se do grego e traz o significado de distância, longe, e trabalho, conforme já foi mencionado anteriormente, em síntese é uma atividade profissional.

O termo telework teve origem no ano de 1973, nos Estados Unidos. Esse termo foi utilizado por Jack Nilles, o pai do teletrabalho, um homem muito à frente do seu tempo em que, sendo indagado sobre como melhorar as condições de trânsito no seu tempo, vislumbrou essa modalidade laboral¹. Nilles (1997) conceitua teletrabalho como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e que foi muito bem representado pelo trocadilho: “ a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT – 1996) o teletrabalho é uma atividade realizada com recursos tecnológicos de informação e comunicação disponíveis, prestada a partir de lugar distante da empresa ou estabelecimento.

A lei 13.467 de 1997, responsável por regulamentar o teletrabalho no Brasil, adicionou em sua redação o art. 75-B, descrevendo-o como prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação e de comunicação que, por sua natureza, não constituam trabalho externo, prevendo em seu parágrafo único que o comparecimento às dependências do empregador para a realização das tarefas específicas que exijam a presença do empregado não descaracteriza o regime de teletrabalho.

As doutrinas mais especializadas nesta área, citadas no decorrer deste artigo, destacam cuidados importantes para a caracterização desta modalidade, realçando uma série de características para individualizar e não ser tratada como sinônimo das categorias de trabalho à distância ou trabalho externo. Consequentemente, para se chegar a um conceito doutrinário, fez-se necessário analisar seu conjunto básico que, em resumo, são: uso de recursos de tecnologias de informação e comunicação, realização

do trabalho à distância e descentralização das atividades desenvolvidas em sede ou unidades empresariais.

1 Mais informações sobre a história do teletrabalho em: FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B.; SORIA, J.S. De chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: **Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e Na Espanha: Torno I** – organizadores Carlos Luiz Strapazzon, Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122.

2.2 Teletrabalho no Brasil e no mundo.

Considerando que o Brasil é um país emergente o teletrabalho levou mais tempo para chegar no país, e principalmente por ser introduzido e aceito por este. Tendo em vista que, o teletrabalho é fruto dos avanços tecnológicos de comunicação e de informatização, foi a partir da chegada desses avanços no Brasil que chegou também essa nova modalidade de trabalho.

No Brasil, o teletrabalho teve suas primeiras manifestações através do Primeiro Seminário Telecommuting – Home Office, esse seminário foi realizado no ano de 1997, no ano de 1999 foi criado a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SSOBRATT), essa sociedade foi muito importante para que o teletrabalho tivesse um grande crescimento no país,

A SSOBRATT tem, entre outras, as finalidades de estudar, organizar e atender empresas que tem interesse em introduzir o teletrabalho nas suas opções de modalidade laboral, e a partir dessa sociedade é possível que a empresa faça a introdução ao teletrabalho da melhor maneira, para a empresa e para o trabalhador, evitando prejuízos para ambas as partes.

A partir do crescimento econômico e das modificações introduzidas na sociedade o teletrabalho passou a ser aceito cada dia mais pelo Brasil. Em 2008, segundo pesquisas feitas pela ONG Market Analysis, o Brasil já possui 10,6 milhões de trabalhadores, informações trazidas pela mesma ONG afirmam que em 2001 o número de trabalhadores no país era de 500 mil.

Tratar do surgimento do teletrabalho no âmbito mundial é imergir nas relações de trabalho e tecnologia ao longo da evolução da humanidade. Há relatos que, o início do teletrabalho, não é algo tão inovador quanto a essa modalidade, já que, segundo Kugelmass, existem indícios dessa prática em 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn.

Outro grande fator foi o pós-guerra de 1945, que foi o ápice da terceira Revolução Industrial, na qual a tecnologia e a ciência uniram-se às atividades industriais. Esse período difere das demais mudanças e revoluções já ocorridas antes, pois desta feita a Ciência integra os meios de produção.

Nesse período houve uma grande evolução tecnológica, com a popularização de equipamentos de informática, de telefones celulares, internet, chips e de robótica, máquinas mais automatizadas que diminuem a necessidade de mão de obra humana e aumentam a produção.

Esse impacto da Revolução Telemática alcança um campo muito além das indústrias e empresas de grande porte, afetando dessa maneira todas as pessoas e setores da sociedade. E, claramente, refletindo nos trabalhadores, pois hoje a mão de obra necessita ser mais qualificada e conhecedora dos meios telemáticos em sua base para se manter ou entrar no mercado de trabalho.

Com base em estudos feitos pela SOBRATT no ano de 2016 o Brasil já possuía cerca de 15 milhões de trabalhadores, e ainda 68% das empresas do país já adotam essa modalidade de trabalho, ficando atrás de países como Estados Unidos, Canadá, França e Alemanha. A modalidade é utilizada tanto em empresas públicas como privadas.

Um marco a ser destacado acerca do teletrabalho no Brasil é a Lei 12.551 do ano de 2011, a lei se propõe a conferir os direitos dos trabalhos presenciais também aos trabalhadores que exercem a modalidade não presencial de trabalho.

Através da introdução dessa lei vê-se um destaque maior ao teletrabalho, tendo em vista que a partir dela esse modelo de trabalho, foi equiparado com os modelos mais comuns, bem como, a subordinação não foi afastada da idéia de teletrabalho.

3.0 - O TELETRABALHO NA ATUALIDADE

3.1 – Vantagens e Desvantagens

A OIT se pronunciou a respeito do teletrabalho, reconhecendo essa modalidade laboral evidenciando suas vantagens e desvantagens. As vantagens destacadas referem-se ao crescimento significativo da produtividade, a diminuição de custos para empresa organização também destaca a flexibilidade entre o trabalho e os interesses pessoais. Desta forma, os cargos podem ser ocupados por diferentes grupos sociais, de mães com filhos menores, jovens, pessoas com deficiência (PCD), idosos, entre outros (OIT,2020).

O teletrabalho apresenta-se como o futuro das relações trabalhistas. Em razão da necessidade de diminuição de custos para que se possa alcançar um preço mais competitivo na sociedade, as empresas adotam esta sistemática de trabalho como uma maneira viável de economia. Ao exercer o trabalhador suas tarefas em sua própria residência, possibilita uma redução em despesas, que se mostram bastante vantajosas para o empresário.

O estudo das vantagens e desvantagens do teletrabalho deverá ainda passar pelo crivo anal1 Mais informações sobre a história do teletrabalho em: FINCATO, D.P.;CRACCO,H.B;SORIA,J.S. De chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e Na Espanha: Torno I – organizadores Carlos Luiz Strapazzon, Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013,p. 109-122 co do tempo. Afinal no Brasil ainda não foi observada experiência vasta suficiente para garantir a clareza das vantagens e desvantagens inerentes ao teletrabalho. Porém numa perspectiva de projeção, e com base no que foi apurado até o momento, **analisemos os aspectos positivos e negativos para o empregado:**

VANTAGENS	DESVANTAGENS
Aumento da Autonomia	Dificuldade de separar a vida pessoal da profissional
Diminuição de riscos no trânsito Bem como redução com gastos de Transporte e combustível	Desafio em se adotar uma metodologia do trabalho sem a existência de elementos da Desafio em se adotar uma medotologia do trabalho sem a empresa que garantam sua existência (superiores, colegas etc.)
Maior tempo livre para o lazer e familia	Dificuldade de adaptação para inserção teletrabalho ou para desvencilhar-se deste
Aumento da empregabilidade de deficientes físicos e mulheres que já tenham ou pretendam ter filhos.	Redução das possibilidades de socialização, privação no convívio social,
Melhoria na qualidade de vida de maneira geral	Consequente dificuldade para associação e sindicalização;

Apresentamos o quadro comparativo de vantagens e desvantagens para o empregador:

VANTAGENS	DESVANTAGENS
------------------	---------------------

Aumento de produção estranha	Dados sujeitos à invasão por pessoas
Redução dos custos imobiliários de energia	Dificuldades na fiscalização do ambiente de trabalho

O aumento do trabalho remoto durante a pandemia, contudo foi ainda mais veloz. A nota de conjuntura do IPEA, debruçando-se sobre dados de pesquisa PNAD-COVID-19 (maio a novembro de 2020), identificou que do total (83 milhões) da população ocupada no Brasil, 74 milhões (88,9%) continuaram a trabalhar apesar da pandemia, sem qualquer alteração. Foram afastados do trabalho 9,2 (11,1%) milhões. “ dos quais 6,5 milhões devido às medidas de distanciamento social e 2,7 milhões por outras razões”. Já os que continuaram trabalhando durante a pandemia, mas que tiveram suas atividades profissionais transferidas para o domicílio, portanto de forma remota (ou home office), foram 8,2 milhões de pessoas (média do período). O que equivale a 11% da população ocupada e não afastada.

O perfil desses trabalhadores atuando a partir de suas casas, considerando as médias do período de pesquisa, eram em sua maioria mulheres (56,1%), brancas (65,6%), com nível superior completo (74,6%),,, sendo 31,8% na faixa etária de 30 a 39 anos. Sendo 63,9% no setor privado e 36,1% no setor público. Em teletrabalho, em relação às atividades da educação (51%) , do sistema financeiro (38,8%) e da comunicação (34,7%). No setor público federal, são 40,7% em trabalho remoto, no âmbito estadual, correspondem a 37,1% das pessoas e na esfera municipal de 21,9% (PNAD- COVID, 2021). Trata-se de perfil, em sua maioria de elevada escolaridade, branca e em ocupações da chamada classe média, que permite identificar o teletrabalho durante a pandemia como um novo marcador de desigualdade do país (Bridi,2020a)

4. RELAÇÕES JURIDICAS REFERENTES AO TELETRABALHO

No Brasil, não há legislação específica para o teletrabalho. Também são raras as manifestações legislativas nos ordenamentos jurídicos estrangeiros. Muitos apresentam iniciativas de regulamentação, mas na maioria das vezes, permanecem aquém do exigido pela nova realidade.

Dentre muitas evoluções provocadas pelo homem, está o desenvolvimento tecnológico, que tem propiciado inovações e avanços em todas as áreas profissionais, desenvolvido com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas, impactando nas relações jurídicas e sociais.

Em virtude, dessas mudanças tecnológicas, as relações de trabalho são afetadas diretamente, surgindo novas formas de trabalho com aspectos jurídicos e contratuais próprios.

O teletrabalho não constitui um instituto jurídico, mas tem natureza jurídica contratual, portanto necessita ser ajustado, através de contrato, para cada caso específico conforme a situação do trabalhador, no que diz respeito às suas atividades e qualificação, do ramo de atividade do empreendimento, do setor de atuação, da jornada de trabalho, entre outras.

Como lembra Rosário Gallardo Moya:

A qualificação jurídica desses trabalhadores não é única, mas dependerá do modo como se leve a cabo a prestação, isto é, do seu conteúdo obrigacional. Em caráter geral pode-se afirmar que o vínculo entre o que presta um serviço e o que o recebe tanto poderá ser de natureza comercial, quanto civil ou trabalhista”
(MOYA, 2000: 60-61).

Apesar das evidentes modificações trazidas pelo teletrabalho, a legislação pátria, não se atualizou, convivendo atualmente no Brasil com uma legislação defasada que teve sua origem na década de 1940, período no qual se quer existia indícios da denominada sociedade da informação.

Sabe-se que o contrato de trabalho, eminentemente presencial, surgiu para regular, em nível individual e coletivo, a duração de jornada de trabalho, a segurança, a saúde, o meio ambiente de prestação de serviços e contraprestação dos serviços executados, consideradas a subordinação e a pessoalidade da mão-de-obra.

Já no mundo de hoje informatizado, o trabalhador está cada vez menos presente no ambiente patronal e cada vez mais ligado à máquina, que permite produção real e virtual imediata, fazendo com que esteja conectado instantaneamente com o mundo.

Com relação à caracterização da relação empregatícia, muitas indagações irão surgir em razão desta nova realidade social. Alguns institutos trabalhistas que são aplicados aos empregadores tradicionais, que exercem suas atividades nas instalações físicas dos empregadores, ou seja, sob sua subordinação ou gerenciamento diretos, deverão ser criados, modificados, adaptados ou não poderão ser aplicados a esse novo tipo de empregado, gerando assim mais uma questão a ser solucionada pelos legisladores, doutrinadores e a jurisprudência pátria.

A lei nacional é saliente a respeito do teletrabalho. Por via indireta, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), redigida em 1943, portanto, anterior ao advento da *internet*, dedica apenas um dispositivo ao trabalho em domicílio, ao estabelecer em seu artigo 6º, in verbis:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Acontece que, no mundo de hoje, informatizado, o trabalhador cada vez menos presente no ambiente patronal e cada vez mais ligado à máquina, o permite produção real e virtual imediata, além de conectar o trabalhador com o mundo, independentemente de sua localização geográfica

O preenchimento dessa lacuna legislativa sobre o teletrabalho tem sido paulatinamente preenchido pela doutrina, pela jurisprudência, que tem realizado adaptações, como resposta as demandas criadas pelas novas tecnologias.

Atualmente, muitas decisões são calcadas no artigo 6º da CLT que versa SOBRE O TRABALHO EM DOMICÍLIO. Ele diz que “ não se distingue entre o trabalho feito no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Diante das formas de relação trabalhista que se estabeleceu ao longo dos anos, esta redação pode ser considerada muito simples. Porém, o Projeto de Lei 4505/2008, do deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB-ES), tem o objetivo de atualizar a legislação e estabelecer os novos parâmetros para essa nova modalidade de trabalho.

A proposta tramita em caráter conclusivo e foi aprovada pela Comissão de Trabalho, de Administração e serviço Público da Câmara, estando à disposição da Comissão de Constituição e Justiça para votação.

O novo projeto engloba essa nova forma de trabalho, ao conceituar o trabalho como “ todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por jurisprudência, preenchida pela doutrina e sobretudo, por uma cota superior a 40% do tempo em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, utilizando tecnologias informáticas e de telecomunicações”.

Entre as medidas previstas no projeto de lei, o artigo 6º diz que o teletrabalhador tem basicamente os mesmos direitos e garantias estipulados na CLT, como proteção ao salário, férias, filiação sindical, entre outras.

Como comentado acima, o grande problema enfrentado atualmente na Justiça diz respeito às lacunas legislativas que vem paulatinamente sendo preenchida pela doutrina, sobretudo, pela jurisprudência, que tem realizado providenciais adaptações, resultantes das novas tecnologias da informação.

Para ilustrar essa nova compreensão jurisprudencial, destacamos, a seguir alguns acórdãos dos Tribunais Pátrios.

TRABALHO A DOMICÍLIO, HORAS EXTRAS. Admitindo a reclamante a prestação de serviços em sua residência, no horário que lhe fosse mais conveniente, assim como o auxílio prestado por terceiros (filhos, genro e noras), impossível avaliar o período de tempo despendido, Assim incabível o pedido de horas extras. (TRT 3º - 2º RO\21773\99 – Rel. Juíza Taísa Maria Macena de Lima – DJMG 14.06.2000 – p.15).

Como se vê, não é aceito por parte da jurisprudência o reconhecimento do pagamento de horas extras em virtude do reclamado não ter controle de jornada de trabalho, sendo inviável para o empregador provar o alegado pelo reclamante, posto que existe apenas controle indireto sobre a jornada de trabalho. Assim, não deve prosperar o inconformismo daqueles que usa aparelhos eletrônicos celulares e do sistema de correio eletrônico, pois não se mostra prova idônea a desempenhar tal finalidade.

Entre si no momento da ação). Orienta-se por rum conteúdo de sentido reciprocamente compartilhado.(WIKIPEDIA,2011, p. 1).

Conforme se depreende do acórdão acima oriundo do TST, o rigor dos tribunais com relação a não incidência de horas extras, quando não existe pleno controle do empregador, se estendem inclusive àqueles trabalhadores que se submetem ao regime de sobreaviso.

5. IMPACTO DO TELETRABALHO NAS RELAÇÕES SOCIAIS

Para falar sobre o impacto do teletrabalho e da internet nas relações sociais, precisamos, inicialmente, nos ater ao significado do termo “ relações sociais”. Este termo aparentemente banal é um tanto quanto complexo, pois nele é apresentado, em seu significado, uma grande dimensão de ações humanas que em análise sociológica, como também psicológica corresponde a uma grande complexidade de relacionamentos ou interações entre os próprios indivíduos ou a relação destes com o meio ambiente como um todo. Para Weber:

A relação social diz respeito à conduta de múltiplos agentes que se orientam reciprocamente em conformidade com um conteúdo específico do próprio sentido das suas ações. Na ação social a conduta do agente está orientada significativamente pela conduta de outro ou outros, ao passo que na relação social a conduta de cada qual entre múltiplos agentes envolvidos (que tanto pode ser apenas dois e em presença direta q Entre si no momento da ação). Orienta-se por um conteúdo de sentido reciprocamente compartilhado.(WIKIPEDIA,2011, p. 1).

Quando observa-se as relações sociais, surge um emaranhado de relações interpessoais que afetam os demais indivíduos no mais diversos setores, como por exemplo, no trabalho. Várias atitudes humanas são frequentemente colocadas para o crivo da coletividade, essas atitudes integram um todo que analisado individualmente demonstram ser interações pessoais que constantemente sofrem influências da coletividade gerando, a cada momento, uma nova configuração nova configuração da sociedade. Por isso, habitualmente, são mencionados alguns ditados ou frases como: “no meu tempo isso não acontecia” ou “quem não é visto, não é lembrado”. A sociedade pode ser equiparada a uma partícula ou célula que gradativamente, como tudo na natureza, e segundo a teoria de Darwin passa por evoluções.

Porém, essa evolução da sociedade pode ter respaldo nas relações sociais, que são modificadas a cada época; a cada período da história; a cada momento vivenciado por um determinado grupo social; a cada descobrimento científico; tecnológico; a cada desenvolvimento cultural enfim, a humanidade toda participa e está intimamente ligada por diversos fatores que a torna comum e intimamente ligada por diversos fatores que a torna comum e que de maneira geral formam as “relações sociais”.

Vale ressaltar, que atualmente com o advento da globalização este vínculo da sociedade vem aumentando gradativamente transformando a humanidade em uma única partícula, porém com algumas peculiaridades regionais, isso se deve de forma incontestável ao constante crescimento da internet, onde já se pode encontrar nos livros de história ou em estudos científicos que estamos vivendo a “Era digital” ou a “Era Virtual”.

Portanto, concluindo em linhas gerais, de fato há um grande impacto da internet e do teletrabalho nas relações sociais, porém este fato era de se esperar, haja vista que a internet, hodiernamente é algo em bastante evidência no mundo; e quanto ao teletrabalho: esta nova forma empregatícia ao passar dos anos terá um impacto bem maior, uma vez que se espera o progresso tecnológico e com ele praticamente todas as relações sociais se verão alteradas em alguns fatores, sejam essas alterações para facilitar ou dificultar as relações humanas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto no artigo, faz-se perceber, que o teletrabalho, deve ser cada vez mais incentivado. A globalização tem se constituído em um fato determinante das relações jurídicas, econômicas, sociais, políticas e culturais desde do século passado e início deste. E como tal, vem influenciando também as relações de trabalho, pois a tecnologia deixou de ser um fator exclusivo de países considerados desenvolvidos para integrar o mundo civilizado em sua totalidade, embora com incidência diferenciada

Apesar do Brasil possuir uma legislação avançada em muitos ramos do Direito, a exemplo do Estatuto da Criança e do Adolescente e do Código de Defesa do Consumidor, ainda existem lacunas relevantes específicas do direito, a exemplo laboral. Razão pela qual é fundamental aprovar com uma que atenda às demandas dessa área, para reverter conflitos judiciais que carecem de disciplinamento, posto que a anacrônica Consolidação das Leis do Trabalho, que foi promulgada na década de 1940, aborda essa questão de forma simplificada e tímida em um único dispositivo, conforme comentado no desenvolvimento do presente estudo.

E cediço que o teletrabalho trouxe muitos benefícios para os trabalhadores, clientes e empregadores, em especial microempresários. Nessa nova relação de trabalho lembramos algumas vantagens: A diminuição da poluição nas grandes cidades, a maior inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho, redução dos congestionamentos nas grandes cidades, desnecessidade do trabalhador morar próximo ao trabalho, o teletrabalhador ter maior controle sobre sua jornada de trabalho e o seu ritmo, podendo dedicar mais tempo a família e ao lazer.

No rol das desvantagens pode-se identificar a perda do convívio com seus pares e suas reivindicações, antes coletivas, se individualizam, aumentando as dificuldades destes em pleitearem seus direitos laborais.

Para finalizar, afirma-se que o teletrabalho surgiu como uma forma alternativa das relações de emprego no sentido de facilitar a vida dos empregadores e trabalhadores. Porém, em decorrência da sua natureza, os empregadores passaram a detectar problemas como o controle da jornada de trabalho, pois por enquanto, impetra a confiança entre as partes contratantes, o que exige regras claras, para o adequado desenvolvimento dessa modalidade de trabalho, pois este é um dos entraves à sua difusão.

Nesse sentido, à adoção dessa espécie de trabalho requer um contrato com cláusulas muito bem definidas, a fim de evitar eventuais conflitos nessa forma de relação trabalhista e melhor aproveitamento dos benefícios recíprocos, para empregador e empregado.

Observa-se que o modelo de realização das atividades laborais acompanha a evolução da sociedade, de forma que, em uma sociedade pré-revolução industrial tem-se o trabalho escravo, o regime de servidão e o trabalho a domicílio, sendo a última modalidade que se aproxima a idéia de teletrabalho.

Na sociedade pós revolução industrial ver-se um trabalho nas fábricas, essa mudança deu-se no momento da mecanização e evolução nos meios de produção, o trabalho sai da linha manual para atender uma idéia mecanizada.

O trabalho na modernidade é uma evolução do que foi manual para atender uma ideia mecanizada, seguindo essa linha, porém com as evoluções decorrentes da época e das ideias trazidas por Taylor e Ford, o teletrabalho tem seu surgimento a partir dessa

época, com a evolução da sociedade em termos de tecnologia da informática e da comunicação, surge assim a nova forma de realização das atividades laborais,

Compreender as características do teletrabalho é importante para entender o motivo pelo qual essa modalidade traz reflexos de eficácia para o trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azevedo, J. C. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: Lts, 2011.

Baima C, trabalho em casa oferece vantagens e desafios para a sustentabilidade. In: O Globo, RJ, out 20B.

Barros, A.M Curso de Direito do Trabalho, 5 ed – São Paulo, 2009.

Belmonte, A.A Problemas Jurídicos do Teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho. V.33 nº127, pág 17, jul-set 2014.

Brasil. Constituição Federal de 1988. Disponível em ≤http: www.planalto.gov.br

Carvalho A.C.L. Direito do Trabalho. Aracajú: Evocati 2011.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988;

Delgado, M.G. Capitalismo, trabalho e emprego, entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo, 2011.

Ferraz, F. Evolução Histórica do Direito do Trabalho, 2009 [http: www.advogado.adv.br-estudantesdireito-anhembimorumbi-fabioferraz-evolucaohistorica](http://www.advogado.adv.br-estudantesdireito-anhembimorumbi-fabioferraz-evolucaohistorica).

A terceirização e o direito do trabalho, 8 ed, São Paulo: Atlas 2017.

PEDREIRA, Manuel martin Pino. O teletrabalho. Revista LTr 64\05, maio\2000, PP.583-588.

Pesquisa Nacional sore Home Office do(as) Bancários(as), DIESE. Disponível em <https://www.dieese.org.br/estudosdepesquisa/2020/estPesq98homeofficeBacos.html>.

PINEL, M. F. L. Teletrabalho, O Trabalho na Era Digital, dissertação de mestrado apresentada no Programa de Mestrado da Universidade do Estado do Rio de Janeiro em 1998. Disponível em: <<http://www1.capes.gov.br/estudos/dados/1998/31004016/027/98>.

SILVA, Luiz Pinho Pedreira. Principologia do Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTR 2006.