A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

THE LABOR REFORM AND THE TELEWORKING

Magali Rodrigues de Souza*

Osmar Fernando Gonçalves Barreto**

RESUMO

Este artigo trata do teletrabalho na Sociedade da Informação, destacando-se as mudanças introduzidas pela lei nº 13.467/17, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. Serão abordados os seguintes tópicos: o trabalho decente e digno a distância, o direito à desconexão, o meio ambiente e a precarização do teletrabalho, além das mudanças na legislação trabalhista. Desta forma, a metodologia utilizada é a revisão bibliográfica de caráter qualitativo indutivo. Portanto, através de pesquisas realizadas sobre a doutrina, sites e trabalhos acadêmicos atinentes ao tema, chega-se à conclusão de que a reforma trabalhista não versou expressamente sobre quem recai o ônus do custo da infraestrutura necessária a realização do trabalho a distância, entre outras particularidades de tal modalidade de labor, o que pode causar a precarização do teletrabalho, demandando cuidado na interpretação das lacunas textuais existentes, visando, assim, evitar efeitos danosos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma trabalhista. Sociedade da Informação. Precarização. Trabalho decente.

ABSTRACT

This article deals with the teleworking in the Information Society, highlighting the changes introduced by Law nº 13.467/17, which changed the Consolidation of Labor Laws. The following topics will be covered: decent work and decent distance, the right to disconnect, the environment and the precariousness of teleworking, in addition to changes in labor legislation. In this way, the methodology used is the bibliographic

* Mestra em Direito da Sociedade da Informação no Programa de Mestrado em Direito da Sociedade da Informação do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas -FMU de São Paulo; Bolsista/Pesquisadora CAPES; Especialista em Gestão de Pessoas (MBA); Graduada em Administração; Advogada; Analista- SERPRO -MF. magaly.souzza@gmail.com.

** Mestre em Direito da Sociedade da Informação no Programa de Mestrado em Direito da Sociedade da Informação do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU de São Paulo; Bolsista/Pesquisador CAPES; Especialista em Direito Privado Pela Escola Paulista da Magistratura – EPM; Advogado; Professor de Direito na Universidade Guarulhos – UNG. osmarbarreto2@hotmail.com

review of inductive qualitative character. Therefore, through researches about the doctrine, sites and academic papers related to the theme, the conclusion reached is that the labor reform does not explicitly focused upon whom rests the burden of the cost of the infrastructure needed to carry out the homeworking between other particularities of this modality of labor, which can cause the precariousness of teleworking, requiring careful interpretation of the textual gaps exist, thus avoiding harmful

Keywords: Teleworking. Labor reform. Information society. Precariousness. Decent work.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo, cujo objeto central é o chamado teletrabalho, tem origem em pesquisa desenvolvida no âmbito do Mestrado em Direito da Sociedade da Informação (SocInfo) do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, Brasil, dentro da linha de pesquisa Decisão Jurídica e Monopólio do Estado.

O teletrabalho surge na SocInfo como uma forma alternativa de trabalho¹, condizente com os anseios desta:

[...] nova sociedade que busca praticidade e agilidade em todas as situações, inclusive no desenvolvimento de seus ofícios. Possibilitando a execução do labor fora do ambiente físico da empresa, proporcionando ao mesmo tempo flexibilidade, economia de tempo e auxiliando na preservação do meio ambiente².

Tal preservação para os trabalhadores representaria um ganho de qualidade de vida, já que livrariam se do estresse diário do deslocamento de ida e volta ao trabalho e poderiam se concentrar mais em suas atividades laborais. Para as empresas as vantagens seriam imensas, pois, se reduziria a necessidade de grandes espaços físicos para alocação de todos os funcionários e a adaptação do espaço para torná-lo acessível, no caso de empresas que tenham empregados com deficiência; além da redução de custos com café, limpeza, higiene, eletricidade, entre outros.

Por outro lado, não se pode pensar no teletrabalho apenas como solução para os problemas existentes; é preciso verificar também suas desvantagens. Para o trabalhador o isolamento social³, talvez seja o mais grave deles, mas há também a

¹WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

²BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2016.p. 215.

³TROPE, Adalberto- **Organização virtual: impacto de teletrabalho nas organizações**- Rio de Janeiro:

inversão de ônus, pois todo o dispêndio com energia elétrica, adequação de espaço físico e mobiliário, climatização, impressão, material de escritório e até o cafezinho passa a ser do teletrabalhador, que muitas vezes não é reembolsado por isso. Há ainda, o problema do excesso de jornada de trabalho, de vigilância e da perda não só de sua privacidade⁴, mas também de sua autonomia e porque não dizer da soberania sobre seu tempo. E são justamente esses pontos que serão objetos de análise desta pesquisa. Será analisada ainda, a precarização do trabalho na Sociedade da Informação.

A proposta geral da pesquisa é analisar as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 no que concerne ao teletrabalho, verificando se as regras introduzidas e as práticas nessa modalidade de trabalho oferecem ao teletrabalhador um meio ambiente de trabalho condizente com o trabalho decente e se seu direito ao descanso é respeitado observando se ocorre na prática o direito à desconexão. Assim, primeiramente se abordará o teletrabalho na Sociedade da Informação, em seguida se analisará como os novos meios de comunicação mudaram o conceito e a execução do trabalho.

Essa pesquisa surgiu da necessidade de fomentar o debate no meio acadêmico- jurídico, de um tema tão atual e que está em discussão nas grandes academias e nas mesas de negócios no mundo e que com a dita reforma trabalhista ganha ainda mais destaque.

O método utilizado é o qualitativo indutivo, com técnica de pesquisa bibliográfica e documental, não se pretende aqui firmar certezas ou palavras finais, bem pelo contrário, todas as críticas são muito bem-vindas.

2. O TRABALHO NA ATUALIDADE

2.1 O TRABALHO NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

Se comparados os processos de trabalho de outrora, extremamente manuais, em que o diferencial era a força bruta de cada trabalhador, e os processos mecanizados que se têm hoje, pode-se dizer que a sociedade evoluiu.

Segundo Maria de Fátima de Lima Pinel

Quality, 1999, p. 30.

⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016. p. 215.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

O processo de reestruturação global da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico tecnológico, prenunciam a lenta morte da distância e apontam cada vez mais para as relações no mundo virtual, onde os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias - A Sociedade da Informação⁵.

No que tange ao trabalho, houve um salto tecnológico, principalmente nos últimos dez anos. Têm-se hoje processos produtivos completamente automatizados, no qual funcionários controlam, à distância, toda a linha de produção, processos que vão desde o corte preciso, seja de um tecido ou de uma chapa de metal, até a colagem do adesivo com o logo da marca que lacra o produto final. A tecnologia fez o trabalho evoluir, ou o trabalho fomentou a evolução da tecnologia, mas fato é que a tecnologia e o trabalho fizeram a sociedade mudar, se transformar, se tornando cada vez mais ávida por informação e tecnologia, surgindo assim o que chamamos de Sociedade da Informação.

O conceito de Sociedade da Informação surgiu nos trabalhos de Alain Touraine (1969) e Daniel Bell (1973) sobre as influências dos avanços tecnológicos nas relações de poder, identificando a informação como ponto central da sociedade contemporânea. A definição de Sociedade da Informação deve ser considerada tomando diferentes perspectivas⁶.

Irineu Francisco Barreto Junior ensina que:

A sociedade contemporânea atravessa uma verdadeira revolução digital em que são dissolvidas as fronteiras entre telecomunicações, meios de comunicação de massa e informática. Convencionou-se nomear esse novo ciclo histórico de Sociedade da Informação, cuja principal marca é o surgimento de complexas redes profissionais e tecnológicas voltadas à produção e ao uso da informação que alcançam ainda sua distribuição através do mercado, bem como as formas de utilização desse bem para gerar conhecimento e riqueza⁷.

Bem, esse salto tecnológico fez com que o trabalho, ou melhor, as formas de

⁵PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 05/04/2016.

⁶TAKAHASHI, Takeo. **Sociedade da Informação no Brasil: livro verde**. Org. TadaoTakahashi. Brasília: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000, p. 31.

⁷BARRETO JUNIOR, Irineu Barreto. **Atualidade do conceito de Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica**. In: PAESANI, Liliana Minardi (Coord.). O direito da Sociedade da Informação. São Paulo: Atlas, 2007. p. 61-77.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

execução do trabalho também mudassem. Acompanhando todas essas mudanças, surge o teletrabalho que nada mais é do que o trabalho executado a distância, já realizado em outras épocas, porém, na Sociedade da Informação, ganha nova roupagem, e se vale da tecnologia, para viabilizar sua realização na casa do trabalhador ou no lugar que julgar adequado, desde que tenha um equipamento de comunicação ligado à internet.

2.2 AS MUDANÇAS NO TRABALHO DADAS AS NOVAS FORMAS DE COMUNICAÇÃO

O trabalho intelectual⁸ é preponderantemente o objeto do teletrabalho, pois é aquele que pode ser executado independentemente da localização física do trabalhador ou empregador. As tarefas são, em sua maioria, fonte do intelecto do trabalhador, são trabalhos de análises de cenário, processos de melhoria contínua, confecção de pareceres, peças jurídicas, análise financeira, confecção de balanço ou mesmo atividades que dependem da criatividade, como campanhas publicitárias e principalmente trabalhos na área de TI, que dependem exclusivamente da capacidade intelectual e criatividade dos desenvolvedores. Estas e tantas outras profissões tendo como foco o trabalho intelectual.

Conforme pondera Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Não obstante, há entendimento no sentido de que trabalho em domicílio é mais frequente em atividades manuais, enquanto o teletrabalho é normalmente realizado em atividades que exigem conhecimentos mais especializados, como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo e digitação⁹.

Entretanto, são possíveis outras espécies de trabalhos à distância, entre eles o que mais chamou atenção do mundo foi o *telemarketing*, onde empresas contrataram seus *call centers*¹⁰, em países onde há mão de obra abundante e a custo muito baixo, a Índia se destacou neste sistema de atendimento¹¹. No Brasil a maioria das empresas têm

⁸SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: LTr, 2014, p.44

⁹GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Estudos de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014, p 42.

¹⁰MELLO, Alvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multilínguas atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=17&Itemid=160&id=97A11D5CE7E9&lang=pt-br>. Acesso em: 12/08/2017.

¹¹GIÃO, Paulo Roberto; JÚNIOR, Moacir de Miranda Oliveira. Offshoring de serviços de call center: um

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

seus *call centers* na região nordeste¹², onde há abundância de mão de obra e espaço físico barato. Ocorre que justamente a precariedade¹³ destes serviços¹⁴, seja no tratamento dos trabalhadores e, conseqüentemente, no atendimento aos clientes, provou que esse tipo de trabalho, embora apresente baixo custo, não agrega valor econômico a imagem da empresa, ao contrário cresce diuturnamente o número de reclamações em relação ao atendimento e serviços prestados por essas empresas¹⁵.

O teletrabalho difere desta modalidade, pois o objetivo é que o trabalhador qualificado trabalhe não em polos descentralizados, embora possa havê-los, mas sim, que trabalhe de forma descentralizada, sem que precise estar fisicamente, seja no ambiente físico da empresa ou em centros criados por ela¹⁶.

O teletrabalhador passa a ter autonomia sobre seu lugar de trabalho, o local onde irá executar suas tarefas rotineiras, dependerá da vontade do empregado e não de uma ordem determinada pelo empregador.

Para tanto, o uso de novas tecnologias de informação e comunicação NTIC¹⁷ são fundamentais para garantir a comunicação instantânea entre chefe e subordinado, tornando tanto as demandas, quanto as entregas, possíveis por meios virtuais. As novas tecnologias de informação e comunicação têm papel fundamental na mudança no ambiente de trabalho e conseqüentemente da forma de trabalho, fomentando o surgimento do teletrabalho.

3 O TELETRABALHO NA ATUALIDADE

estudo comparativo entre Brasil, Índia e África do Sul. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 2, p. 17-32, 2009. p.19

¹²ALMEIDA, Marina Castro. Em diversos pontos da rede: divisão territorial das operações de Contact Center no Brasil. **GEOUSP: Espaço e Tempo (Online)**, v. 18, n. 3, p. 512-530, 2014.p. 522.

¹³ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, 2008. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/431>>. Acesso em: 12/08/2017.

¹⁴CORROCHANO, Maria Carla; NASCIMENTO, Érica. **Jovens, sindicato e trabalho no setor de telemarketing**. 2007. Disponível em: <http://juventude.gov.br/jspui/bitstream/192/163/1/IBASE_IPOLIS_jovenssindicatotrabalhosetortelemarketing_2007.pdf>. Acesso em: 10/05/2107.

¹⁵ANTUNES, Ricardo, BRAGA, Ruy (orgs). **Infoproletários: Degradação Real do Trabalho Virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

¹⁶SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: LTr, 2014, p.44.

¹⁷São consideradas Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), desde computadores pessoais, até a Identificação por radiofrequência (RFID), usada na dita internet das coisas.

3.1 A TELESSUBORDINAÇÃO

Como pode ser percebido, a comunicação entre empregador e empregado no trabalho à distância é viável graças ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação, sendo assim, é possível não só demandar o trabalhador e receber o produto de seu trabalho virtualmente, como ainda, cobrar, vigiar e ter total controle da rotina do teletrabalhador através destas próprias ferramentas de tecnologia da informação e comunicação¹⁸.

Destarte, como afirmam vários autores, existe a subordinação jurídica do teletrabalhador ao empregador, as mudanças introduzidas pela lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, ao artigo 6º da CLT, igualando o teletrabalho ao trabalho “convencional”, nos artigos 2º e 3º (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade)¹⁹, são elementos suficientes para comprovar que há a subordinação jurídica do teletrabalhador a seu empregador.

Conforme entendimento da doutrina majoritária, o fato de não estar no mesmo ambiente físico do empregador não implica, contudo, que o empregador tenha renunciado ao poder diretivo (art. 2º, parte final, da CLT). O controle sobre a atividade do empregado continua sendo exercido pessoalmente, só que por meio eletrônico ou telemático, com maior ênfase sobre o resultado final do trabalho do que sobre a atividade em si. Barros²⁰ afirma que há referências sobre a existência de *softwares* (programas de computador) específicos que permitem, conectados ou não à internet, registrar o tempo de trabalho, as pausas, os erros, a cadência de trabalho, recebimento de instruções etc., e em caso de desobediência das instruções codificadas no sistema, o programa bloqueia as atividades nele predeterminadas²¹. Verifica-se, neste caso, que o controle do empregador se encontra no próprio instrumento de trabalho, inexistindo qualquer traço de autonomia na prestação do serviço.

Ainda que não sejam estabelecidos horários de trabalho, o que pode causar a falsa impressão de haver liberdade na iniciativa e execução do trabalho, o controle do

¹⁸BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. rev., e ampl. São Paulo: LTr, 2016, p. 213.

¹⁹PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Diretrizes para utilização dos meios eletrônicos no ambiente de trabalho**. São Paulo: 2011. Juris Síntese nº 92 – nov/dez de 2011.

²⁰BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

²¹SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: LTr, 2014, p.46

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

empregador sobre o teletrabalhador é feito à distância, por meio do estabelecimento de metas, prazos, dentre outras possíveis condições, de forma a levar o empregado a se comprometer consigo mesmo em atingi-las²², obrigando-se a jornadas longas e extenuantes, sendo as ordens emitidas por meio de e-mail, mensagens de texto, ligações telefônicas por celulares, com isso, adentrando-se muitas vezes na esfera da vida privada do trabalhador. A presença virtual do empregador se assemelha à sua presença física. Assim, existe a subordinação do teletrabalhador ao empregador, independentemente da forma de controle de sua jornada de trabalho ser apenas virtual²³.

Conforme preceitua Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Mesmo que o trabalho seja realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, como ocorre no trabalho a distância e, em especial, no teletrabalho, se estiverem presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se a existência da relação de emprego²⁴.

Desta forma, independentemente do tipo de controle (físico ou virtual) estando presente os requisitos da CLT, quanto ao empregador e empregado, configura-se o vínculo de trabalho. Portanto, reconhece-se a telessubordinação como válida em nosso ordenamento jurídico ainda que não esteja escrito de forma expressa.

3.2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO A DISTÂNCIA

O conceito idealizado de teletrabalho é que o trabalho pode ser exercido a qualquer hora e em qualquer lugar, no entanto, é necessário ponderar esta afirmação. Não se pode esquecer que o teletrabalho, pela legislação vigente anteriormente (a lei 13.467/2017 começou a vigor em 11/11/2017), se equiparava ao trabalho realizado dentro do escritório e que, portanto, a jornada de trabalho precisa ser cumprida. Tanto é assim que existem inúmeros equipamentos de controle de jornada à distância, chegando até mesmo a ter equipamentos para controlar a quantidade de toques realizados por segundo, ou o tempo que o sistema ficou ocioso. Assim, o teletrabalhador precisa ficar

²²BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016, p.216 e 217.

²³BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016, p.216 e 217.

²⁴GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Estudos de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014, p.45

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

disponível, durante toda sua jornada de trabalho, no mínimo, em determinado ambiente. Sendo necessário, portanto, pensar neste meio ambiente: do teletrabalho.

A norma regulamentadora nº 17, encontrada na consolidação das leis do trabalho (capítulo V, título II) tem o escopo de estabelecer os parâmetros que permitam a adaptação do ambiente e das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, com o intuito de propiciar ao trabalhador conforto, segurança e desempenho eficiente de suas funções.

De acordo com o que estabelece o subitem 17.1.2 da norma regulamentadora nº 17, é dever do empregador avaliar e oferecer a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, analisando, com o auxílio de profissionais habilitados para isso, as situações ergonômicas do trabalho que deve apresentar, as condições de trabalho mínimas, especificadas na norma regulamentadora nº 17.

Propiciar um meio ambiente adequado ao teletrabalho, vai além de mera benesse ao trabalhador, é um direito fundamental que deve ser cumprido. Conforme afirma Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Como se pode notar, a dignidade é a qualidade intrínseca de toda pessoa humana, irrenunciável e inalienável. Seu elemento nuclear corresponde à autonomia da pessoa humana, entendida como a capacidade de autodeterminação da sua conduta.

Por outro lado, a dignidade da pessoa humana deve ser enfocada como limite e tarefa. Nesse sentido, o Estado, e mesmo as demais pessoas, não podem afrontar o valor essencial em questão, servindo como limite para suas condutas e ao exercício do poder²⁵.

Portanto, o princípio da dignidade humana precisa ser invocado no que concerne ao meio ambiente do teletrabalho, pois, não se pode inverter a responsabilidade de proporcionar um ambiente adequado e digno às realizações das atividades da empresa, incumbindo tal ônus para o teletrabalhador. Embora o trabalho tenha se consolidado não apenas como meio de subsistência, mas, e principalmente como forma de criação de identidade e reconhecimento social²⁶.

²⁵GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. São Paulo: Forense, 2012, p. 92.

²⁶GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Editora LTr, 2007, p. 93.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Ainda segundo Thereza C. Gosdal²⁷, a relação de trabalho é uma interação de poder, mas é preciso que também aí seja observada a dignidade da pessoa humana.

Assim, a relação de trabalho, a dominação pelo empregador dos resultados do trabalho, ou o simples pagamento ao trabalhador pelo serviço executado, não pode sobrestar o respeito à dignidade humana, e a oferta de locais dignos e decentes para a prestação do trabalho, ainda que distante da sede da empresa. O que será abordado no próximo tópico.

3.3 O TELETRABALHO DECENTE

Ainda no que concerne ao ambiente do trabalho e às condições da prestação do labor, tem-se o trabalho decente. O trabalho decente é aquele, conforme defendido pela Organização Internacional do Trabalho, em que é assegurado a todos (homens e mulheres) um trabalho produtivo e condições de liberdade, segurança e dignidade²⁸.

As discussões sobre trabalho decente começaram oficialmente em 2002²⁹, por iniciativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para ela, o conceito de trabalho decente é todo “o trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores”³⁰.

A discussão sobre trabalho decente faz-se necessária, não somente por conta do momento político que se vive hoje, com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017³¹ sendo implementada pelo congresso, mas principalmente porque no âmbito do teletrabalho é muito fácil se olvidar deste direito.

Necessário observar também que independentemente do local onde seja exercido o trabalho, o empregador, aquele quem detém os recursos de produção, que paga os salários, é quem tem o poder de decisão, desde quanto produzir, até quanto

²⁷GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Editora LTr, 2007, p. 93.

²⁸GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. São Paulo: Forense, 2012, p. 95.

²⁹ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil trabalho decente para uma vida justa**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf. Acesso em: 12/08/2017.

³⁰GARBELIN, Priscilla Pedroso. Direitos Humanos e o Direito do Trabalho—em busca do trabalho decente. Revista **Aporia Jurídica**-ISSN 2358-5056, v. 1, n. 2, 2016.

³¹BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 13/07/2017.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

pagar para aquele que produz o produto ou serviço. Então, ainda que distantes dos olhos físicos do patrão, o teletrabalhador, enquanto empregado, é um subordinado, que cumpre ordens, sob dependência econômica de um “patrão”. Assim, uma vez que o teletrabalhador empregado, possui vínculo trabalhista com determinada empresa ou pessoa física, essa mesma empresa ou pessoa, tem a obrigação de fornecer a este empregado condições adequadas à execução das atividades da empresa, e não pode simplesmente transferir esta responsabilidade ao teletrabalhador.

Como disse Marx:

A economia política analisa o trabalho abstratamente como uma coisa. O trabalho é uma mercadoria; se o preço é elevado, a procura é grande, e se o preço é baixo, a oferta é grande. Como acontece com as outras mercadorias. O preço do trabalho deve diminuir; é em parte a concorrência entre o capitalista e o trabalhador, em parte a concorrência entre os próprios trabalhadores que provoca esta descida³².

O teletrabalhador não pode ser tratado como mera mercadoria, que em assim sendo, pode ser relegada a algum depósito, ligada a empresa apenas como um número em um sistema de gestão de estoque.

Conforme conceitua Thereza Cristina Gosdal:

A ficção da separação da força de trabalho em relação ao trabalhador, a possibilidade teórica de o trabalhador vender livremente no mercado apenas a sua força de trabalho e não a si mesmo, a recusa de se reconhecer o trabalho como mercadoria não se apresentam de maneira clara nas relações cotidianas de trabalho. Todo o ser do trabalhador comparece à empresa para realizar a jornada de trabalho contratada, todo ele se submete ao poder diretivo do empregador e às condições de trabalho por ele ofertadas; todo o ser do trabalhador depende da contraprestação do salário. E o trabalho é considerado mero custo de produção, a ser reduzido ao mínimo possível de qualquer maneira. Esta impossibilidade de cisão real interfere na tutela da dignidade nas relações de trabalho³³.

É preciso pensar no trabalhador como pessoa humana, sujeito de direitos, e não apenas no produto de seu labor. Sendo assim, propiciar condições de trabalho dignas que não atentem contra a saúde e sanidade mental do trabalhador, é dever tanto do empregador, ainda que na modalidade de teletrabalho, com vistas na promoção do trabalho em condições decentes, respeitando inclusive o direito à desconexão, a fim de

³²MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2004. (Coleção a Obra-Prima de Cada Autor, n.68). p. 77.

³³GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Editora LTr, 2007, p.123.

evitar a fadiga e exaustão do teletrabalhador. Fato que será analisado a seguir.

4 O TELETRABALHO PÓS-LEI DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17)

4.1 O TRABALHO DIGNO A DISTÂNCIA

O trabalho digno é um dos fatores para garantir o trabalho decente³⁴. Por trabalho digno se entende aquele em que são mantidas as condições mínimas da dignidade da pessoa humana. A Organização Internacional do Trabalho o defini como:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens³⁵.

No âmbito brasileiro, é a garantia de que os direitos assegurados no artigo 6º e 7º da Constituição Federal sejam efetivos, que garantam condições de subsistência do trabalhador e sua família, através de um salário que realmente lhe proporcione essa manutenção. Proteção contra redutibilidade deste salário, porque sua redução implicaria em minoração de sua condição de sobrevivência, além de um ambiente de trabalho que assegure a qualidade de sua saúde.

Caso o labor seja insalubre ou perigoso, que lhe seja indenizado o risco, sem comprometimento dos esforços para sanar ou reduzir ao máximo essa insalubridade e ou periculosidade. Proteção ainda em face do trabalho infantil, e dos acima de 14 anos do trabalho perigoso, insalubre, noturno ou que lhe exijam esforços superiores às suas forças. Além de condições igualitárias para as mulheres e proteção em face da automação.

No teletrabalho as necessidades de proteção são as mesmas, porém agravadas, se pensadas que serão exercidas na casa do teletrabalhador, que muitas vezes

³⁴GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Competência da Justiça do Trabalho: da relação de emprego à relação de trabalho**. São Paulo: Forense, 2012, p.94.

³⁵ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **Trabalho Digno**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 05/05/2017.

não dispõe de recursos financeiros e de espaço para execução de seu labor em um ambiente adequado.

Necessário perceber que independentemente do local onde será executado o trabalho, o teletrabalhador tem o direito ao trabalho digno e ao meio ambiente de labor decente. Assim, o projeto de lei 6787/2016 que foi convolado na lei ordinária 13.467/17, e que passou a vigorar a partir de 11/11/2017, altera o artigo 62 da CLT, incluindo a ele o inciso III, sob a alegação de que o teletrabalho é incompatível com o controle de jornada de trabalho.

Ademais, a citada lei também adiciona ao código celetista os artigos 75-B, 75-C e 75-D, que tratam da forma de prestação do teletrabalho, bem como dos dispêndios realizados para implementação e manutenção da estação de trabalho na casa do empregado, deixando estes custos para negociação em contrato, o que representa um prenúncio da precarização do teletrabalho, conforme pondera Vólia Bonfim³⁶, é nítida a afronta aos artigos 2º e 3º da CLT, pois ao empregador cabe os riscos da atividade econômica, através da inserção destes artigos é possível a transferência, ou melhor, a assunção dos gastos da atividade para o teletrabalhador.

Destarte, há de se ser repensado o teletrabalho sobre o enfoque do trabalho digno e do meio ambiente de trabalho decente, bem como o direito à desconexão do teletrabalhador.

4.2 O DIREITO À DESCONEXÃO

O trabalho na Sociedade da Informação deixou de ser apenas um meio de se obter dinheiro para subsistência, e passou a ser uma forma de se alcançar o reconhecimento social, ligado ao conceito de cidadania e identidade social, uma forma de pertencimento a uma comunidade/sociedade³⁷. Desta forma, não desistir e se submeter a longas jornadas de trabalho, se tornou uma constante, não obstante, existam normas claras como a CLT, a realidade é que as jornadas de trabalho se estendem muito além dos limites impostos pela legislação trabalhista.

Um grande exemplo do trabalho por períodos muito extensos é a Coreia do

³⁶GENJURÍDICO. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/>>. Acesso em: 01/05/2017.

³⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p.49.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Sul, onde existe um número alarmante de *workaholics*³⁸, o que impacta diretamente na saúde de grande parte de sua população. A fim de se combater isso a administração de Seul decidiu aprovar uma terapia de choque. A partir de abril de 2018 todas às sextas-feiras às 20 horas os computadores de todos os funcionários públicos serão desligados compulsoriamente³⁹.

No teletrabalho a situação de jornadas prolongadas se agrava, pois, no estabelecimento da empresa o trabalhador tem alguns limites, como o fechamento do prédio ou do estacionamento, e até mesmo vê seu ambiente de trabalho se esvaziar a medida que os colegas de trabalho vão finalizando seus expedientes de trabalho, o que o instiga a terminar o seu. Já no teletrabalho o empregado acaba por fundir seu ambiente doméstico com o do trabalho, e pode ficar conectado ao trabalho o tempo todo, não tendo limitadores, para sua jornada de trabalho, com prejuízo para o convívio familiar.

Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo conceituam que o direito ao descanso e as jornadas de trabalho devem ser analisados sob o prisma do direito à desconexão:

Jornada é tempo de vida. O ser humano passa a maior parte de seu período ativo trabalhando, o qual transcorre com as limitações impostas pela “venda” da força de trabalho dentro de uma relação jurídica. É sob essa perspectiva que as regras sobre jornada e descanso devem ser examinadas e é exatamente aqui que o direito à desconexão se inscreve⁴⁰.

É fato que o teletrabalho se apresenta como alternativa factível de trabalho na Sociedade da Informação. Nesta sociedade globalizada na qual os meios de comunicação e informática ganham cada vez mais força, não apenas pela alta velocidade de transmissão de dados e fomento da informação, mas pela redução de custos que esta mudança significa para as empresas. Em vista disto, o teletrabalho ganha força e cada vez mais adeptos.

Para os empregados a possibilidade de trabalhar sem sair de casa apresenta-se como uma novidade formidável, já para as empresas, a redução de custos e a

³⁸*Workaholic* é uma gíria em inglês que significa alguém viciado em trabalho, um trabalhador compulsivo e dependente do trabalho. Disponível em: <www.significados.com.br/workaholic>. Acesso em: 12/05/2018.

³⁹UOL. **Tecnologia.** Disponível em: <<https://tecnologia.uol.com.br/noticias/bbc/2018/03/22/computadores-serao-desligados-para-obrigar-pessoas-a-parar-de-trabalhar-ate-tarde-na-coreia-do-sul.htm>>. Acesso em 12/05/2018.

⁴⁰ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** LTr, 2014, p.09.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

disponibilidade integral do trabalhador com foco total no trabalho, apresenta-se como alternativa rentável. No entanto, justamente por haver essa disponibilidade integral do trabalhador, não se pode esquecer-se dos direitos e garantias fundamentais assegurados a todo trabalhador - seja na modalidade de teletrabalho ou não - entre eles: o direito ao descanso.

No trabalho a distância o descanso é entendido como o direito à desconexão, ou seja, a desvinculação total do trabalhador a qualquer meio de comunicação, ainda que virtual, com a empresa, Segundo Rosedá⁴¹ o direito ao descanso, ao lazer, e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos necessários para a manutenção da vida saudável do empregado. O teletrabalho acaba por figurar-se como um risco a esse direito. A disponibilidade excessiva do trabalhador e o poder de vigilância do empregador fazem com que o teletrabalhador nunca se desconecte completamente do trabalho. A lógica utilizada no teletrabalho, segundo Salomão Resedá (2007), é bastante simples:

Ao ter a disponibilidade de exercer a sua atividade em qualquer lugar, desde que conectado por computador, o empregado estará vinculado à empresa de forma virtual, sendo possível, portanto, uma disponibilidade maior ao empregador, visto que sempre que estiver utilizando-se da informática poderá estar “lincado” com a empresa. Em outras palavras, o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado⁴².

Desta forma, o teletrabalhador é o tempo todo vigiado e pode ser “acionado” por qualquer meio de comunicação virtual, esteja onde estiver, sendo o seu Direito ao Descanso amplamente violado. Porém, pela habitualidade no uso desses recursos, o empregado que labora à distancia, em geral, não se dá conta de que está trabalhando o tempo todo. É, neste sentido que se direciona o direito à desconexão, entendido como o direito do empregado de não permanecer “conectado”⁴³ com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso.

Ao analisar o entendimento adotado por Sérgio Pinto Martins que diz:

⁴¹RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v.33, n.126, p.157-175, abr./jun.2007.

⁴²RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v.33, n.126, p. 169/170.

⁴³RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v.33, n.126, p.169/170.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

“Somente se o empregado permanece em sua residência, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, é que há sobreaviso, pois, sua liberdade está sendo controlada”⁴⁴, é possível verificar o antagonismo entre as visões tradicionalistas, que inclusive regem a Consolidação das Leis do Trabalho, e a visão contemporânea, que sabe que a disponibilidade do trabalhador não se limita ao impedimento do deslocamento físico, mas sim a todo acionamento para o trabalho ainda que por meios virtuais como e-mail, mensagens de texto, *WhatsApp* ou qualquer outro meio, quando este se encontra em seu intervalo inter ou intrajornada.

O posicionamento de Sérgio Pinto Martins e de outros doutrinadores que entendem ainda desta maneira o regime de prontidão, apresenta-se como incompatível com os ditames deste novo modelo de trabalho. Não há que se falar mais em restrição de liberdade de locomoção, para que o se afirme que o trabalhador está à disposição do empregador, vez que os novos equipamentos de comunicação à distância existentes hoje, favorecem a mobilidade completa.

Não muito tempo atrás era necessário que o empregado permanecesse próximo a um telefone fixo para que estivesse à disposição do empregador, sendo este praticamente o único meio de comunicação entre ambos, hoje o teletrabalhador pode ser localizado e acionado em qualquer lugar onde esteja, destarte, não é possível mais apelar para a mobilidade para dizer se o trabalhador estava ou não à disposição da empresa.

O fato de ter mobilidade física, não quer dizer que este não esteja vinculado à empresa. Não se deve confundir a disponibilidade física com a disponibilidade virtual. O direito à desconexão está intimamente ligado ao Direito ao Descanso. Tal direito, visa evitar a fadiga do trabalhador⁴⁵. Dando-lhe tempo para dormir, comer e se recompor para a próxima jornada de trabalho.

O Direito ao Descanso, já consolidado na CLT, para os trabalhadores convencionais, é incipiente quando se trata do teletrabalho. Hoje o teletrabalho se equipara ao trabalhador convencional, no entanto o artigo 62 da CLT, determina que se o trabalho for externo o mesmo é incompatível com controle de jornada, como já mencionado anteriormente, o projeto de lei 6787/16 transformado na lei ordinária

⁴⁴MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed., São Paulo: Atlas, 2007, p.463.

⁴⁵SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: LTr, 2014, p.161/162.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

13.474/17, determina que o teletrabalho figure nesse artigo, sendo considerado incompatível com o controle de jornada.

O trabalho incompatível com o controle de jornada de trabalho é aquele em que não é possível aferir os horários do trabalhador e este tem total liberdade para executá-lo no horário que desejar. O controle de jornada não pode ser feito, porque teoricamente aquela empresa não possui, sistemas ou programas ou tecnologias de comunicação que possibilitem aferir a permanência ou a duração do trabalho. No teletrabalho o que não faltam são sistemas de informação e comunicação, além de equipamentos tecnológicos para o emprego, ou seja, se percebe certa incompatibilidade dizer que um empregado que permanece conectado à empresa o dia todo recebendo e enviando trabalho, não possa ter sua jornada de trabalho aferida por esses mesmos meios.

Pensando -se, nesses recursos é plenamente possível o controle de jornada e até mesmo o registro de ponto para o teletrabalhador.

4.3 A PRECARIZAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho ainda apresenta alguns pontos negativos, como a precarização das condições de trabalho, em relação ao meio ambiente onde se efetivará o trabalho a distância.

Essa precarização se dá, principalmente, pelas condições de trabalho, que com a aprovação da lei 13.467/2017, que em seu Título II trata sobre o teletrabalho, abriu margem para uma maior precarização, haja vista que prevê apenas que:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito⁴⁶.

Deixando margem a interpretações duvidosas, pois não deixa claro que o ônus pela adequação necessária do ambiente de trabalho às normas de segurança, saúde e ergonomia do trabalho, e o risco da atividade devem ser suportados pelo empregador. Não é de se admirar que algumas empresas negociem que tal ônus ou parte dele dever

⁴⁶Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 02/08/2017.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

ser suportado, preponderantemente, pelo teletrabalhador. A ausência de legislação que regulasse melhor essa modalidade de trabalho já deixava o teletrabalhador aquém desta proteção, mas a redação da nova lei, pouco colaborou para dirimir as dúvidas existentes e, ao contrário, contribuiu para aumentá-las.

Vale lembrar que o teletrabalhador embora muitas vezes possua maior instrução, tal fato não lhe retira a condição de hipossuficiência em relação ao empregador, pois a subordinação existe ainda que à distância.

Esta inversão de ônus além de afetar a saúde financeira, pode também afetar a saúde física do teletrabalhador, pois muitas vezes para não ter dispêndios ou por julgar desnecessários, pode acabar por não enviar esforços para adequar seu ambiente às normas que garante a saúde e a segurança do trabalho, exemplo a norma regulamentadora número 17, que traz especificações técnicas quanto à adequação do ambiente do trabalho, descrevendo como dever ser a luminosidade, a temperatura, a umidade, a ergonomia de móveis, entre outras regras.

No entanto, a lei 13.467/2017 se limita a dizer em seu artigo 75-E que o empregador deverá instruir seus empregados, de maneira ostensiva e expressa, sobre as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e que o empregado dever assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas.

Mas a Lei da Reforma Trabalhista é silente quanto a responsabilidade do empregador em criar um ambiente adequado⁴⁷, que obedeça à legislação trabalhista vigente e as normas internacionais do trabalho. Tal silêncio é explicável, já que essa adequação exige dispêndio financeiro; e é justamente esse ônus que muitas empresas querem deixar de suportar, contratando seus empregados na modalidade de teletrabalho, ou mesmo transferindo os que já possui para a modalidade de *homeworking*, pois para o adequado cumprimento da norma, dentro dos ambientes físicos da empresa, esses ambientes precisam ser monitorados e exige manutenção periódica, ou seja, as empresas têm custos mensais elevados para manter uma estrutura para comportar a realização de suas atividades. E é este custo que é diretamente ou indiretamente repassado para os teletrabalhadores.

⁴⁷SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: LTr, 2014, p.163.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Assim, o teletrabalho apresenta, neste ponto, apresenta o primeiro indício de sua precarização, mas não só, a máxima trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar, quando levado a efeito, também causa enorme precarização. Isso porque, ignora-se todos os estudos realizados quanto a saúde do trabalho, segurança, ergonomia e qualidade de vida no trabalho e simplesmente transfere o ônus ao trabalhador, como se sua casa devesse ser adequada ao trabalho. Não se pode olvidar de que a moradia tem outra finalidade e por mais conforto que possa ter, não é dotada de todas as normas que asseguram o meio ambiente adequado do trabalho, como exemplo podemos citar que dificilmente uma residência tem alguma espécie de aparelho para aferição de ruídos do ambiente, muito menos equipamentos para controle desse ruído, de igual modo também não estão adequadamente equipadas para o controle da temperatura, nem sempre os móveis oferecem as condições de ergonomia necessários para se passar a jornada de trabalho (de oito horas ou mais).

Não obstante estes fatores, ainda há a ameaça à segurança das leis que regem os contratos de trabalho “convencionais”, não serem obedecidas no teletrabalho. A reforma legislativa trabalhista (lei 13467/2017), que está em vigor, propicia uma maior precariedade desta modalidade de trabalho, haja vista que o texto determina, entre outras coisas, que o teletrabalho seja modalidade de trabalho incompatível com o controle de jornada.

O que por um lado, obedece ao conceito idealizado do trabalho a distância, de trabalhar a qualquer hora em qualquer lugar, no entanto, é preciso perceber que no Brasil, não raro as jornadas de trabalho são extrapoladas, a grade crítica que existe hoje, de quem já executa esta modalidade de trabalho, é que são o tempo todo demandados, não importando se é sábado, domingo, ou período noturno, porém hoje ainda se pode exigir, ainda que judicialmente, o pagamento de horas extras e adicional noturno, com a reforma, o teletrabalhador, simplesmente não tem direito a ele. Precarizando ainda mais essa modalidade de trabalho.

A globalização neoliberal e a internacionalização dos processos produtivos estão acompanhadas da realidade de centenas e centenas de milhões de trabalhadores desempregados e precarizados no mundo inteiro. O sistema fordista nos havia acostumado ao trabalho pleno e de duração indeterminada. Agora, ao contrário, um grande número de trabalhadores tem um contrato de curta duração ou de meio expediente; os novos trabalhadores podem ser alugados por algumas poucas horas ao dia, por cinco dias da semana ou por

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

poucas horas em dois ou três dias da semana⁴⁸.

A ausência do Estado ou sua inepta participação faz com que o mercado se autorregule, todavia, essa autorregulação não se traduz em igualdade, ao inverso disso, tal modalidade de regulação quase que invariavelmente impõe o poder do mais forte sobre o mais fraco. As empresas precisam de mão de obra, mas estão dispostas a pagar sempre o mínimo por isso, de modo que vão ao mercado fazer a captação de recursos humanos, que por vezes encontram-se em abundância, principalmente em períodos de crise como o que se vive hoje. Assim, a exemplo do que ocorre com a relação de consumo, disciplinada pelo Código de Defesa do Consumidor, a relação empresas-candidatos ou empresas versus empregado, é de hipossuficiência. O empregado sempre será a parte mais fraca da relação. Mesmo que detenha vasto conhecimento e domínio técnico, ainda assim, o detentor do poder econômico sempre será a empresa/mercado. Assim, o trabalhador submete-se aos ditames do mercado, obedecendo o que lhe é imposto.

Em que pese tal realidade, não raro os teletrabalhadores têm o sentimento de usufruir maior autonomia em seu trabalho. Ainda que não se possa falar em uma autonomia real⁴⁹, constata-se que o teletrabalho em geral proporciona maior flexibilidade. Como se pode observar, no teletrabalho, a jornada de trabalho rígida deixa de fazer sentido e é substituída pela flexibilidade. O trabalho em casa permite adicionar às tarefas cotidianas momentos de interação social, pequenas paradas para uma alimentação de qualidade; e, ainda, para outras atividades, como ir a uma academia de ginástica, ao barbeiro, ao dentista e ao médico em horários em que há menos procura ou o trânsito é mais favorável. Essa nova organização permite enriquecer conhecimentos, possibilitando que, ao lado do ganho subjetivo do trabalhador, haja também um ganho por parte da empresa, pois há uma agregação de valor ao seu capital intelectual. É o que diz Chanlat:

[...] o tempo não é apenas uma dimensão objetiva e mensurável. É igualmente subjetivo e qualitativo. A vivência do trabalho não é dissociável do modo pelo qual se constrói ao mesmo tempo pessoal e socialmente a temporalidade. Ao tempo objetivo da organização responde o tempo subjetivo dos

⁴⁸ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho**. 2010, p. 235.

⁴⁹ROSENFELD, Cínara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**. Rio de Janeiro, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

indivíduos⁵⁰.

No entanto essa falsa impressão de autonomia e de controle de seu tempo, aos poucos vai sendo sentida como tal pelo teletrabalhador, porque embora teoricamente desfrute de maior liberdade, uma vez que não está preso a um escritório, o fato de ser vigiado o tempo todo e poder ser acionado a qualquer momento pode limitar sua rotina e acabar por deixá-lo o tempo todo à disposição do empregador e frequentemente recebendo o mesmo salário que aquele que está em um escritório cumprindo uma rotina rígida de trabalho.

Destarte, a precarização do trabalho ao longo dos anos, persiste na Sociedade da Informação sob a falsa ideia de se tratar de uma evolução do trabalho. Na verdade, o teletrabalho frequentemente se torna para o trabalhador uma espécie de fuga do ambiente hostil e pouco salutar de trabalho, buscando o teletrabalhador refúgio e mais qualidade de vida no ambiente doméstico, embora isso implique, não raro, em se sujeitar a jornadas extenuantes de trabalho e privação de liberdade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação vigente hoje, equipara o teletrabalhador àquele que trabalha dentro do ambiente físico da empresa, mas essa simples garantia não assegura que o trabalhador a distância realmente esteja usufruindo os mesmos benefícios e cuidados que o empregado que exerce seu expediente dentro dos limites físicos da empresa. A aprovação da lei 13467/2017, não contribuiu para sanar as dúvidas, nem reduzir as discrepâncias que ocorriam nesta modalidade de trabalho, ao contrário, dá margem a maior precarização ao dizer expressamente que o teletrabalho é modalidade incompatível com o controle de jornada e ainda que o ônus pela adequação do ambiente, aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho e as formas de reembolso pelos gastos mensais devem ser negociados por escrito, deixando várias lacunas para interpretações diversas, aumentando ainda mais a fragilidade do teletrabalho em relação aos seus direitos nessa modalidade de trabalho.

Ademais, a morosidade em se formar as Orientações Jurisprudenciais, os Precedentes e as Súmulas, que estão obstadas em razão da apreciação de várias Ações

⁵⁰CHANLAT Jean-François. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo. ed. Atlas v. 1. 1996, p. 110.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

Diretas de Inconstitucionalidade (Adins), que foram propostas para a análise de alguns pontos controversos da Lei da Reforma Trabalhista, também contribui para a insegurança jurídica na matéria em estudo.

Assim, se faz necessário que tais questões preliminares com relação a constitucionalidade ou não de certos pontos da lei que vige sobre a reforma laboral sejam superadas o mais rápido possível, a fim de que a Justiça Trabalhista possa formar seu arcabouço jurisprudencial.

A partir da prática da nova Lei Trabalhista, em comento, talvez se vislumbre também a necessidade de emendas a tal legislação, o que, diga-se de passagem, já acontece pontualmente. O que pode ser a melhor solução para preencher a lacuna trazida pela superficialidade e generalidade com que o teletrabalho foi abordado na reforma trabalhista.

Contudo, não se pode negar que o fato de haver a previsão específica de regulação do trabalho a distância, inserida na lei objeto deste estudo, já é um passo importante no tocante ao reconhecimento da relevância dessa modalidade de trabalho na Sociedade da Informação em que vivemos.

Provavelmente o teletrabalho assuma um lugar de destaque nas atividades laborais, pois oferece uma série de facilidades para o trabalhador e para a sociedade, como: a desnecessidade de se deslocar para o trabalho, a possibilidade de trabalhar nos melhores horários, o uso das tecnologias da informação que podem tornar a prática laboral mais célere, entre outras. E para que isso aconteça, o regramento do trabalho a distancia tem que ser amplo e robusto.

Ao termino desta pesquisa, conforme descrito acima, chegou-se à conclusão que a lei 13.467/2017, ao menos em relação ao que concerne ao teletrabalho, precisa ser revisada, com vistas a diminuir os riscos de precarização de tal modalidade de trabalho, devendo especificar gastos as serem reembolsados e enfatizando que os ônus e riscos da atividade econômica não podem ser repassados ao teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Marina Castro. Em diversos pontos da rede: divisão territorial das operações de Contact Center no Brasil. **GEOUSP: Espaço e Tempo (Online)**, v. 18, n. 3, p. 512-530, 2014.p. 522.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 83, p. 19-34, 2008. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/431>>. Acesso em: 12/08/2017.

BARRETO JUNIOR, Irineu Barreto. **Atualidade do conceito de Sociedade da Informação para a pesquisa jurídica**. In: PAESANI, Liliana Minardi (Coord.). O direito da Sociedade da Informação. São Paulo: Atlas, 2007. p. 61-77.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2016.p. 215.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 13/07/2017.

CORROCHANO, Maria Carla; NASCIMENTO, Érica. **Jovens, sindicato e trabalho no setor de telemarketing**. 2007. Disponível em: <http://juventude.gov.br/jspui/bitstream/192/163/1/IBASE_IPOLIS_jovenssindicatotrabalho_setortelemarketing_2007.pdf>. Acesso em: 10/05/2107.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Estudos de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014, p 42.

GENJURÍDICO. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716/>> acesso em 01/05/2017.

GIÃO, Paulo Roberto; JÚNIOR, Moacir de Miranda Oliveira. Offshoring de serviços de call center: um estudo comparativo entre Brasil, Índia e África do Sul. **REGE Revista de Gestão**, v. 16, n. 2, p. 17-32, 2009. p.19.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Editora LTr, 2007.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. 2011. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/index.php?option=com_jumi&fileid=17&Itemid=160&id=97A11D5CE7E9&lang=pt-br>. Acesso em: 12/08/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Digno**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: em 05/05/2017.

PINEL, Maria de Fátima de Lima Pinel. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/index.html>>. Acesso em: 05/04/2016.

SIGNIFICADOS. **Workaholic**. Disponível em: <www.significados.com.br/workaholic>. Acesso em: 12/05/2018.

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO

TROPE, Adalberto. **Organização virtual: impacto de teletrabalho nas organizações**- Rio de Janeiro: Quality, 1999, p. 30.

WINTER, Vera Regina. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

Submissão: 04.08.2018

Aprovação: 20.10.2018