IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TECNOLOGIAS, DIREITO DO TRABALHO INDIVIDUAL E COLETIVO E DIREITO DA INTERNET: GIG ECONOMY, INDUSTRIA 4.0 E FUNÇÕES REGULATÓRIAS DO DIREITO

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

O TRABALHO REMOTO: REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO

REMOTE WORK: REPERCUSSIONS IN LABOR LAW

Karine Matoso Miranda [1]
Mariana Aparecida Adalberto de Carvalho [2]

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar as vantagens e desvantagens da modalidade laborativa Trabalho Remoto para o empregado, para o empregador, para o Estado e para a Sociedade. Analisar a nova regulamentação do teletrabalho com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), demonstrando as novas regras que devem ser aplicadas ao teletrabalho. A metodologia utilizada é a pesquisa bibliográfica, realizando um estudo de obras doutrinárias, da legislação pátria e da jurisprudência.

Palavras-chave: Trabalho remoto, Vantagens e desvantagens, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this article is to analyze the advantages and disadvantages of the work mode Remote Work for the employee, for the employer, for the State and for the Society. To analyze the new regulation of teleworking with the advent of the Labor Reform (Law No. 13.467 / 2017), demonstrating the new rules that should be applied to teleworking. The methodology used is the bibliographical research, conducting a study of doctrinal works, of the national legislation and jurisprudence.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Remote labor, Advantages and disadvantages, Labor reform

[1] Graduanda do Curso de Direito da Faculdade Arquidiocesana de Curvelo - FAC

[2] Professora de Direito do Trabalho I, Processo do Trabalho e Prática Trabalhista na Faculdade Arquidiocesana de Curvelo - FAC.

INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica trouxe consigo inúmeros impactos para a vida em sociedade. As relações humanas se aperfeiçoaram e se modificaram com o uso da máquina, em uma velocidade peculiar, demandando novas formas de regulamentação da vida cotidiana.

Não foi diferente com as relações de trabalho. A forma tradicional de prestação de serviços, no estabelecimento do empregador, não era mais suficiente para atender aos anseios e necessidades da Era Tecnológica.

O Direito do Trabalho viu-se, então, diante de um novo desafio: lidar com a influência da tecnologia no âmbito laboral, mais especificamente, tratar a possibilidade de uma relação de trabalho que tem por norte a utilização de tecnologias para a prestação de serviços à distância.

É nesse contexto que surge o Trabalho Remoto, uma modalidade de atividade laboral realizada pelo trabalhador em local que não a empresa, utilizando-se de tecnologias de comunicação e informação.

O Trabalho Remoto, apesar de ter surgido no decorrer da evolução tecnológica dos últimos anos, foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro em 2011, com a Lei n. 12.551, trazendo consigo inúmeros desafios. Nesse primeiro momento, o trabalho remoto encontrava-se inserido no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), o Trabalho Remoto ganhou nova roupagem. Sua nomenclatura transformou-se em teletrabalho, e sua definição passou a constar no art. 75-B da referida Lei.

O teletrabalho passou a ser definido como "a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo" (BRASIL, 2017).

A nova regulamentação do teletrabalho trouxe consigo inúmeras consequências, principalmente por trazer a equiparação deste com o trabalho realizado nas dependências internas da empresa.

É nesse contexto, que o presente trabalho tem como problema de pesquisa o seguinte questionamento: quais as vantagens e desvantagens do trabalho remoto para o empregado, para o empregador, para o Estado e para a sociedade?

Parte-se da hipótese de que a equiparação do teletrabalho ao trabalho nas dependências da empresa traz inúmeras consequências práticas, que podem gerar vantagens e desvantagens nesse modo de atividade laboral, que precisam ser analisadas e explicitadas para verificar as repercussões da nova legislação no Direito do Trabalho.

Utilizou-se como método a pesquisa bibliográfica, analisando os principais pontos referentes ao tema, realizando-se uma pesquisa jurisprudencial para verificar como o assunto é tratado na prática dos Tribunais. O marco teórico da presente monografia é a Lei n. 13.467/2017, conhecida com Reforma Trabalhista, que trouxe novas regras para o teletrabalho.

Desse modo, o presente trabalho se estrutura da seguinte forma: o primeiro capítulo aborda o conceito, o histórico, as características, a regulamentação e as modalidades do trabalho remoto. No segundo capítulo, traz um estudo da regulamentação do teletrabalho pela Reforma Trabalhista. O terceiro capítulo apresenta uma análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho, para o empregado, para o empregador, para o Estado e para a sociedade. Por fim, no quarto capítulo apresenta-se um estudo do posicionamento jurisprudencial acerca do trabalho remoto.

1 DO TRABALHO REMOTO

O processo de reestruturação global da economia, alavancado pelo desenvolvimento científico tecnológico, proporciona uma aceleração no desenvolvimento das relações no mundo virtual e anunciam uma nova organização social, na qual o desenvolvimento de diversas atividades está sujeito cada vez mais da tecnologia (RODRIGUES, 2011, p.8).

Neste contexto, verifica-se as mudanças nas formas de vida e trabalho, impondo um novo ritmo de ampliação das atividades humanas. Dessa forma, as relações de trabalho ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço (RODRIGUES, 2011, p.9). Torna-se inevitável o reconhecimento e utilização dessas novas ferramentas de trabalho e de comunicação, assim, surge o Trabalho Remoto.

1.1 Conceito, histórico, características

O trabalho remoto, também chamado de teletrabalho, surgiu nos tempos atuais com a modernização das relações de trabalho. Entretanto, a sua inserção no ordenamento jurídico veio com o advento da Lei n. 12.551/2011 que alterou a redação do artigo 6º, caput, e também inseriu o parágrafo único na Consolidação das Leis Trabalhistas.

As definições de trabalho remoto são diversas e, ainda, estão em constantes transformações e evoluções. Jack Nilles (1973) conceitua-o da seguinte forma: "O Teletrabalho é uma modalidade de labor realizado pelo trabalhador, em local distinto da empresa ou em local diverso daquele no qual os resultados são esperados, através de tecnologias de comunicação e informação".

Na análise de Alice Monteiro de Barros (2009), o teletrabalho é considerado como modalidade especial de trabalho a distância. Para a autora, o teletrabalho constitui um novo tipo de trabalho descentralizado e ainda acrescenta:

> Essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009, p.327).

Nesse mesmo sentido, Francisco Meton Marques de Lima (2017) entende teletrabalho como sendo:

> Espécie do gênero trabalho a distância, cuja espécie mais antiga é o trabalho em domicílio. O conceito de teletrabalho ainda está em construção, visto que a tecnologia avança mais rápido que sua apreensão pelo espírito. Contudo, já é possível delimitar-lhe o sentido assim: teletrabalho é uma forma de trabalho a distância, exercido mediante o emprego de recursos telemáticos em que o trabalhador sofre o controle patronal (LIMA, 2017, p. 45).

Sendo assim, é um trabalho que possibilita ao empregado a utilização de meios tecnológicos para realização das suas atividades fora das dependências físicas da empresa. Essa modalidade de trabalho se destaca pela possibilidade de realização remota das atividades laborativas.

O trabalho remoto é realizado, fora das dependências da empresa, com as formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, que permite a sua execução a distância, sendo desnecessário a presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Para a autora Nádia Regina de Carvalho Mikos (2016, p.128), não há uma unanimidade doutrinária acerca da conceituação de teletrabalho. Para ela entende-se como teletrabalho: "Trabalho periférico, prestado geralmente em domicílio do empregado, sob a subordinação do empregador, realizado com o suporte em instrumentos tecnológicos".

Com o advento de novas tecnologias, e com o fenômeno da globalização, ressalta-se que a flexibilização do Direito do Trabalho se ajusta às necessidades da realidade econômica. Sendo assim, há uma necessidade de revisão do modelo tradicional do contrato laboral, abrindo espaço para as novas formas de trabalho a distância. Dessa forma, Mannrich (1998) aduz:

> Flexibilização, desemprego, globalização e negociação coletiva são expressões integrantes das novas relações de trabalho, apontando para um mercado de trabalho mais liberal e flexível, com pouca interferência do Estado, numa economia onde competitividade mundial vincula-se, cada vez, ao binômio alta tecnologia e baixos salários (MANNRICH, 1998).

A evolução da tecnologia da informação e o crescimento exponencial de sua utilização, seja no local de trabalho, seja fora dele, têm produzido profundas transformações no dia a dia. E o trabalho remoto é um exemplo dessas transformações.

1.2 A Regulamentação do Trabalho Remoto

Observa-se um avanço constante do Trabalho Remoto em vários países, estejam estas relações regulamentadas pela legislação local ou não. Mesmo onde não encontramos uma regulamentação específica sobre o tema, observamos a prática do teletrabalho de forma informal, principalmente nos níveis de gestão, ainda que realizado apenas em alguns dias da semana (RODRIGUES, 2011, p. 94).

A concentração de teletrabalhadores em níveis profissionais mais elevados, principalmente de gestão, pode ser justificada pela maior autonomia e flexibilidade dos profissionais que ocupam tais posições, os quais geralmente não possuem controle de jornada e cujos resultados podem ser medidos, com uma maior facilidade, pela entrega, sem a necessidade de um acompanhamento mais próximo sobre a execução das tarefas (OLIVEIRA).

O Trabalho Remoto teve um importante espaço para desenvolvimento na União Europeia, segundo Rodrigues (2011), esse desenvolvimento:

> [...] ocasionou uma maior atenção aos direitos e condições de trabalho dos teletrabalhadores, tanto do ponto de vista regulamentar como em termos de documentos políticos produzidos pelos principais parceiros e pela Comissão

> Europeia com o intuito de analisar a regulamentação do teletrabalho na União Europeia (RODRIGUES, 2011, p. 95).

Após séculos de esquecimento, o trabalho a domicílio volta a adquirir importância, só que na modalidade de teletrabalho, dessa forma, o teletrabalho se converteu em realidade cotidiana para milhões de pessoas no século passado.

A recomendação n. 184, aprovada na 83ª Reunião da Conferência Geral em 04 de junho de 1996, bem como a Convenção n. 177, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 20 de junho de 1996 e, que entrou em vigor no dia 22 de abril de 2000, tendo em conta suas particularidades, trazem os princípios sobre as condições de trabalho a domicílio. Referidas normativas levam em conta a globalização da tutela dos trabalhadores a domicílio, com velhos e novos conceitos, incluindo, portanto, também os teletrabalhadores (RODRIGUES, 2011, p. 97).

A Recomendação n. 184 aborda a definição do trabalho a domicílio, formas de controle pelas autoridades nacionais, idade mínima, remuneração, seguridade social, proteção à maternidade e à saúde, horas de trabalho, períodos de descanso e férias, solução de conflitos e programas relativos ao trabalho a domicílio.

Trabalho a domicílio, de acordo com a Recomendação, significa:

> [...] o trabalho em que uma pessoa designada como trabalhador a domicílio realiza:
> (i) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distinto dos locais de trabalho do empregador;
> (ii) em troca de uma remuneração;
> (iii) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independente de quem proporcione os equipamentos, os materiais ou outros elementos utilizados para tanto; a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais (OIT, 1996).

Nesse sentindo, a Recomendação ainda esclarece que não será considerado como trabalhador a domicílio aquele que, mesmo tendo a condição de assalariado, realize trabalho em seu domicílio apenas ocasionalmente, em vez de realizá-lo em seu lugar de trabalho habitual.

A procura por melhores condições de trabalho, o problema crescente de mobilidade nos grandes centros urbanos, a necessidade e exigência por maior qualidade na prestação dos serviços pelo trabalhador e o aumento da quantidade destes, a diminuição dos custos empresariais imposta pelas crises econômicas mundiais, como também por motivos de

retenção de talentos pessoais e inclusão social, são motivos que incentivam as empresas, os trabalhadores e o estímulo do Governo à adoção do teletrabalho.

Diante das dificuldades de regulação e controle do trabalho a domicílio, a OIT cuidou de estabelecer, através do artigo 9º da Convenção 177, a observância de um sistema de inspeção do trabalho e respectivas sanções, de modo a garantir a execução da norma aplicável ao trabalho em domicílio. Assim, a Recomendação 184, com a finalidade de complementar a Convenção 177, adota o princípio da fiscalização do trabalho a domicílio, fomentando a implantação de medidas que permitam a sua vigilância e fiscalização, com o envolvimento da inspeção do trabalho.

Em Portugal, teve a primeira efetiva regulamentação do Teletrabalho no Código do Trabalho de 2013. Anterior a vigência do código as intervenções legislativas relacionadas com o teletrabalho eram escassas.

Nesse sentido, Rodrigues (2011) aborda que:

> O legislador português, no código de 2003, compatibilizou a flexibilidade com a proteção, no que se refere ao teletrabalho. Confirma-se a isonomia do teletrabalho com o trabalho executado nas dependências da empresa, estabelecendo garantias específicas no que se refere a peculiaridades desta nova forma de trabalho (RODRIGUES, 2011, p. 110).

Observa-se que pelo fato do Direito estar em constante evolução e transformações, foi necessário que ocorresse uma revisão do Código de Trabalho Português de 2013 em 2009 para uma melhor adaptação às novas circunstâncias.

Para Rodrigues (2011), a codificação portuguesa sobre teletrabalho é pioneira no cenário internacional e de grande valia como paradigma para outros países que ainda carecem de legislação específica.

O trabalho remoto, apesar de pouco difundido no Brasil, não se trata simplesmente de uma inovação prática ou de uma imposição de mudança nos procedimentos técnicos e nos hábitos dos trabalhadores e das empresas, ele é visto também como fruto das transformações das relações como um todo, refletindo seus efeitos em ambos os setores.

A legislação trabalhista inova no que tange ao local da prestação dos serviços, não exigindo, como um requisito para a existência do contrato de trabalho, que as atividades sejam desenvolvidas somente no estabelecimento da empresa, como consta nos termos do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual não há distinção entre o trabalho realizado

no estabelecimento do empregador, executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (WINTER, 2005).

Dessa forma, constata-se que a reforma trabalhista para o Trabalho Remoto é vista com bons olhos. Observa-se que a época atual é de grandes transformações na sociedade e não está sendo diferente com as relações de trabalho. Necessita-se de diálogos abertos e mudança de postura, tanto dos empregadores quanto dos empregados, para que o teletrabalho seja de fato efetivado.

1.3 Modalidades de trabalho remoto

O Trabalho remoto não se trata, apenas, de uma nova forma de trabalho, mas de um fenômeno que transforma o modo de vida das pessoas e as relações sociais (RODRIGUES, 2011, p. 78).

Nesse sentido, Chaparro (1996) aponta que:

[...] o teletrabalho constitui uma nova sociedade laboral na era da tecnologia. Isto porque, se assemelha ao taylorismo, no sentido de que é uma resposta organizativa ao progresso tecnológico, introduzida pela ciência da computação, e que significa "o contraponto ao desenvolvimento indicado pela informática e pelas telecomunicações" (CHAPARRO, 1996).

O Trabalho Remoto, como nova forma de trabalho flexível, abrange várias e distintas manifestações, com diversos tipos, horários e locais de trabalho. Dessa forma, as transformações tecnológicas são rápidas e seria impossível esgotar todas as modalidades de teletrabalho.

1.3.1 Trabalho remoto em domicílio

O Trabalho Remoto em Domicílio, comumente conhecido como Home Office, consiste na prestação habitual da atividade laboral pelo trabalhador no seu próprio domicílio, em substituição ao centro de trabalho da empresa onde, normalmente, se realiza a atividade.

1.3.2 Trabalho remoto em telecentros

O Trabalho Remoto em telecentros são os trabalhos desenvolvidos de forma descentralizada da sede da empresa, isto é, são executados em centros compartilhados providenciados pela própria empresa. Nesses espaços há toda a infraestrutura necessária para a execução de suas tarefas.

1.3.3 Trabalho remoto nômade ou itinerante

O Trabalho Remoto nômade ou itinerante conhecido também como trabalhador do campo, é aquele que revela mais intensamente a possibilidade de flexibilização do tempo e espaço de trabalho, já que a atividade pode ser realizada em qualquer lugar, como um automóvel, quarto de hotel, praça de alimentação de shopping center, avião, dentre outras localidades.

1.3.4 Trabalho remoto colaborativo ou sindical

O Trabalho Remoto colaborativo ou sindical é praticado de forma conjunta envolvendo equipes multidisciplinares e/ou internacionais na resolução de demandas e problemas corporativos bem como na execução de projetos específicos. É diferenciado dos demais conceitos em virtude da necessidade da existência de grupos de trabalhos para sua realização, os quais podem interagir de diferentes maneiras (Ex.: conferencescalls, reuniões presenciais, cliente), realizando trabalhos em diferentes locais (Ex.: residência, cliente, campo).

2 O TRABALHO REMOTO NA REFORMA TRABALHISTA

O Trabalho Remoto foi inserido na legislação trabalhista com o advento do artigo 6º da CLT pela Lei complementar n. 12.551/2011 que dizia:

> Art. 6º da CLT - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2011).

Esse pequeno avanço sobre o tema equiparou o teletrabalho desenvolvido a distância com o trabalho realizado nas dependências internas da empresa. Ocorre que essa equiparação provoca consequências nas questões práticas como, por exemplo, a relação de trabalho, as horas extras, a responsabilidade sobre os custos da manutenção das atividades remotas, entre outras.

Sendo assim, a reforma trabalhista trouxe para o ordenamento jurídico artigos específicos sobre o tema teletrabalho, objetivando uma regularização para o desenvolvimento de tal atividade.

O texto da reforma trabalhista insere o teletrabalho em uma das modalidades do artigo 62, inciso III, da CLT, sendo incluído a atividade no rol das que não têm direito a hora

extra: “Art. 62, III da CLT – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

A Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017 alterou profundamente a CLT e trouxe uma maior regularização para o tema Teletrabalho. A Lei torna em evidência o tema por meio da criação do Capítulo II-A. Vale ressaltar que ao se comparar o artigo 165 do código do Trabalho Português, pode-se observar de onde o legislador tirou inspiração para o artigo 75-B da Reforma Trabalhista da CLT do Brasil.

O artigo 75-B da Lei n. 13.467/2017 aborda e conceitua o Teletrabalho, nos seguintes termos:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 2017).

Ou seja, pela nova legislação, o teletrabalho é o serviço prestado fora do estabelecimento do empregador, com o uso de instrumentos tecnológicos de informação e comunicação, sem que constitua trabalho externo, sendo que o fato de o empregado comparecer ao estabelecimento do empregador para realizar tarefas específicas que necessite de sua presença não desconfigura o teletrabalho. Observa-se que apesar de executar seus serviços fora do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo.

3 VANTAGENS E DESVANTAGENS NO TRABALHO REMOTO

O Trabalho Remoto segundo Moya (1998, p. 51) é o “resultado da evolução natural que supõe aplicar novas tecnologias a certas atividades, e que incide, em geral, na maneira de organizar o trabalho”, com notórios efeitos na estrutura da empresa, que passa de um arranjo centralizado, que se derivou da revolução industrial, para uma descentralidade e flexibilidade, fato no qual desencadeia muitas vantagens, mas também muitas desvantagens.

O impacto/efeito do Trabalho Remoto, tanto nas empresas, quanto na sociedade, de uma forma geral, é grande. Sendo assim, esse impacto ocasiona algumas vantagens e desvantagens para o trabalhador, empregador e para o governo.

Entretanto, Serra (2009) aborda que essas vantagens e desvantagens devem ser consideradas como potenciais, pois a sua existência depende das reais condições oferecidas pela empresa e pela sociedade em que se desenvolve o teletrabalho.

As vantagens ao empregado se configuram especialmente nos seguintes pontos: a) economia de tempo de deslocamento, com a consequente redução do período necessário para a realização do trabalho; b) diminuição de gastos com deslocamento; c) flexibilização do horário de trabalho, uma vez que o teletrabalhador tem maior autonomia para regular o tempo ao seu próprio biorritmo; d) diversidade na escolha do local de trabalho, o que poderá trazer conforto na execução do labor; e) maior tempo de convivência com a família; f) possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência na execução do teletrabalho.

Como desvantagens para o trabalhador destacaram-se as seguintes: risco de isolamento social; b) risco de ausência de disciplina para a execução do trabalho, gerando o 'vício no trabalho'; c) possibilidade de predisposição de demissão, no caso de corte de pessoal, já que não há estreitamento com o superior hierárquico dentro das dependências do trabalho; d) dificuldade de regulamentação da atividade sindical; e) possibilidade de desenvolvimento de problemas ergonômicos.

Já, como vantagens para o empregador têm-se: a) redução de custos com a estrutura física; b) eficiência organizacional; c) maior produtividade; d) maior competitividade para a empresa. Lado outro, as desvantagens encontradas para o empregador, são as seguintes: a) risco de dados da empresa, já que o teletrabalho depende fortemente da tecnologia; b) dificuldade de controle da vida laboral do teletrabalhador.

Lado outro, verificou-se, também, que há vantagens e desvantagens do teletrabalho para a sociedade e para o governo. Como vantagens, listam-se: a) possibilidade de abertura de novos postos de trabalho; b) diminuição dos congestionamentos, o que traz a redução da poluição, do consumo de combustível e dos níveis de contaminação do meio-ambiente, gerando melhoria da qualidade do ar; c) inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; d) criação de telecentros, gerando desenvolvimento de áreas menos favorecidas, criando empregos nas áreas rurais e na periferia das grandes cidades, com a desconcentração do centro das cidades. Já as desvantagens são as seguintes: a) possibilidade de aumento das doenças ocupacionais; b) dificuldade de fiscalização da atividade laborativa.

4 POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL ACERCA DO TRABALHO REMOTO

Apesar das dificuldades do poder judiciário diante a falta de normatização do Trabalho Remoto, com o advento da reforma trabalhista que já está em vigor, a tendência de tal falta de fundamento é diminuir e tornar mais eficaz a aplicação do mesmo. Entretanto, só será possível verificar tal situação quando os Tribunais do Trabalho e Varas do trabalho começarem a colocar em prática tal aplicação.

Portanto, para Rocha e Muniz (2013, p. 113), o grande efeito da alteração do artigo 6º da CLT, em 2011, foi reconhecer, legalmente, a existência da subordinação em uma nova modalidade de prestação de serviços, qual seja, o trabalho a distância, garantindo aos trabalhadores inseridos nesse contexto a proteção integral trabalhista, na conformidade do que já pugnavam tanto a doutrina como a jurisprudência, navegando na direção protetiva e humanística que deve ser o ponto basilar do Direito do Trabalho.

CONCLUSÃO

O trabalho remoto surge como consequência da modernização e dos avanços tecnológicos, que influenciaram diretamente no Direito do Trabalho. Para acompanhar os avanços da sociedade, o direito necessita constantemente se atualizar.

Nesse contexto, a primeira tentativa de regulamentação do trabalho remoto se deu com o advento da Lei n. 12.551/2011 que alterou a redação do artigo 6º, caput, e também inseriu o parágrafo único na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Com a Reforma Trabalhista, trazida pela Lei n. 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro 2017, o teletrabalho ganhou nova roupagem. Salientou-se que o teletrabalho é aquele prestado fora do estabelecimento do empregador, por meio de tecnologias de informação e comunicação, desde que não constitua trabalho externo. Além disso, considera-se que o comparecimento na empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o teletrabalho.

A modalidade de prestação de serviços pelo teletrabalho deve constar no contrato de trabalho. Tornou-se possível, também, a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, por mútuo acordo entre as partes, conforme prevê o artigo 75-C, da Lei n. 13.467/2017.Verifica-se, ainda, a possibilidade de alteração do regime teletrabalho para o

regime de presencial, unilateralmente pelo empregador, desde que garantido o período de transição de quinze dias, registrado em aditivo contratual:

Os custos e as despesas feitas pelo empregado durante o teletrabalho serão previstas em contrato escrito, e não integram a remuneração do empregado, conforme dispõe o artigo 75-D da Lei n. 13.467/17.

Não obstante, tem-se o artigo 75-E da Lei n. 13.467/17, que prevê a necessidade de o empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Diante do exposto, é possível verificar que há vantagens e desvantagens na modalidade do teletrabalho. Não se pode negar que o teletrabalho é uma modalidade de labor que se tornou uma realidade no meio social. Além disso, suas vantagens são significativas tanto para o empregado, para o empregador, para o Estado e para a sociedade.

Cabe, sim, balizar as vantagens e as desvantagens para que se alcance o aprimoramento do teletrabalho. E nesse contexto, a reforma trabalhista se demonstra relevante, já que prevê nova regulamentação do teletrabalho. Espera-se que as influências sejam significativas, notadamente em virtude do atual contexto do teletrabalho e seu entendimento pelos tribunais.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Sonia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito aotrabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade deSão Paulo. São Paulo, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. **Lei n.12.551, de 15 de dezembro de 2011.** Altera o art. 6° da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1° de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dezembro 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm> Acesso em: 26 novembro 217.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.**Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm> Acesso em: 02 novembro 2017.

BRATEFIXE JUNIOR, Antônio Carlos. **O teletrabalho e a reforma trabalhista.** Administradores.com, Artigos, 26 maio 2017. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista/104850/> Acesso em: 20 novembro 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** Niterói: Impetus, 2007.

CHAPARRO, Ortiz F. **El teletrabajo:** uma nuevasociedad laboral em La era de La tecnologia. Madrid:MacGraW-Hill, 1996.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Teletrabajo: um nuevo modo de trabajo y de vida. **RIT**,Geneve, n. 109, v. 471, 1990.

KUGELMASS, Jack. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Marco Antônio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT:**teletrabalho, home office ou anywhere office. Migalhas, 23 de janeiro de 2012 Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redação+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>. Acesso em: 14 outubro 2017.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Artigos, 28 julho 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt> Acesso em: 20 novembro 2017.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho. O teletrabalho:tão longe e tão perto. In: Juliana Cristina Busnardo; Regina Maria Bueno Bacellar. (Org.). **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.** São Paulo: LTr, 2016, v. 1, p. 127-134.

OLIVEIRA, Allan Cantalice de. Aspectos legais do teletrabalho no Brasil**. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4048, 1 agosto 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/30546>. Acesso em: 30 setembro 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 189, de 16 de junho de 2011.** Disponível em <http://www.oitbrasil. org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>. Acesso em: 9 de outubro de 2017.

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. **Revista LTR.** São Paulo, v. 64, n.5, p. 583-597, maio, 2000.

PIZZI, Paolo. Breviconsiderazionisullaqualificazionegiuridicadeltelelavoro.**RivistaGiuridicadel Lavoro e dellaPrevidenzaSociale**, n. 2, p. 169, 1997.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região.** Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho:** A tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Seguridade Social) Universidade de São Paulo, São Paulo,2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>. Acesso em: 26outubro2017.

RODRIGUES, Jorge Nascimento. **Uma estratégia de massificação do teletrabalho na área metropolitana.** Janela Web,2010.Disponível em<http://www.janelaweb.com/reinv/catral.html>Acesso em: 20 novembro 2017.

SAP, Soluções em Remuneração. **Home Office /Teletrabalho.** Serviços, 2017. Disponível em: <http://sapconsultoria.com.br/hom eoffice/o-que-e-teletrabalho/>. Acesso em: 14 outubro 2017.

SERRA, Paulo. O teletrabalho: conceitos e implicações. In: Hernandez, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho:** o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio da.**O teletrabalho e as implicações do advento da Lei n. 12.551/11 no Brasil quanto à jornada laboral do teletrabalhador**. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2013.

SOUZA, Anadélia Viana. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. In: **Âmbito Jurídico,** Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403>. Acesso em: 13 novembro 2017.

THIBAULT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**:análisis jurídico-laboral. Madri: Consejo econômico y social, 2001.

VALENTIM, João Hilário. Teletrabalho e relações de trabalho. **Revista Gênesis de Direito do Trabalho**. Curitiba, p. 526,1999.

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