XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha

Edinilson Donisete Machado

Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
ePós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br





de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema “Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TELETRABALHO, UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO

TELEWORKING, A WORLD IN TRANSFORMATION

Gabriela Amorim Paviani [1]
Marlene Kempfer [2]

Resumo

O teletrabalho, as telecomutações e as teleatividades vem crescendo exponencialmente, devido a ascensão da tecnologia e ao intenso processo de globalização. A partir dessa realidade, novas tipologias laborais vem surgindo, sendo, hodiernamente, o teletrabalho visto como algo corriqueiro no cotidiano moderno. Assim, é indispensável seu estudo e suas consequências no Direito do Trabalho, analisando obstinadamente suas vantagens e desvantagens, sendo essas ultimas encaradas como o grande desafio nesse trabalho. Para tal fim, será empregado o método dedutivo, cuja técnica de análise pauta-se em pesquisas bibliográficas, por meio de livros, revistas e posições doutrinárias quanto ao tema.

Palavras-chave: Teletrabalho, Tecnologia, Vantagens e desvantagens

Abstract/Resumen/Résumé

Teleworking, telecommunications and tele-activities have been growing exponentially due to the rise of technology and the intense process of globalization. From this reality, new typologies of work have been emerging, and teleworking has become a commonplace in modern day-to-day life. Thus, its study and its consequences in Labor Law are indisputable, analyzing its advantages and disadvantages, the latter being regarded as the great challenge in this work. For this purpose, the deductive method will be used, whose technique of analysis is based on bibliographical research, through books, magazines and doctrinal positions on the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Technology, Advantages and disadvantages

[1] Mestranda em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina. Advogada.

[2] Doutora em Dirito do Estado- Direito Tributário, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

INTRODUÇÃO

O final do Século XX foi marcado pela Terceira Revolução Industrial, também conhecida como revolução tecnológica, a qual influenciou grandemente no Direito do trabalho, ao criar novas tipologias de emprego.

A possibilidade de realizar atividades laborativas dentro da própria residência ou em centros de trabalho remoto, parecia algo distante, mas vem crescendo exponencialmente em todo o globo.

A humanidade desenvolveu-se em todos os sentidos conforme surgiam as necessidades, saindo desde um estado primitivo com a caça, pesca e subsistência, da propriedade coletiva dos meios de produção, à fase atual, onde o que era comum passou a se individualizar. Bem como a produção de excedentes, que trouxe a ideia de comércio e um mundo que necessariamente é movido pelo capitalismo.

O chicote foi trocado por mecanismos tecnológicos, as senzalas por ambientes de trabalho, e o sofrimento físico pela pressão psicológica e a necessidade de atender os comandos de forma rápida sob pena de ver seu nome na lista do desemprego, atual mal social brasileiro..

Desde o advento da civilização, chegou a ser tão grande o aumento da riqueza, assumindo formas tão variadas de aplicação tão extensa e tão habilmente administrada no interesse de seus possuidores, que ela, a riqueza, transformou-se em uma força incontrolável, oposta ao povo. A inteligência humana vê-se impotente e desordenada diante de sua própria criação

Nesta esfera tecnológica, o teletrabalho supera as dificuldades de tempo e espaço, ultrapassando as fronteiras territoriais, motivos pelo qual vem sendo a solução de grandes problemas, mas apesar de suas benécies, não se deve deixar de lado os maleficios, que vão desde a solidão ou a imporssibilidade de desconexão.

Por todo exposto, o presente trabalho possui como escopo central a análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho, primordialmente ao que tange a uma infração ao Direito a desconexão e a falta sensação de liberdade.

2- O IMPACTO DA TECNOLOGIA EM UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO

O processo de globalização é marcado pelo avanço tecnológico e científico, bem como pela transnacionalização e integração dos mercados mercantis, de modo a interferir nos usos e costumes de todo o globo.

Indubitavelmente, devido ao crescente uso das tecnologias da informação e omunicação, principalmente em decorrência da utilização da internet, progresso que caracterizou o final do Século XX, as relações econômicas e sociais nunca foram tão dinâmicas, fato que acarretou em grandes transformações estruturais nas relações de emprego (WINTER, 2006, p.30).

Desta maneira, pode-se afirmar que o Século XXI é marcado pela fluidez das relações sociais, como diria Baumen, atualmente vive-se em tempos de modernidade líquida, sendo assim, a vida humana torna-se cada vez mais volátil e fluída (BAUMAN,2001, p.137).

Sobre esta realidade, Robortella afirma que o início do XX foi circunscrito pela produção em massa, sendo evidenciado pelos sistemas de produção do fordismo e taylorismo, o que nomeia como a Segunda Revolução Industrial (ROBORTELLA, 1994, p. 133). Deste modo, conforme aduz tal autor, diante das transformações tecnológicas do final do Século XX e XXI, ter-se-ia iniciado a Terceira Revolução Industrial, a chamada Revolução Tecnológica (ROBORTELLA, 1994, p. 133).

Sendo assim, tal revolução promoveu: a transferência do trabalho por meio da tecnologia, a terceirização do labor sem demarcações fronteiriças, bem como a proliferação da delegação da mão-de-obra, passando a existir novas tipologias laborais, conforme o apontado e ratificado pela Organização Internacional do Trabalho em seu Relatório VI, em Genebra no ano de 2016 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2016). [1]

Portanto, a utilização da tecnologia de comunicação e informação acarretaram em novos perfis da relação de emprego, os quais se fazem presente nas mais diversas atividades do mundo hodierno, fruto da flexibilização do tempo e espaço. Apesar disso, o fenômeno da flexibilidade sempre se fez presente ao longo da história em algumas funções laborais, sendo possível concluir que o que se vive atualmente é uma gradativa expansão desta flexibilidade. Sob tal realidade, Sérgio Coutinho explica que:

[1] O mundo do trabalho encontra-se igualmente em mutação como resultado do rápido progresso tecnológico. A microinformática e as tecnologias de informação, os progressos nos domínios da robótica, software e inteligência artificial e a multiplicidade de serviços disponíveis na Internet mudaram o modo de produção e fornecimento de bens e serviços. Estas inovações fortaleceram as ligações entre a indústria transformadora, o setor da agricultura e o setor dos serviços, afetando inevitavelmente a organização do trabalho. Como o desaparecimento de trabalhos rotineiros, têm vindo a aparecer novos empregos na economia do conhecimento, na economia verde e na economia de cuidados, tanto em países em desenvolvimento como industrializados. Segundo as estimativas da OIT, a transição para uma economia mais verde poderá gerar entre 15 a 60 milhões de novos postos de trabalho a nível mundial nas próximas décadas. Os tipos de trabalho relacionados com a digital facilitam a conexão entre trabalhadores e empregadores e oferecem flexibilidade, mas também trazem desafios no sentido de garantir condições de trabalho digno. Sem contratos formais, estas novas modalidades podem implicar horários de trabalho excessivos e proteção social reduzida. Devido à natureza descentralizada destes empregos.

> (...) a incorporação de tecnologia às relações de emprego mudando-as intrinsecamente não é algo recente. O fenômeno pode ser observado desde que a energia elétrica permitiu aos empresários que seus empregados, fechados nos recintos artificialmente refrigerados de escritórios e consultórios, não mais distinguissem dia e noite. O pôr-do-sol deixou de ser medido de duração de jornada (COUTINHO, 2004).

De acordo com a Pesquisa home office Brasil 2016, realizada pela Sobratt (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), 68% das empresas brasileiras adotam práticas de teletrabalho, percentual que parece distante quando comparado a outros países do globo, como é a caso dos Estados Unidos e Canadá com 85%, seguidos de França e Alemanha com 77% (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2017).

Desta maneira, fundamental o esclarecimento do que seria teletrabalho, o que Jack Nilles conceitua como:

> Qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho (NILLES, 1997, p.25).

Compartilhando com o mesmo ideal, Magano explica que:

> Flexibilização do Direito do Trabalho é o processo de adaptação de normas trabalhistas à realidade cambiante. Trata-se de processo porque se traduz em sucessão de estados e mudanças. Caracteriza-se como adaptação porque não gera mudanças in vitro e sim as exigidas pela realidade cambiante". (MAGANO, 1999, p.2)

Em consonância ao novo relatório realizado pela OIT (Organização Mundial do Trabalho) em 2017, a discrepância do crescimento do teletrabalho é tendência mundial desde os anos 2000, possivelmente fruto da falta de incentivo por alguns Estados Nacionais, bem como diante da influência de outros fatores, como: capacidade de dispositivos de comunicação e resistência de gestores de cada país (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2017).

Ressalta-se ainda, que a expansão do teletrabalho também pode ocorrer por outros motivos, que vão desde o cultural, como também demográfico, haja vista o verificado no Japão, cujo o incentivo advindo das agencias públicas, deu-se exatamente como uma tentativa de incluir mulheres com crianças pequenas no mercado de trabalho (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2017).

3- DO HORÁRIO E LOCAL FLEXÍVEL AOS CENTROS DE TRABALHO REMOTO

As práticas de teleatividades e de teletrabalho vêm crescendo progressivamente em todo globo, grande parte devido à necessidade de uma maior flexibilidade de horários e locais de trabalho, tanto por parte dos empregadores, quando pelos empregados.

De frente a essa realidade, cabe esclarecer que o teletrabalho, é definido como "uma forma de organização e/ou de execução do trabalho que se utiliza da tecnologia da informação no âmbito de um contrato ou de uma relação de trabalho, onde a atividade laboral que poderia ser realizada no local da empresa é realizada fora de sua sede" (BIAGI; TIRABOSCHI, 2007).

.Deste modo, o termo flexibilização, sob a ótica de Boyer, reporta-se a vários significados e dimensões, devendo ser diferenciado o que se entende como flexibilidade produtiva, advinda de modificações tecnológicas, com fulcro em obtenção de uma melhor organização, de flexibilidade de trabalho, a qual visa à adaptação das alterações das condições de emprego, com base na compreensão de tempo de trabalho, proteção social e mobilidade (BOYER, 1986, p.237).

A flexibilização também pode ser compreendida sob o manto da manutenção de emprego, considerando as modificações na esfera trabalhista, o que Andrade aduz:

> Flexibilizar é a capacidade do indivíduo de renunciar a seus costumes e adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho. Traduz-se pelo uso de instrumentos jurídicos que permitam adaptar as relações de trabalho às flutuações econômicas, às alterações ocorridas na ordem social e às constantes inovações tecnológicas. O objetivo da flexibilização é a garantia de emprego, embora com redução de direitos trabalhistas (ANDRADE, 1999, p.16).

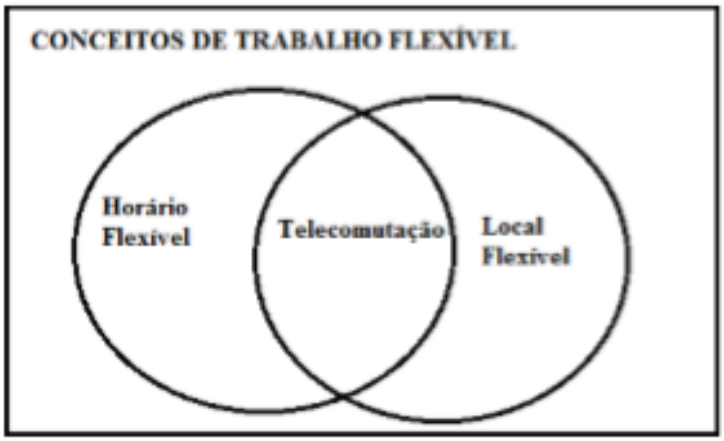
Neste contexto, a percepção de flexibilização de horário de trabalho pode dar-se de alguns modos, é o caso do: trabalho por tempo parcial (tempo inferior ao horário normal laborativo); trabalho por turnos (obreiros podem executar o trabalho em horas diferentes no decurso de um período de dias ou semanas); job sharing (empregados compartilham funções, que normalmente seria exercida por apenas um indivíduo); semana comprimida (a prestação regular semanal pode ser comprimida em quatro dias) (CASACA, 2005).

Por sua vez, local flexível é discriminado como aquele que pode ser realizado em lugares distintos da sede empresarial ou pública, ou seja, há, nas palavras de Ilan e Meira Salomon, "um relaxamento dos limites de tempo-lugar, basicamente para evitar a necessidade de viagem ao local de trabalho" (SALOMON, Ilan; SALOMON, Meira, 1984, p.17).

Logo, quando um empregado congrega local e horário flexível, associado às tecnologias eletrônicas informacionais e comunicativas, estar-se-á diante da chamada tele

comutação, cuja qual é caracterizada pela comunicabilidade entre empregado-empregador via ferramentas tecnológicas, como: VPN, videoconferência e voz sobre IP.

Corroborando com esse entendimento, Joel Kugelmas esclarece que a tele comutação seria fruto do somatório do que se entendo por horário flexível de trabalho (jornada de trabalho adaptável) e local flexível (ambiente de trabalho não fixado, móvel) (KUGELMAS, 1996, p.33), conforme pode ser observado abaixo:



Fonte: Joel Kugelmas, p.33

Hodiernamente, criaram-se centros de trabalho remoto, também chamados de tele cabanas, locais, convenientemente localizados, que possuem recursos tecnológicos necessários para a efetivação do teletrabalho, na medida em que alguns empregadores e obreiros, seja por motivos próprios ou não, não possuem o local e/ou a tecnologia necessária para exercer tal tipologia laborativa. Tais recursos podem ser partilhados por utilizadores pertencentes a várias empresas ou independentes, sendo alugados ou próprios do centro (KUGELMAS, 1996, p.33-34).

Os centros de trabalho remoto podem ser assumir modelos distintos, uma vez que podem ser: centro satélites (acomodam pessoas trabalhando para um único empregador); centros locais (abrigam indivíduos que laboram para empregadores diferentes); centros comunitários (espaço para empregados que vivem em uma área restrita) (NILLES, 1990, p.7).

Ressalta-se que a primeira tele cabana tem origem Sueca, fundada no início da década de 80 pelo governo federal de tal país, com o intuito de deslocar a mão de obra laboral da capital para outras áreas, as quais possuíam um alto índice de desemprego (ELLING, 1990, p.240).

4- BENEFÍCIOS E DESAFIOS DO TELETRABALHO

4.1- Vantagens ao empregado

Devido as novas tecnologias, as quais proporcionaram o advento de formas flexíveis de labor, como o teletrabalho, é indubitável uma série consequências vantajosas ao empregado, haja vista o uma intensificação da própria autonomia desse nesta tipologia laboral.

A relação entre trabalho e serviços domésticos, bem como a entidade familiar, nem sempre fora positiva, é indubitável a dificuldade de conciliação de todos esses fatores, como congraçar-se a educação dos filhos ou cuidados com os idosos com as demasiadas atividades profissionais (CASACA, 2005).

Assim sendo, talvez com o advento do teletrabalho, e sua intrínseca flexibilidade, tenha trazido possíveis embates a tais questionamentos, uma vez que os obreiros, possuidores de uma certa autonomia, podem realizar atividades dentro de suas residências, criar uma rotina de certo modo versátil, acompanhar os filhos que estão em idade escolar, e realizar demais outras atividades do lar, tudo isso enquanto trabalham (WINTER, 2006, p.30).

Neste sentido, outro ponto que merece destaque é o fato de que, infelizmente, muitos empregadores, por um certo pré-conceito, deixam de contratar mulheres exatamente pelo medo

destas deixarem o trabalho, seja para amamentação, seja para a criação dos filhos, assim, com o trabalho remoto, porventura tal circunstância deixe de existir, na medida em que é possível agregar as mulheres nas atividades laborais.

Nas palavras de Joel Kugelmass:

> A administração flexível, interessada em conservar a produtividade, implementa políticas para reduzir os conflitos com a assistência à família. A administração flexível é mais justa do que os outros programas que reduzem os conflitos família/trabalho porque pode ser estendida igualmente para homens e mulheres, solteiros e casados, para quem busca lazer, para gerentes, profissionais e funcionários qualificados – mesmos que trabalham nas linhas de montagem, em carros de polícia ou em hospitais (KUGELMASS, 1996, p.35)

Outro ponto que merece destaque é o horário biológico de cada indivíduo, visto que cada pessoa possui turnos de fadiga e de energia diferentes. Portanto, os teletrabalhadores conseguem aproveitar seu horário de “pico” com o intuito de melhorar sua própria produtividade (SUGUIMATSU, 2003, p.64).

Além disso, com o trabalho remoto há uma diminuição de danos ambientais, pois há uma utilização diária menor de automóveis, diminuindo a poluição do ar, e trazendo, concomitantemente, uma solução para congestionamentos e lotação do transporte público.

Ressalta-se que com o trabalho a distância também há um aumento de segurança aos empregados, certo de que há uma maior segurança desses em suas casas. Conforme uma pesquisa realizada por Arthur Schiller, caso 12% dos trabalhadores laborassem pelo menos uma vez por semana em casa, existiria a cada ano 1,6 milhões de acidentes a menos, bem como reduziria 1.100 milhões de mortes no trânsito (Workshop nacional do Departamento de Transporte sobre Impactos e os Problemas de Telecomutação, 1992, p.9).

Destarte, Marlene Fuverki Suguimatsu sintetiza sobre os benefícios de tal modalidade de labor, a qual proporciona ao empregado:

> Maior autonomia na execução dos serviços; redução de gastos com locomoção, refeição e vestuário; diminuição do estresse provocado pelos problemas de trânsito, naturais e grandes cidades; aumento da produtividade, em razão da proximidade e atenção familiar; aumento de tempo livre, permitindo maior crescimento cultural (SUGUIMATSU, 2003, p.65).

Por conseguinte, respeitando-se a disposição e biorritmo de cada sujeito, somados ao aumento de tempo livre, dedicação a família, e sem o stress advindo do trânsito, ter-se-á empregados bem mais dispostos, e consequentemente, maior produção e seres humanos mais saudáveis, incluindo aspectos psicossocial.

4.2 - Proveitos ao empregador

Indubitavelmente a redução de custos e o aumento de produtividade é a meta de qualquer empregador, os quais podem, de fato, ser conquistados pelo advento do teletrabalho. Assim sendo, com o labor realizado na própria moradia do empregado, tem-se uma clara redução de custos imobiliários, de energia e de demais despesas advindas de um estabelecimento, o qual, em uma relação de trabalho trivial, seria custos do empregador.

Além disso, “o advento das redes de comunicações tornou desnecessária a reunião de todos os trabalhadores num mesmo local. Os empregados podem operar em locais diversos, conectados por uma tela de comunicação e se comunicando em tempo real” (NASCIMENTO, 2006, p.335).

Compartilhando da mesma posição ideológica, explicita Vera Loureiro Winter:

> Os custos com a infraestrutura são em menor grau, pois em geral o uso do telefone, como um dos meios para a pesquisa e difusão das informações pela Internet, é comum nas casas dos trabalhadores. Da mesma maneira, o espaço físico ocupado diminui consideravelmente na empresa, passando a proporcionar condições de trabalho mais personalizadas na própria cada do empregado. É necessário pequeno investimento para a compra de equipamentos ou até esmo deixar a cargo do teletrabalhador a aquisição de aparelhos complementares. As inovações tecnológicas são mais rapidamente voltadas para a produtividade e para a facilitar as informações empresariais (WINTER, 2006, p.32).

Ademais, segundo recentes pesquisas, é possível afirmar um aumento de produtividade advindo do teletrabalho, advindos do maior aproveitamento do empregado, seja por ele conseguir laborar segundo seu horário biológico, seja advindo de uma carga menor de estresse, por conseguir planejar adequadamente seus horários.

Nesse diapasão, com base em uma pesquisa realizadas com grupo de executivos, os quais investem na telecomutação, 94 % afirmaram um aumento de produtividade, 52% relataram melhorias na qualidade de produção e 57% quanto benesses de aspecto moral (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2017).

Por sua vez, ao analisar dados do serviço público, alicerçado ao publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no ano de 2016, diversos tribunais brasileiros têm relatado um considerável aumento de produtividade de servidores em regime de teletrabalho. Segundo o relatório de produtividade, os servidores em regime de teletrabalho integral têm superado em quase 10% a meta estabelecida (FARIELLO, 2016).

5- TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

O advento da Lei nº 13.467/2017, intitulada como reforma trabalhista, decisivamente acarretou em uma gama de alterações ao que tange ao Direito do Trabalho, de modo a: incentivar as negociações coletivas, seja por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, legitimar a aplicabilidade do princípio da intervenção mínima neste cenário e, por conseguinte, efetivar o que se entende por pluralismo das normas trabalhistas.

Portanto, diante dessas modificações, inspirada no Código do Trabalho português, de 2009, o qual define teletrabalho, conforme seu artigo 156, como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (PORTUGAL, 2009), a Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira, também surgiu com o fito de suprir lacuna ano que se refere ao teletrabalho.

Sob esse aspecto, com a alteração e inclusão do o art. 75-B, o teletrabalho passou a ser positivado na legislação ordinária e entendido como 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" (BRASIL, 1943).

Além disso, a Reforma trabalhista impõe, haja vista o artigo 75-C2, que o contrato individual de trabalho deverá incluir expressamente a modalidade teletrabalho quando assim exercido, sendo essencial a inserção e a descrição das atividades laborais a serem desempenhadas pelo obreiro (BRASIL, 1943).

Ressalta-se que, com a inclusão do capitulo capítulo II, houve uma mudança consubstancial ao que tange ao artigo 62, III da CLT3, ao abranger o teletrabalho como uma das modalidades laborais que não se inclui no regime cômputo de horas extras, noturnas e intervalos, mesmo que controlados.

6- PONTOS NEGATIVOS DO TELETRABALHO

6.1- Do Direito a Desconexão

A Constituição Federal Brasileira no art. 1º, inciso III, menciona a dignidade da pessoa humana como fundamento do nosso Estado Democrático de Direito, nas palavras do desembargador do TJRS Ingo Wolfgang Sarlet:

> Consagrando expressamente, no título dos princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do nosso Estado democrático (e social) de Direito (art.1º, inc. III, da CF), o nosso Constituinte de 1988 – a exemplo do que ocorreu, entre outros países, na Alemanha -, além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal (SARLET, 2002, p.68).

O cenário atual, não só o brasileiro, mas em proporções globais, se rendeu as infinitas possibilidades trazidas pelo advento tecnológico, que permite unir, pessoas, informações, documentos e qualquer "coisa" que esteja a um clique de distância. Em matéria trabalhista, a duração do trabalho que se estende paulatinamente a além do próprio local de serviço, traduz

uma realidade, muito bem descrita por Zygmunt Bauman, eis que vivemos em tempos líquidos, a modernidade é “leve” “fluida” e dinâmica (BAUMAN, 2001, p.12).

Ocorre que, não somente em matéria constitucional, tal princípio é característica basilar das relações pessoais e principalmente profissionais, se aplicado efetivamente ao direito do trabalho. Cabe ressaltar que está em discussão características que vão além da dignidade da pessoa humana, como a higidez mental e física do trabalhador, inserido no atual sistema regido pela tecnologia, cuja finalidade reside em processar a maior quantidade de informações em menos tempo e em qualidade suficiente a atingir os anseios da sociedade moderna capitalista, e da classe econômica.

Neste diapasão, é importante buscar compreender a necessidade de desconexão. Para isso, podemos fazer uma analogia com o descanso semanal remunerado que tem além do caráter protetivo de direito, a função de preservação da higidez mental e física do proletário (NASCIMENTO, 2007, p.316).

A desconexão funciona da mesma forma, eis que em razão da preservação da saúde do trabalhador, face as condições sob as quais vivem, em tempos, conforme já mencionado, de modernidade fluida e liquida deve ser levado em consideração, tendo, pois, caráter social. A limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador.

Embora, no plano teórico, o conceito de desconexão como forma de preservação de direitos e higidez do empregado pareça satisfatória, no plano da realidade, o cenário se mostra diferente. Isto porque algumas pessoas possuem funções e jornadas completamente diferentes, basta analisar a jornada do caminhoneiro, comparado com a do gerente bancário e a de um empregado doméstico.

Contudo, mesmo que todas as funções possuam formas diferentes de dispender força física e mental, a dificuldade está exatamente na desigualdade das atividades, e por consequência, o tempo necessário para o respectivo desenvolvimento, a horizontalização da disponibilidade do tempo disponível das pessoas esbarra na natural desigualdade de situações para que todos possam ser igualadas (SOUTO MAIOR, 2003).

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior aduz que:

> a ideia do não trabalho, ou da desconexão ao trabalho, pode ser vislumbrada, igualmente, no próprio ambiente do trabalho, no sentido de que o empregado mantém o direito à intimidade de sua vida privada mesmo no local de trabalho. (...)Dizem que Deus criou o homem à sua imagem e semelhança. O homem, por sua vez, criou a máquina, mas está, sem que se perceba, está recriando o homem à sua imagem e semelhança. Na era da informática, o homem está

> sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar ... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornarão trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este o propósito primordial da presente preocupação (SOUTO MAIOR, 2003, p.36).

Na jurisprudência pátria é cada vez mais recorrentes as análises dos tribunais com relação ao direito a desconexão e a necessidade de se coibir ações que impeçam o empregado de viver sua vida além dos ditames do trabalho, como no caso julgado pela Segunda Turma do TRT da 18º região que assim colacionou:

> JORNADA DE TRABALHO. CONTROLE À DISTÂNCIA POR INSTRUMENTOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS. REGIME DE PLANTÃO OU EQUIVALENTE. SOBREAVISO. Nos termos consolidados pelo e. TST, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Contudo, considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso, mantendo, assim, constante estado de alerta que lhe impossibilita a plena desconexão. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário 00116037520135180006).

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, através da décima turma, em recente julgado, em se tratando de trabalho em sobreaviso, declara literalmente a existência do direito a desconexão e a sua ofensa no caso julgado:

> ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a Súmula nº 428 do c. TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região).

Por fim, o que se busca ao se considerar a necessidade de desconexão é justamente o afastamento das funções que se alargam e superam os limites do contrato de trabalho. Seja por conta dos avanços tecnológicos, seja pela competitividade do mercado, no qual, apropriando-se da teoria Darwiniana, os mais bem adaptados e, no caso, informados, sobrevivem.

6.2- Da falsa liberdade

A partir do capitalismo houve uma evolução na forma de produção e desenvolvimento ao que se refere às formas de produção e serviço. Ante ao abandono do sistema escravocrata e feudal, com a invenção da máquina, onde os horizontes do quesito produção, puderam ser expandidos.

Em contrapartida, restringia-se cada vez mais a liberdade do operário, que passava a encarar jornadas de trabalho extensas, sem descansos. Lorena Vasconcelos Porto, faz uma importante pontuação no que concerne a diferenciação entre as formas de trabalho vividas pela sociedade ao longo do tempo e suas respectivas noções de liberdade. Veja-se:

> A grande diferença é que na escravidão e na servidão o poder jurídico incidia sobre a pessoa, ao passo que na relação de trabalho isso não ocorre, pois, o trabalhador é juridicamente livre e igual ao seu patrão. Mas essa incidência ocorre de fato. No entanto, ela é dissimulada e, assim, legitimada pela ideia de trabalho livre. Não deixa de se fazer presente um discurso ideológico, para legitimar e manter o sistema. Com efeito, enquanto o escravo e o servo tinham consciência de que não eram livres, e assim, lutavam pela liberdade, o empregado é convencido de que é livre quando de fato não é, pois que despossuído dos meios de produção, não tem outra escolha para não lutar pela sua liberdade real (PORTO, 2013, p.34).

Tal posicionamento vem a corroborar com a concepção já levantada por Marx e Engels de que a sociedade se renova à medida que coloca no lugar novas classes e novos tipos de opressão. Atualmente não há diferença, pois, o homem tem a concepção de estar livre se comparado ao regime escravagista, à medida que o tempo passa, e com as novas formas de controle no que se refere ao direito do trabalho, observa-se então um afastamento da real liberdade.

Hannah Arendt explica que o homem não pode ser livre se ignora que está sujeito à necessidade, pois sua liberdade é conquistada por conta de tentativas, nem sempre bem-sucedidas, de se ver livre das necessidades. E mesmo que para se buscar a liberdade, deve-se

ter uma repugnância ao fútil, é possível que a ânsia de se ver livre enfraqueça já que o que o fútil é mais fácil, cômodo e exige menos esforço. Arendt enfatiza que as mudanças da revolução industrial no passado e as mudanças da revolução atômica no futuro não passam de mudanças do mundo e não mudanças da condição básica da vida humana no planeta (ARENDT, 2015, p.149).

Neste sentido, na atual conjuntura tecnológica e econômica, a mão (in)visível do empregador no controle das atividades de seus funcionários se estendeu além empresa, já não se era livre por conta dos meios de produção, agora, gravemente, perde-se a liberdade da vida privada e há ainda o medo de não corresponder aos mandos do empregador, uma coibição subjetiva de atender aos anseios do agente remunerador, sob pena, também no campo subjetivo, de perda do trabalho e consequentemente daquilo que Hanna Arendt fala quando se refere às futilidades e ao que é mais cômodo.

De mais a mais, independentemente do posto a ser ocupado, a realidade é que a subordinação ao processo produtivo é intensa, o que por vezes corrói a saúde e desagrega famílias.

CONCLUSÃO

O teletrabalho, produto da Revolução Tecnológica, que marcou o final do Século XX, produz, e certamente ainda produzirá várias consequências no mundo, principalmente ao que tange as relações laborais.

No mundo hodierno, devido ao processo de globalização e necessidade de meios alternativos, capazes de gerar o verdadeiro desenvolvimento, o uso de “teleworking”, se faz meio para tais ambições, na medida em que traz consequências positivas ao meio ambiente natural, laboral e até mesmo urbano.

Outras vantagens do teletrabalho reside em sua flexibilidade e autonomia do empregado, o qual possui o poder de criar sua própria rotina, adequando-a com as necessidades familiares, bem como com ao seu horário biológico.

Entretanto, apesar de existir algumas vantagens, a mesma tecnologia que possibilita aos trabalhadores laborarem em sua residência, em qualquer lugar do mundo, há pontos negativos, em virtude de os trabalhadores não conseguirem se desconectar do labor, trabalhando muito mais do que o permitido pela sua jornada de trabalho, acarretando em uma falsa sensação de liberdade.

Portanto, quando não acompanhada e fiscalizada as condições de trabalho via mecanismos telemáticos, trata-se de uma real ofensa a dignidade humana, acarretando em uma liberdade mitigada, em virtude do homem estar sendo escravizado pelo próprio labor.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Flexibilização**. Revista JTb, v.756/5, n. 16, abr, 1999.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitaria Ed., 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário 00016097420125010024. Relator: Desembargador Leonardo Dias Borges. Julgamento em 03-09-2014, Publicação no diário de justiça em 11-092014. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/139202950/recurso-ordinario-ro16097420125010024-rj/inteiro-teor-139202989?ref=juris-tabs>. Acesso em 25 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso Ordinário 00116037520135180006 Relator: Desembargador Paulo Sérgio Pimenta. Julgamento em 04-02-2015, Diário de Justiça do Estado de Goiás de 0602-2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/165446079/andamento-doprocesso-n-0011603-7520135180006-do-dia-05-02-2015-do-trt-18>. Acesso em 25 fev. 2019.

BAUMAN, Zygmunt**. Modernidade líquida**. 1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001.

BOYER, Robert. **Rapport salarial, croissance et crise:** une dialectique cachée. Paris: Éditions La Découverte, 1986.

CASACA, Sara Falcão. **Flexibilidade, trabalho e emprego**: ensaio de conceptualização. Instituto Superior de Economia e Gestão – SOCIUS Working papers nº 10/2005.

COUTINHO, Sérgio. **A prova da relação de emprego no teletrabalho**. Rdt: Revista de Direito do Trabalho. Brasília, v.10, nº 1, jan./2004.

ELLING, Monica**. Remote work/telecommuting – a means of enhancing the quality of life, or just another method of making business more brisk?** Economic and Industrial Democracy, v.6m p. 239-249, 1985.

ÉPOCA NEGÓCIOS. **Trabalho a distância cresce de forma desigual no mundo**, diz OIT: percentual de funcionários fora do escritório varia de 2% a 40%. Disponível em:< http://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/trabalhodistancia-cresce-de-formadesigual-no-mundo-diz-oit.html>.Acesso em: 14 fev. 2019.

FARIELLO, Luiza. **Servidores em teletrabalho superam metas de produtividade nos tribunais**. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82662-servidoresem-teletrabalho-superammetas-de-produtividade-nos-tribunais >. Acesso em:25 jan.2019.

KUGELMASS, Joel. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível: seleção de funcionários, benefícios e desafios, novas tecnologias de comunicação; tradução Geni G. Goldschmidt. São Paulo: Atlas, 1996 NILLES, Jack M. Telecommuting and energy conservation: the realities. Depoimento a Comissão de Energia da Califórnia. Sacramento, Califórnia, Registro 89-CR-90, 1 may 1990 NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33 ed. São Paulo: LTr. 2007.

MAGANO, Octavio Bueno**. Flexibilização do Direito do Trabalho**. Síntese Trabalhista, n.116, fev,1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Promover a Justiça Social**. Genebra, 2016. Relatório VI. Disponível em:<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit105_relatorio_vi_pt .pdf >. Acesso em: 30 jan. 2018. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1994.

PORTO, Lorena Vasconcelos et. al. **Trabalho e justiça social:** um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais** .2. ed. rev. e amp. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002

SALOMON, Ilan; SALOMON, Meira. **Telecommuting:** the employee's perspective. Technological Forecasting and Social Change. v.25, p.15-28, 1984.

SOBRATT. **Pesquisa HOME OFFICE BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras**. Disponível em:< http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e12052016-estudo-home-office-brasilapresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sapconsultoria/>. Acesso em: 14 fev. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista, Brasília, v. 9, n. 10, out. p. 12-18, 2003.

SUGUIMATSU, Marlene T. Fuverki. **O teletrabalho** – diferenciadores determinantes da disciplina jurídica aplicável e a proteção do trabalhador. Direito dos Trabalhadores e Direitos Fundamentais. Hasson, Roland (coord.). Curitiba: Juruá, p.61-87, 2003.

WINTER, Vera Regina Loureito**. Teletrabalho uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2006 Workshop nacional do Departamento de Transporte sobre Impactos e os Problemas de Telecomutação, Notas de 27 de maio de 1992 – 28 de maio de 1992.

ZYGMUNT, Bauman**. Modernidade Líquida**. Traduzido por: Plínio Dentzien.Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.