

O reflexo do Direito Digital nas relações trabalhistas: o fenômeno do teletrabalho

Bruna Araújo Alves

Bacharel em Direito pela FAPI. Diretora do Erga Omnes Piauí, Produção de cursos de extensão e eventos, jurídicos, universitários e empresariais. *E-mail:* contatobruna.eo@gmail.com.

Resumo: Mudanças ocorrem a cada instante, e com o sistema digital, no que se refere ao englobamento de relações trabalhistas, não seria diferente. Tecnologia estende-se a todos os ramos de todas as profissões; no entanto, o tema abordado volta-se não à matéria jurídica propriamente dita, mas inserida em um tipo de vínculo comum e rotineiro: o empregatício. Durante algum tempo, ouviu-se o termo renovação, tal qual aplicado teoricamente e na prática. No Direito do Trabalho, ela se encontra no fenômeno inovador que chamamos de teletrabalho, e que se enquadra, integralmente, na letra da lei, disposta e vinculada na Consolidação das Leis Trabalhistas, pós-Reforma. Voltado diretamente à informatização, ao uso de equipamentos cibernéticos, o Direito do Trabalho vem sofrendo uma revolução inacreditável, dominando, integralmente, a civilização cibernética. No que se refere à sua informatização, vários aspectos são evidenciados, desde assuntos que tratam de autonomia empresarial à hierarquia entre empregador e empregado, instituição e servidor público e seus direitos previstos legalmente.

Palavras-chave: Inovador. Digital. Informatização. Tecnologia. Teletrabalho.

Sumário: **1** Introdução – **2** Direito Eletrônico do Trabalho – **2.1** Trabalho no domicílio (*home office*) e teletrabalho – **2.2** As regras de acordo com a nova Lei Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – **2.3** Carteira de Trabalho (CT) – **2.4** Medicina e segurança do trabalho – **2.5** Teletrabalho no serviço público – **2.6** A profissão do futuro – Considerações finais – Referências

1 Introdução

A doutrina e a jurisprudência estão em um debate edificador no que se trata do impacto da informática, mais precisamente relacionado ao Direito do Trabalho, Direito este que sofre uma periódica mutação, acarretando uma revolução da civilização cibernética. Vemos claramente sua existência nos contratos atuais, no PJe (Processo Judicial eletrônico), e isso implica dominação, se feita corretamente.

O Direito do Trabalho está aí para “colocar na linha” o que está sendo desviado, algo que, infelizmente, torna-se comum nas relações de emprego, por exemplo.

A nova modalidade de trabalho a distância dá autonomia ao colaborador de fazer seus horários. Não obstante, a liberdade deve estar condicionada a um limite, o qual visará à proteção do empregador, do empregado e/ou servidor, da empresa e/ou a instituição, precavendo o cometimento de ilícitos por meio de *softwares* ligados à empresa ou a algo que a ela remeta. Internet e informática estendem-se, também, a ilicitudes, se não manuseadas corretamente.

Antes de qualquer negócio entrar em fase de funcionamento concreto, devem-se ter conhecido os prós e os contras dentro da empresa, de como ocorre e como tudo deve funcionar para, assim, evitar problemas graves no Judiciário Trabalhista. Isso pode ocorrer de qual forma? A partir da ausência da boa-fé em relação à corporação (mau uso de *e-mail*, difamação, transações irregulares, quebra de sigilo profissional etc.).

O fenômeno trabalhista, abordado no tema, tem dado resultados satisfatórios em um curto espaço de tempo, e a tendência é aumentar.

2 Direito Eletrônico do Trabalho

Chegamos ao ponto X do trabalho em questão, a aplicação do Direito Digital/Eletrônico nas relações trabalhistas. Abordaremos as relações laborais que utilizam meios eletrônicos e tecnológicos como rotina.

Iniciamos com o fenômeno do teletrabalho, o qual começa com o advento informático. De quem é a descoberta da tecnologia? Não restam dúvidas de que é do ser humano. A abstração da geração de milhares e milhares de informações é uma criação nossa, e, com o decorrer do tempo, houve desenvolvimento dessa tecnologia. A primeira tecnologia foi o fogo; logo após, foi criada a roda, por exemplo. Isso quer dizer que, conforme a tecnologia está sendo criada e desenvolvida, nós nos adaptamos a ela.

No Direito do Trabalho, isso ocorre na mesma linha de raciocínio e de um “lapso temporal”, digamos. Com o passar do tempo, o advento do Direito Trabalhista apresentou evolução.

A concepção deste Direito é antiga; provém das corporações de ofícios, algo bem remoto. Tratava-se de mestres que ensinavam seus aprendizes e da existência dos operários dentro dos feudos e castelos. A partir de então, surgiu a relação empregatícia.

No entanto, o Direito propriamente dito nasce da Revolução Industrial, a qual apresentava precariedade na forma de trabalho, com máquinas, e estes empregados precisavam de uma regulamentação. Surge, portanto o Direito do Trabalho, que era

regulamentado, primordialmente, pelo Direito Civil, já que se tratava de algo voltado à civilização; porém, com a evolução, ele se tornou autônomo.

Quando falamos nesse fenômeno do teletrabalho, automaticamente vem à tona o Direito Internacional e a possibilidade da existência de uma legislação de forma globalizada. Este Direito também surgiu a partir do momento em que os povos começaram a fazer algumas relações, como a náutica. Os povos saíam navegando pelos mares, por todo o mundo e, para isso, precisavam de uma regulamentação. Os direitos citados são antigos, mas, como já dito, a internet não é. Sua evolução se deu de 20 anos pra cá.

Atualmente, nossa sociedade é conhecida como “sociedade da informação”. Hoje em dia, a informação tem uma importância magnífica no meio social, econômico, de lazer, e seu trato se dá por regras, disciplinas.

Uma maioria expressiva de empresas utiliza-se de “robôs”, a tecnologia meramente aplicada, e, com isso, há um declínio do trabalho humano na produção e serviços, de empregos, e isso tudo começou em 1930, com a Grande Depressão. Estamos em um grau muito elevado de automação; não há dúvidas de que a tecnologia surgiu e veio pra ficar. Existem os chamados “analfabetos digitais”: as pessoas que não sabem utilizar um sequer *software* disponível na rede de computadores e que têm chances mínimas ou até mesmo inexistentes em um vasto campo empregatício.

O teletrabalho, conhecido nos EUA como *networking*, é um novo fenômeno social. Temos uma revolução cibernética em face de uma Revolução Industrial. Precisou-se de um marco forte; as pessoas precisavam de direitos trabalhistas, e, atualmente, esses direitos também são voltados à tecnologia.

Nas relações empregatícias, o fator estrangeiro, no que se trata dos idiotas, não é suficiente. O conhecimento digital e seu uso de maneira correta influencia em uma porcentagem muito alto referente a contratações em geral. Mas, afinal, quais os pilares fundamentais do chamado teletrabalho? São três: o trabalho, a distância e a tecnologia.

1) Trabalho: o fator exposto nasceu há muito tempo atrás. Para quem acredita, tudo iniciou com coisas divinas. Deus criou o mundo e, no último dia, descansou. Fez Adão e Eva, que, quando foram expulsos do paraíso, tiveram que trabalhar. Percebe-se que, a princípio, o trabalho era visto como forma de castigo. O termo “trabalho” vem do latim “tripalium”, que é um instrumento de tortura, assim sendo considerado castigo.

Um exemplo abrangente é que, antigamente, quem realizava os trabalhos eram os escravos, ninguém queria trabalhar, já que isso era visto de uma forma

sórdida. Com o passar do tempo, essa ideia foi alterada, visto que a civilização também evoluiu.

Hoje, a ideia é voltada para a seguinte forma: trabalho, nos dias atuais, é visto como algo nobre, porque todos precisam dele para manterem as necessidades básicas humanas e sociais, entre elas o salário. Salário vem de *sal*, que era a moeda de pagamento nos primórdios.

2) Distância: o que *tele* significa, afinal? Seu real significado é *distância*. Isso implica a definição de teletrabalho e seus requisitos, dentre eles, encontra-se o principal: para que haja teletrabalho, necessita-se de distância.

3) Tecnologia: a relação entre os dois pilares citados só ocorre quando este terceiro se faz presente, especificamente, referente à forma mais básica ou mais avançada, de acordo com o que se pretende.

Como já dito anteriormente, a tecnologia é algo com que convivemos todo os dias. É a criação ou modificação de métodos para que estes se tornem mais avançados, com o fim de facilitar e ajudar no cotidiano da sociedade civil.

Adotando-se os atuais métodos tecnológicos, obtemos tamanha facilidade no que se refere às mudanças que ocorrem diariamente, ainda mais no âmbito mais corriqueiro de nossa vida: o trabalho.

2.1 Trabalho no domicílio (*home office*) e teletrabalho

Jack Nilles, o pai do teletrabalho, afirma que esse é o termo que prova a existência do trabalho a distância. Segundo Carla Carrara (2013), “o teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância voltada, preponderantemente, às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa”.

Em outras palavras, é o meio de produção realizado por alguém ou por um grupo, reunido ou não, usando da tecnologia como principal requisito e munido de quesitos que determinam a relação empregatícia com o empregador.

Quanto à atividade laborativa insuscetível de controle de jornada, advindo do disposto neste artigo, apresentam-se três situações, quais sejam: o tradicional trabalho no domicílio, que remete às profissionais de costura e afins; a contemporaneidade desse trabalho, atribuindo-se o chamado *home office*, haja vista ter como base a informática pura e concreta; e o famoso teletrabalho, que é bem eclético, tendo em vista sua junção ou não ao *home office*, já que pode se interligar a outros locais, usufruindo dos equipamentos tecnológicos, tais como a informática, em geral, e a tão consagrada internet.

São exemplos de teletrabalhador o empregado que trabalha em casa por meios tecnológicos, o empregado que se dirige a um centro tecnológico afastado da empresa e os empresários que fazem negócios mundiais – por meio de computadores. O teletrabalho precisa de tecnologia, distância e empregados treinados.

Classificação do regime do teletrabalho:

- Trabalho *on-line*: é o mais simples. É o trabalho no qual o empregador controla seu empregado enquanto este trabalha, em sua residência, em seu horário de serviço. Situação: Bruna trabalha *on-line* para Faculdade do Piauí, e seu empregador solicita que ela, por estar em casa, ligue uma câmera para ser vista trabalhando, produzindo; solicita a utilização de um *software* para que faça *logon* (*login* – palavra-passe + senha) e, ao término do expediente, o *logoff* ou um simples *logout*, para que se desconecte de sua obrigação ao findá-la.

Isso ocorre para que o empregador tenha o controle necessário e que, mesmo a distância, esteja ciente de que seu empregado está trabalhando como previsto na relação contratual.

- Trabalho *off-line*: aqui, o empregado não é obrigado a avisar, por qualquer meio que seja, que ele está trabalhando em sua residência, basta trabalhar. Este é o trabalho no qual o empregador visa resultados apenas, e não monitora a produção que houve para chegar a eles. Não há controle da jornada de trabalho.

- *Teleworking*: refere-se ao ambiente incerto de trabalho. O empregador substitui a ida do empregado ao local de trabalho, com o intuito de que o teletrabalhador cumpra com suas obrigações no local onde ele quiser. Isso é utilizado quando se refere a portadores de deficiência e mulheres gestantes. Por conta da inclusão, o *teleworking* facilita para ambos os lados da relação empregatícia, visando resultados, através de produção por meio tecnológico e de qualquer lugar que for.

- *Telecommunity*: consiste na atividade por meio tecnológico, a qual diz que o trabalho, realizado de forma contínua fora do local de trabalho ou da sede da empresa empregadora, perdura por mais do que um dia na semana. Aqui, o empregador solicita a seu empregado que ele cumpra com sua obrigação em um determinado tempo. É também conhecido como *compressed work week*, o qual diz que o trabalho pode ser feito em uma semana, um mês ou um ano. Há uma delimitação de prazo para que o trabalho seja concluído. Situação: Bruna recebeu ordens de seu empregador para a construção de um *software* avançado relacionado ao sistema da empresa, em um mês.

- *Job sharing*: é o famoso trabalho compartilhado. Teletrabalhadores dividem tarefas, em que cada qual tem sua função e trabalha por meios tecnológicos. Aqui, o empregado realiza parte da atividade, e, ao terminar, outro empregado inicia.

Situação: a produção do *marketing* da empresa foi dividida em quatro fases, e cada uma delas foi direcionada a um empregado. Quando o primeiro terminar sua função, passa a atividade para que o outro complemente, e assim sucessivamente.

- *Flexitime*: é a flexibilização de horário. Há a possibilidade de o empregado realizar suas atividades em metade do tempo na empresa, e a outra parte, fora dela.

- *Part-time*: agrega-se ao *flexitime*. Este consiste em definir em quais os dias e horários o empregado deve comparecer à empresa (prédio). Há casos em que a empresa solicita o comparecimento do teletrabalhador em seu prédio, apenas uma vez no mês, duas vezes ao ano, e há a variação de horário, ora horário comercial, ora outros horários.

Lembrando que todos os tipos descritos devem contar em seus respectivos contratos de trabalho com todos os detalhes possíveis, a fim de não contrair dúvidas a respeito.

2.2 As regras de acordo com a nova Lei Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, na década de 1940, não apresentava nenhuma especificidade de regra quanto a essas formas de prestação trabalhista. Mas como se relacionava o Judiciário com esses casos? Por se tratar de labor em domicílio, aplicava-se o previsto legalmente quanto ao tipo de trabalho domiciliar.

A Lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a lei antes citada, formulando um capítulo destinado ao teletrabalho, mais precisamente o Capítulo II-A, com início no artigo 75-A e seguintes.

Este trata da regulamentação sobre esse tipo de prestação de serviços dentro do regime celetista. Basicamente, é o tipo de labor feito fora das dependências onde o empregador se instalou; no entanto, o empregado não faz trabalho externo, levando-se em consideração a existência de um vínculo empregatício, com direitos e deveres previstos na CLT.

O vendedor externo, motorista, entre outros, que não possuem local de prestação de serviços fixo, são considerados trabalhadores externos e não se enquadram no dispositivo, ainda que façam a utilização de equipamentos tecnológicos/informáticos – celulares de última geração, rastreadores etc. – para comunicação e afins com seus empregadores.

Os empregados inseridos no dispositivo são aqueles que laboram fora do local físico da empresa, na maior parte do tempo ou até mesmo em sua totalidade,

como em sua residência, em uma biblioteca, desde que haja utilização de equipamentos de informações tecnológicas e da telecomunicação através de plataformas digitais, com o fim de envio e recebimento de obrigações trabalhistas.

Tudo o que for utilizado pelo empregado referente ao custeio, manutenções e afins, tais como instalações, internet, energia, serão previstos contratualmente de forma escrita, de acordo com a previsão legal da nova Consolidação das Leis Trabalhistas. Esta é de total ônus da atividade econômica do empregador, o qual precisa arcar totalmente com o mencionado, sob pena de responsabilização.

Quando houver troca de funcionários, o novo empregado não será disposto ao recebimento de transferências das despesas que remetem ao labor, tendo em vista que estas são de integral responsabilidade do empregador, sob égide do princípio da alteridade. Quanto ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, em regra, deverá ser previsto contratualmente.

Isso, porém, presume-se ainda que sem a previsão de que o empregado deve ser reavido de todas as despesas que teve relacionadas às obrigações de seu empregador. Por exemplo: o computador que é equipamento de trabalho deu problema, mas o empregador disse que só poderia mandar arrumá-lo dias depois. O empregado necessitava do equipamento para finalizar seu trabalho e, então, pagou o conserto. Logo, o empregador deverá ressarcir-lo.

Se não previsto no contrato, presume-se que os equipamentos utilizados para a atividade trabalhista pertençam ao empregador, já que ele é quem assegura sob manutenção e despesas no geral.

Pela lei, o empregador deve dar condições de trabalho ao colaborador, a fim que este desempenhe suas funções, e isso inclui o fornecimento dos equipamentos necessários para a realização dos serviços.

Aqui, percebe-se um lacuna quanto à proteção integral ao empregado, levando-se em consideração a não totalidade do cumprimento do legislador quanto a essa proteção. Essa Reforma preserva a dignidade da pessoa humana quanto à atribuição do valor social?

No teletrabalho, o empregado não é visto como hipossuficiente, livrando o empregador da observância do constitucionalismo referente ao direito do trabalhador quanto à proteção de sua jornada. Isso remete a uma hiperconexão digital, sem que o empregador faça o pagamento a que o empregado faz jus.

Quando houver lacunas, aplicar-se-á o Direito Comparado, seja pela jurisprudência, equidade, normas gerais de Direito, analogia, costumes ou afins, sempre com o interesse público prevalecendo sobre o particular.

Conforme a referida lei, o empregador ainda tem responsabilidade integral de instruir seus empregados no que se refere às precauções, objetivando evitar acidentes de trabalho e/ou doenças decorrentes do labor.

Um documento então é produzido pelo empregador, para que o empregado assine, confirmando a total ciência do feito. Este documento é um termo de responsabilidade, o qual contém todas as instruções repassadas a este por aquele.

A simples assinatura do empregador no termo citado não extingue o dever de fiscalização por parte do empregador, ficando este responsável pelo controle de atuação do empregado, bem como a responsabilização por eventuais danos morais e/ou materiais, resultantes do labor.

Uma das perguntas mais frequentes atingindo tanto o âmbito do empregador quanto do empregado é: pode-se alterar o regime presencial para o teletrabalho, e vice-versa? A resposta é *sim*, para ambos. Não obstante, vamos às considerações.

Primeiramente, se houver acordo entre as partes, pode sim, sem dúvida alguma, haver a alteração de regime presencial para o teletrabalho. Porém, de imediato, deverá ser celebrado um aditivo contratual a fim de firmação do acordo.

Quanto à modalidade inversa, pode ocorrer alteração, também. No entanto, deverá ser fixado um prazo, denominado “prazo de transição”, o qual deverá ocorrer por 15 dias, no mínimo, e ainda a celebração do aditivo contratual.

Uma vez alterado o regime, este não pode dar prejuízos ao empregado, sob argumentação de alteração para contrato lesivo, indo de encontro ao princípio da inalterabilidade contratual, o que viola o disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 58 Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Consolidação das Leis Trabalhistas, 2017)

Isso quer dizer que o controle de jornada deve ser proporcional: quanto maior a carga de trabalho, maior a remuneração, a chamada contraprestação.

Suponhamos que o princípio foi ferido, o que fazer? A mudança então é passível de nulidade, estando o empregador obrigado à realização do pagamento pecuniário do retroativo de horas extras para o empregado extraordinário, bem como ausência do ato de conceder os intervalos legais, acrescidos dos reflexos de direito.

Quanto ao “Capítulo II – Da Jornada de Trabalho”, insta salientar que a modalidade do teletrabalho se encontra excluída, haja vista expressa flexibilidade no que tange à duração e, ainda, a não obrigação do cumprimento laboral, em regra, nas 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, recebimento de horas extras, intervalo intra e interjornada e algumas proteções previstas para quem labora mediante contrato expresso de atividade totalmente presencial.

Isso ocorre, justamente, por não haver controle certo de jornada pelo empregador, salvo na modalidade de trabalho *on-line*, e, ainda assim, é muito raro, tendo em vista as relações empregatícias desse tipo. Em suma, houve desconsideração do grande avanço tecnológico, já que há a modalidade de controle de jornada por parte do empregador.

Nesses casos, quando houver o controle, o empregador deverá realizar o pagamento das horas extras e dos intervalos previstos legalmente. Se houver ausência do empregador quanto ao fato, o empregado, na esfera judicial, logrará êxito, pois faz jus ao recebimento da pecúnia em questão.

Compreende-se, então, que o inciso II se volta aos teletrabalhadores que não possuem controle de jornada, ou seja, que começam e terminam sua atividade laboral quando bem entendem, já que há essa liberdade.

A cobrança por parte do empregador é feita mediante os resultados do trabalho e as metas cumpridas conforme estabelecidas. Nesse caso, o controle de trabalho é feito não por horário, mas mediante tarefa.

Voltando às outras modalidades dentro desse regime, passíveis de exclusão no que tange à jornada laborativa, vejamos o que dispõe o artigo 62, III, “Das Leis Trabalhistas”: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.”

Pelo fato de muito influenciar negativamente algumas questões, houve insatisfação, fazendo com que ocorresse o pedido de declaração de inconstitucionalidade, sob a égide de ferir o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

Como visto anteriormente, o inciso baseia-se no Decreto-Lei de 1943, o qual fora alterado nesse ano. Mesmo assim, a jurisprudência mostrou-se pacífica, superando, portanto, a insatisfação.

No entanto, acredita-se que essa mesma discussão voltará à tona, devido à alteração da Lei, sob argumento de decisões terem sido tomadas ainda na lei anterior, e não nesta.

Quanto aos gerentes, a lei, também, prevê a exclusão destes no importe da jornada de trabalho, em seu inciso II, do artigo 62. Vejamos o que dispõe a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, INC. II, DA CLT.

É pacífico nesta Corte o entendimento de que o art. 62, inc. II, da CLT foi recepcionado pela atual Constituição da República e a aplicação deste dispositivo ao bancário é objeto da Súmula 287 do TST, que tem a seguinte redação: - A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, §2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT. - HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. Revela-se inafastável a incidência da Súmula 126 desta Corte, porquanto o Tribunal Regional, com fundamento nos fatos e nas provas, concluiu que a reclamante se enquadrava no art. 62, inc. II, da CLT e somente mediante o reexame do quadro fático-probatório seria possível reformar essa decisão, procedimento vedado, em face da orientação da Súmula 126 desta Corte. Recurso de Embargos de que não se conhece.¹

O fato é que, a partir de momento que o empregado vai à empresa de forma eventual, por exemplo, para treinamento e até mesmo inserção entre os colegas de trabalho, para o fim de estimulação do convívio, não se afasta de sua condição de teletrabalhador.

Agora, quando isso ocorre corriqueiramente, equiparando-se a controle diário nas dependências da empresa, configura-se forma camuflada de emprego presencial, a qual não é prevista contratualmente entre as partes que celebram contrato de teletrabalho.

Por possuir atual previsão legal, uma regulamentação jurídica contemporânea, a modalidade do teletrabalho e do *home office* propõe segurança, no que diz respeito

¹ BRASIL, 2009.

ao vínculo empregatício, e amparo ao empregador que deseja contratar colaborador e ao empregado contratado.

Teletrabalho é o trabalho feito fora das dependências físicas da empresa. Nesse caso, o empregado pode laborar em qualquer ambiente que preferir, limitando-se a não constrangimentos que possam afetar a empresa. O *home office* é voltado ao empregado que realiza seu trabalho em casa.

No entanto, a atual Consolidação das Leis Trabalhistas abarca o último como teletrabalho, ainda que haja essa pequena diferença, tendo em vista o mesmo fim e, por isso, o mesmo amparo legal.

Voltando ainda ao assunto da jornada de trabalho, cumpre salientar que, por não se aplicar aos empregados contratados na modalidade do teletrabalho, dispensa-se o controle de ponto, ampliando-se a inexistência de descontos por atrasos, por suspensões, por advertências e, por último mas não menos importante, a inexistência do pagamento de horas extras, haja vista o não controle, e, por isso, não há o que se falar nesse adicional.

Segundo o entendimento do Ministério do Trabalho, o qual apresenta conclusões contrárias ao exposto, na prática, pode tornar-se exploração, haja vista a não limitação a alguma jornada de trabalho.

Baseado nisso, o teletrabalho pede uma interpretação mais profunda e restritiva, e, ainda, que se aplique a todas as suas formas o que se aplica na forma *on-line*: controle do empregador, no que diz respeito à jornada, através de *softwares*, tais como *webcam*; sistema com *logon* e *logout*, para ciência do horário de entrada e saída do empregado no seu horário vinculado à empresa; e a aplicação da escala 12 X 36, na qual o colaborador trabalha 12 horas diárias e 220 semanais.

Nesse caso, para o Ministério Público do Trabalho, não se aplica o tempo da jornada de trabalho de acordo com a regra, pois, para o MPT, esta é aplicada somente à forma presencial em sua integralidade.

Levando em consideração esse entendimento, a perspectiva de questionamento judicial quanto à matéria é bastante pretendida.

Mas, afinal, esse regime é bom ou ruim? Assim como tudo, tem seus prós e contras, e com este não seria diferente.

Quanto ao empregador, trará economia significativa, tendo em vista o não uso de vale- transporte, pagamento de horas extras, vale-refeição, entre diversos outros gastos que se têm com trabalhador presencial. Cumpre salientar que esse regime visa atrair colaboradores, otimizar procedimentos internos, reter colaboradores, manutenção e viabilização de planos estritamente estratégicos, com o fim

de lucro sem muito gasto, e o que mais é utilizado como motivo: a época da crise. Quanto melhor a otimização com menor investimento de capital, melhor.

Quanto ao empregado, ele é válido no que tange ao não deslocamento, já que seu local de trabalho é sua residência ou onde ele preferir; sua jornada de trabalho é feita por ele, que, ainda assim, tem direito a todos os benefícios previdenciários, com exceção das horas extras.

2.3 Carteira de Trabalho (CT)

Por ser um regime de trabalho, os contratados baseados no teletrabalho têm direito à anotação em sua Carteira de Trabalho (CT) e Previdência Social (CTPS) e, ainda, à assinatura do contrato de trabalho, levando em consideração mais uma segurança à comprovação efetiva de vínculo empregatício.

Quanto ao contrato, como já citado em outro tópico, deve ser feito de acordo com os estabelecidos. Nada de contratos pré-prontos, mas sim o desenvolvimento de um mediante o acordado entre as partes.

É no contrato de trabalho que as normas, direitos e deveres são estabelecidos, tais como: que o ônus do equipamento, manutenções e afins são do empregador; que a responsabilidade é de ambos; que se será necessária a presença do empregado, algumas vezes no ano, nas dependências da empresa.

Uma questão debatida é sobre não ser irretroatável, isto é, há uma brecha que garante a transição e mudança de modalidade (teletrabalho ↔ presencial), mediante acordo mútuo, seguindo prazo de 15 (quinze) dias para adaptação mais aditivo contratual.

No que diz respeito ao direito de férias, o acréscimo previsto na Constituição Federal de 1/3, 13º salário, folga semanal remunerada, licenças-maternidade e paternidade, aviso prévio, seguro-desemprego, Fundo De Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), mais a multa de 40%, que são os benefícios previdenciários, estarão disponíveis ao empregado que trabalha no regime do teletrabalho, pois, segundo a CLT, ele mantém os mesmos direitos de um empregado em regime presencial.

Lembrando que, quanto às horas extras, se não na modalidade *on-line*, o trabalhador não disporá desse direito, haja vista o não controle de seu empregador para apuração de jornada de trabalho. Se trabalhado na modalidade mencionada, o direito será disposto, e o empregado, caso não o receba, poderá pleitear, sob argumento previsto em lei.

2.4 Medicina e segurança do trabalho

Conforme o disposto no artigo 75-E (2017), “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, destaca-se a limitação de responsabilidade do empregador, no que se refere ao cuidado com seu empregado.

Não obstante, ainda que essa limitação ocorra, não descaracteriza o acompanhamento do empregador, para manter ordem, controle e ciência de qualquer situação que possa comprometer a empresa, o trabalho em si e a imagem de suas pessoas jurídicas e físicas.

Quanto à norma legal, o Ministério Público do Trabalho já se manifestou contrariamente, levando em consideração a não aceitação de limites absurdos de responsabilidade por parte da empresa, na pessoa do empregador.

Segundo o Ministério, o empregado não está apto a prover de equipamentos e local estritamente adequado e com adaptações para promover seu bem-estar em totalidade, e, por conta disso, caso a matéria seja levada ao Judiciário, poderá ser revista, conforme o caso concreto e suas consequências.

Ainda que o empregador demande de extensa instrução ao empregado, objetivando a prevenção de doenças e acidentes de trabalho, não o exime da responsabilidade de arcar, caso sejam desenvolvidos. Exemplos disso estão dentro da insalubridade, periculosidade e aposentadoria por invalidez, trazendo a caso concreto operador que se utiliza, obrigatoriamente, do *headset* com ruído acima do limite tolerável.

Além de arcar com os danos, a empresa também é responsável por eliminar ou neutralizar os agentes causadores, sob pena do pagamento no importe relacionado aos adicionais citados e, ainda, o recolhimento da contribuição do Seguro Acidente de Trabalho (SAT) suplementar em 6,9 ou 12% sobre a folha de pagamento.

2.5 Teletrabalho no serviço público

Tendo como pioneiro o Poder Judiciário, a adoção desse regime nos serviços públicos está desenvolvendo-se muito mais rápido do que o esperado, graças à alta produtividade pós-adoção.

A tecnologia aplicada estende-se ao nosso mundo jurídico, haja vista a utilização da otimização baseado em gastos mínimos. Não me refiro aos *softwares* – exemplo vivo e muito bem utilizado é o Processo Eletrônico Judicial (PJE) –, um

assunto que não remete a detalhes ostensivos neste trabalho. Refiro-me às pessoas físicas que fazem parte do serviço público, fazendo-o a distância.

Sim, o teletrabalho chegou no Judiciário, assim como em diversos outros serviços prestados à administração pública. Com objetivo de aumento de produção em linha com a redução de despesas, o poder público adotou o regime, apresentou total eficiência e aprimoramento.

Precisamos de aprimoramentos na área de controle da produtividade para objetivar o controle, com os dados sobre a produtividade das varas. Embora o teletrabalho signifique mais liberdade para o trabalhador, estamos falando do exercício de uma função pública e, portanto, exige requisitos mínimos para aferir a produtividade (MONTENEGRO, 2017).

Primordialmente foi lançado em favor dos servidores com deficiência e/ou dependentes deficientes e às servidoras gestantes e lactantes. Atualmente, além destas, incluem-se as pessoas com habilidades de autogerenciamento de tempo e trabalho, bem como suas organizações.

De acordo com a Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, publicada pelo ministro Ricardo Lewandowski, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, o regime do teletrabalho é vedado aos servidores que “estejam em estado probatório; tenham subordinados; ocupem cargo de direção ou chefia; apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica; tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação; e estejam fora do país a não ser sob comprovação de acompanhamento ao cônjuge, mediante licença”.²

Ainda no mesmo dispositivo se encontra a afirmativa de que do número total de funcionários, a quantidade de teletrabalhadores, deve ser apenas de 30% por unidade. Essa limitação pode sofrer exceção, aumentando para 50%, dependendo somente do presidente do órgão.

Diferente do regime celetista, aqui no estatutário a presença do teletrabalhador na instituição deve, obrigatoriamente, ocorrer em alguns dias do ano. Esses dias são definidos por cada órgão do Poder Judiciário. Isso ocorre pelo fato de a administração pública garantir treinamento e cultura organizacional aos servidores.

² Baseado no Artigo 5º, Capítulo II.

Prevê-se, ainda, o livre acesso destes servidores ao local físico da instituição, a qualquer tempo. Isso quer dizer que se eles quiserem, vez ou outra, ir trabalhar por conta própria nas dependências de qualquer dos órgãos, podem.

No regime estatutário, a jornada de trabalho dá-se mediante cumprimento de metas, ou seja, não há controle direto e diário sobre cada servidor. Dito isso, não cabe pagamento de adicional por algum tipo de prestação de serviço de natureza extraordinária, com o fim de alcançar a meta.

Quando a meta for descumprida, não alcançada no prazo determinado, ou quando o servidor for denunciado diante da chefia, ele prestará esclarecimentos. A chefia passará ao gestor da unidade na qual o teletrabalhador labora, e este é quem determinará a suspensão ou não do colaborador.

Dada a suspensão, temporária ou definitiva, a autoridade competente promoverá Processo Administrativo Disciplinar (PAD) em desfavor do servidor, com pleito relacionado à responsabilidade.

Diferentemente do vínculo empregatício previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, no regime estatutário, quem é responsável pela estrutura e tecnologia necessárias para a realização do teletrabalho é o servidor. Porém, as unidades de tecnologia da informação fornecem acesso viável ao uso e manuseio de equipamentos.

Aqui, o servidor pode também, a qualquer momento, desligar-se do regime de teletrabalho, assim como ser desligado mediante justificção.

Tem-se em vista a experimentação, com sucesso absoluto, do Projeto de Lei referindo-se à aplicação deste regime aos demais órgãos públicos federais, apresentada pelo deputado federal Daniel Vilela (PMDB-GO). A Câmara dos Deputados aprovou a PL nº 2723/15, por meio da Comissão de Trabalho de Administração e Serviço Público da Câmara.

Todos os servidores que se enquadram na Lei nº 8.112/90 são atingidos pela nova regra. Estes servidores são os que fazem parte da administração direta dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, autarquias e fundações.

O pioneiro foi o Tribunal de Contas da União (TCU), ao regulamentar o teletrabalho, no ano de 2009, aplicando o limite de 30% de teletrabalhadores, que, por esse motivo, foi implantado na Resolução. A exigência do TCU foi de que a produtividade deveria ser aumentada em 15% em relação à usual.

No mesmo ano, houve um total de 252 servidores que utilizaram o regime do teletrabalho, em 2010 o número aumentou para 369. Para o Ministério Público do Distrito Federal, a autorização dos tribunais locais para o regime, por meio das portarias do TCU nº 139/2009 e nº 99/2010, não viola nem o princípio da

moralidade nem o da isonomia/igualdade, ainda que crie direitos restritivos à classe utilizadora.

Quanto ao Judiciário do estado do Piauí, o fenômeno do teletrabalho fora adotado. É o que se afirma a seguir:

O Desembargador ERIVAN LOPES, Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Piauí, e o Desembargador RICARDO GENTIL EULÁLIO DANTAS, Corregedor Geral da Justiça do Estado do Piauí, assinaram nessa quarta-feira, 19, o Provimento Conjunto Nº 35/2017, Regulamentando o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Piauí, definindo critérios e requisitos para sua prestação.³

E, ainda:

Esta importante ferramenta, que possibilita o trabalho remoto ou à distância e que o SINDSJUS tanto buscou sua implantação no âmbito do Judiciário piauiense, se bem conduzida por seus gestores trará, indubitavelmente, vantagens e benefícios diretos e indiretos para a TJ/PI, para a sociedade piauiense e para o servidor do Judiciário do Estado do Piauí uma vez que, além de motivar e comprometer as pessoas, buscará a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida dos servidores.⁴

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) iniciou com o regime somente em 2012, mas ainda assim é um dos pioneiros. Em 2014, houve aumento excepcional previsto na Resolução, passando do limite de 30% de adesão dos servidores para 50%. E, assim, continua-se com a adesão de outros tribunais Brasil afora.

2.6 Trabalho escravo ou libertador?

Ainda que a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 não apresentasse matéria estrita tampouco clara a respeito, o regime do teletrabalho já era bem usado antes mesmo da reforma do dispositivo trabalhista. No entanto, com a reforma, o dispositivo adotou a nova modalidade trabalhista, o teletrabalho.

Como já dito durante todo o trabalho, o atual dispositivo afirma que as nomenclaturas teletrabalho e *home office* apresentam mesmo significado. Antes da Reforma, aquele tratava de labor realizado fora das dependências da empresa,

³ SINDSJUS/PI, 2017.

⁴ SINDSJUS/PI, 2017.

com precisão, na residência do empregado. Este tratava do labor fora da empresa, em qualquer outro local, de preferência do empregado, desde que o local não ferisse a imagem da empresa e de seus subordinados.

Feita a junção para um único significado, disposto na CLT em seu artigo 75-B, considera-se apenas o labor praticado fora das dependências da empresa, sem precisão de ser na residência do colaborador, mesmo que na maioria expressiva das vezes seja feito nela.

Lembrando que isso não se confunde com trabalho externo, tendo em vista o uso obrigatório de equipamentos tecnológicos, informatização computacional, internet e afins. Sua comunicação é feita por esses sistemas, e o empregado, de acordo com o contrato do vínculo empregatício, pode trabalhar vez ou outra nas dependências da empresa.

Considerando a residência do empregado como seu local de trabalho, trata-se essa modalidade de um trabalho libertador ou escravo? De acordo com os prós, a facilidade e maior produção são notórias, tendo em vista a maior dedicação do empregado, que, por estar em local familiar, não precisa de locomoção e, ainda, o fato de ser o dono de sua jornada de trabalho – a jornada só é feita pelo empregador na modalidade do teletrabalho *on-line*.

O conforto de trabalhar em casa é o principal ponto positivo; no entanto, os contras remetem à falta de estrutura exigida para o ambiente de trabalho, que são as chamadas condições mínimas, tais quais: iluminação, altura correta da mesa relacionada à altura da pessoa, infraestrutura básica, problemas domésticos que podem afetar o labor, enfim.

O ponto negativo mais abrangido é a questão da jornada de trabalho. Como quem a faz é o empregado, pode ser que ele trabalhe mais que 8 horas por dia, prejudicando-se. Não obstante, pode ser que tenha relaxamento no serviço prestado, pelo fato de se encontrar em ambiente caseiro. É o famoso “deixa para amanhã”, que resulta em acúmulo.

De acordo com análises feitas por mim, considero que há mais pontos positivos que negativos, e que a questão da jornada de trabalho irá variar de acordo com a consciência do empregado. Ora, se for dado um prazo para cumprimento da tarefa, que ele tenha consciência de que precisa realizá-la numa soma diária de oito horas. Caso a ultrapasse, a probabilidade de acúmulo de tarefas é bem alta, sendo culpa exclusiva dele.

Quanto ao ônus, prevê-se que é do empregador a energia doméstica a ser paga proporcionalmente, o pagamento da internet, a disposição de equipamentos

necessários e tecnologias, enfim. Quando o empregado realiza o pagamento de um dos itens mencionados, tem direito ao ressarcimento.

Conclui-se, portanto, que assim como o presencial, o teletrabalho visa ao ônus total do empregador, e o empregado entra com sua técnica e profissionalismo, conforme a função estabelecida para ele. É a modalidade do futuro, o regime que será adotado por muitas empresas, com adesão positiva por parte do empregador.

2.6 A profissão do futuro

Consideramos que a atualidade tem se mostrado bem eficiente quanto à adesão deste novo regime trabalhista: o teletrabalho. No entanto, há o famoso processo de adaptação, o qual permite a garantia de um tempo para o conhecimento integral ou parcial em porcentagem acima dos 50% para obter-se o feito.

No que se refere à Consolidação das Leis Trabalhistas pré-reforma, houve desentendimento, provocando o Judiciário, o qual, em decisão unânime, concluiu pela constitucionalidade total do que dispunha no dispositivo.

Porém, apenas pós-reforma, o mesmo dispositivo fixou em um de seus capítulos matéria voltada estritamente ao fenômeno do teletrabalho, circunstância essa que acarretará possíveis negações sociais, tendo em vista o ferimento de alguns direitos ao colaborador, como a inexistência do pagamento de horas extras.

Pois bem, o que resta é total aguardo para que o processo de adaptação e conhecimento continue em total sucesso e faça desse regime uma forma alternativa de emprego que beneficie tanto a pessoa jurídica quanto a física. É verídica, portanto, a forma de adesão positiva dos colaboradores quanto à nova modalidade oferecida, agora, com base estritamente legal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas, e já adotada por diversas pessoas jurídicas e físicas, por visar a gastos mínimos com produção máxima.

Considerações finais

O tema em si tratou do novo regime de labor que é denominado teletrabalho, e este será causador de polêmicas futuras. Não que já não tivesse causado; não obstante, houve resolução, por meio de decisão unânime no Judiciário, baseado ainda na Consolidação das Leis Trabalhistas pré-Reforma. Esse é o principal motivo que acarretará possíveis polêmicas cercadas de dúvidas, tendo em vista a reforma do dispositivo legal, demonstrando algumas lacunas, geradoras de decisões judiciais divergentes, que entrarão em conflito, sim.

De um lado, temos a figura física da pessoa jurídica – empregador –, o qual se limita à responsabilidades no que se refere ao novo regime de trabalho adotado legalmente; de outro, temos a figura passiva, o colaborador – empregado/servidor público –, o qual obterá vantagens magníficas quanto à aderência da modalidade do teletrabalho.

O Direito do Trabalho, visando participação efetiva nessas mudanças tecnológicas, adere aos novos desafios propostos, mediante confirmação de melhorias. Vimos que é possível, sim, a otimização de tempo e dinheiro e maior produção, através desse regime de trabalho. No entanto, além dos prós, há os contras, e estes serão protagonistas de muitos fatos ainda. Leva-se em consideração que essas mudanças e aderências são recentes e, ainda, que estamos em processo de adaptação. Até então, tudo está indo melhor do que o planejado, e o que se espera é que esse ritmo continue favorecendo as classes do vínculo empregatício.

As mudanças não podem interferir negativamente no direito de outrem, haja vista o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual, em hipótese alguma, deve ser ferido. Os direitos obtidos deverão favorecer a todos, em especial a parte mais fraca do vínculo, levando em consideração sua vulnerabilidade.

No importe ao processo de adaptação e aderência, resta-nos esperar para ver quais os próximos capítulos dessa longa jornada. A aposta é que, mesmo tendo limite de porcentagem sobre o total, o teletrabalho será o contrato empregatício do futuro. Trinta por cento do número do teto de funcionários passíveis do regime do teletrabalho é bastante significativo, mas, como a própria legislação prevê, por meio da Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016, há excepcionalidade, chegando até mesmo a 50%.

Daqui a alguns longos anos, ou não – podemos estar falando de um futuro próximo –, a maioria dos contratos empregatícios que vinculam empregador a empregado serão no regime de teletrabalho. Ultimamente, máquinas e equipamentos de última geração substituem o trabalho humano. Isso se chama revolução, tecnologia avançada.

Dito isso, não me assustaria que a aposta mencionada seja certa, haja vista o uso contínuo de humanos, não tirando empregos nossos, muito menos trocando por máquinas, mas sim fazer um processo de junção para que a produção cresça, incentivando o mercado de trabalho ao crescimento e a economia a girar.

Pode ser que seja a solução para parte dessa crise, e eu apostaria que sim, já que se trata de menos gastos e maior produção.

The Reflection of Digital Law in Labor Relations: the Phenomenon of Telework

Abstract: Changes occur at every moment, and with the digital system regarding the encompassing of labor relations, it would be no different. Technology extends to all branches of all professions; however, the theme is addressed to the legal field, not in itself, but inserted in a type of common and usual bond: the employment one. For a while, the term renewal was heard, as it is applied in theory and in practice. In Labor Law, this is in the innovative phenomenon called teleworking, which is in full accordance with the letter of law, disposed and bound in the Consolidation of Labor Laws, post-Reform. Aimed directly at computerization, use of cyber equipment, Labor Law has been undergoing an unbelievable revolution, fully dominating cyber civilization. Regarding the computerization of Labor Law, several aspects are evidenced, since issues dealing with business autonomy to the hierarchy between employer and employee, institution and public servant, and their rights provided by law.

Keywords: Innovative. Digital. Informatization. Technology. Telecommuting.

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Embargo em Recurso de Revista 6543755820005055555 / 654375-58.2000.5.05.5555*. Relator: Min. João Batista Brito Pereira, 17 abr. 2009.

FERRAZ, Érica de Cássia; NAVAS, Ana Luiza G. P. *Publicação de artigos científicos: recomendações práticas para jovens pesquisadores*. São Paulo: Cabo Verde, 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *CNJ Serviço: conheça a norma do teletrabalho no Judiciário*, 23 jun. 2017. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84996-cnj-servico-conheca-a-norma-do-teletrabalho-no-judiciario>. Acesso em: 03 dez. 2019.

APADEP (Associação Paulista de Defensores Públicos). Home office *virou realidade no serviço público*, [2016]. Disponível em: <http://www.apadep.org.br/revista/edicao-39-julho-2016/capa-home-office-irou-realidade-no-servico-publico/>. Acesso em: 03 dez. 2017.

COLNAGO, Lorena De Mello Rezende *et al. Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho & Direito – o trabalho a distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos*. Curitiba: Juruá, 2014.

GUIMARÃES, Granadeiro. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017. *Sobrat.org.*, 01 set. 2017. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017>. Acesso em: 03 dez. 2019.

LEWANDOWSKI, Ricardo. *Resolução 227 de 15 de junho de 2016*, [2016]. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf. Acesso em: 03 dez. 2019.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. *Conjur*, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 04 dez. 2019.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. *Reforma trabalhista mudou as regras para home office. Entenda*. 2017. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/reforma-trabalhista-mudou-as-regras-para-home-office-entenda/>. Acesso em: 03 dez. 2019.

SINDSJUS/PI (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Piauí). *Teletrabalho no âmbito do Judiciário piauiense agora é realidade*, 21 jul. 2017. Disponível em: <https://sindsjus-pi.org/noticia/812/teletrabalho-no-ambito-do-judiciario-piauiense-agora-e-realidade>. Acesso em: 03 dez. 2019.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ALVES, Bruna Araújo. O reflexo do Direito Digital nas relações trabalhistas: o fenômeno do teletrabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 42, p. 125-145, jul./set. 2021.
