



TELETRABALHO: um olhar sobre os direitos de prevenção e saúde dos trabalhadores

Marizelda Otaran Mota¹
Deise Jaqueline de Almeida²
Ma. Ariani Avozani Oliveira³

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos séculos, as atividades laborais sofreram grandes modificações diante das revoluções sociais vivenciadas, foi a partir da inserção da máquina a vapor até a utilização das diversas facilidades trazidas pelas tecnologias modernas, o homem esteve em constante adaptação às novas ferramentas de trabalho, buscando sempre atender às necessidades mercadológicas que lhe eram impostas. O mundo está em constante avanço e as mudanças fazem parte do processo de evolução da sociedade. A inserção de novos meios de comunicação possibilitou o surgimento de um regime de trabalho inovador. Assim, o teletrabalho apresenta-se viável para redução de custos e aumento da competitividade empresarial. A transposição do controle físico do empregador para o controle virtual, com a desconcentração do ambiente de trabalho, é uma boa opção para o trabalho no século XXI.

Entretanto, não se deve esquecer das garantias mínimas asseguradas ao trabalhador. O direito ao descanso, ao lazer, e à desvinculação completa ao trabalho são requisitos necessários para a manutenção da vida saudável do empregado. Diante das possibilidades do teletrabalho, pode-se dizer que há uma violação dos direitos de prevenção e saúde dos trabalhadores, conquistados ao longo dos últimos anos? Desta forma, o teletrabalho surge como uma provável ameaça a estes direitos, visto que a partir de um computador o funcionário poderá estar conectado à empresa em qualquer local que se encontre. Assim, o presente trabalho busca trazer uma análise do direito à desconexão, ainda pouco explorado por aqueles que se dedicam ao assunto.

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa segue o método de abordagem dedutivo, uma vez que aborda o contexto geral do mundo do trabalho até a análise específica do teletrabalho,

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário - FMC. Endereço eletrônico: marizeldaotaran@hotmail.com

² Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário - FMC. Endereço eletrônico: deisejaquelinea@gmail.com

³ Professora do Curso de Direito da Faculdade Metodista Centenário – FMC. Endereço eletrônico: ariani.oliveira@centenario.metodista.br



em termos das garantias mínimas asseguradas ao trabalhador. Quanto ao método de procedimento, utiliza-se a consulta em livros, artigos científicos, bem como demais estudos pertinentes ao processo de formação jurídica.

3 DESENVOLVIMENTO

A partir de um computador dotado de modem para conexão com sistemas de redes (Internet, intranet, ou qualquer outro agregado de computadores) é possível realizar as obrigações sem que esteja necessariamente dentro do estabelecimento do empregador. Pinho Pedreira (2000, p. 583-587) apresenta a definição de teletrabalho como sendo uma “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”. A inclusão da informática nas relações laborais provocou uma flexibilização no ambiente de trabalho. Hoje é possível estar trabalhando em qualquer lugar, em qualquer horário, basta apenas que haja uma conectividade através de um microcomputador ligado a um sistema de rede de transmissão de dados.

Assim, pode-se dizer que o teletrabalho nada mais é do que uma forma de trabalho à distância exercido mediante o uso das telecomunicações. Vale destacar que o teletrabalho não é uma profissão, mas sim uma forma de desenvolver atividades laborais que requer uma reorganização cultural, visando a eficiente aplicação desta inovação.

O teletrabalho no sistema jurídico nacional, antes da Reforma Trabalhista, possuía tímida normatização, trazendo a exemplo do artigo 6º da CLT, o qual não distingue o trabalho executado pelo empregado em seu domicílio ao executado na sede da empresa. Deste modo, o legislador se preocupou em inserir um conceito de teletrabalho, como prestação de serviços fora da sede da empresa, sendo necessário a utilização de meios telemáticos em sua execução.

A prestação de serviços em regime de teletrabalho no país foi regulamentada de forma mais robusta por meio da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, então surge um conceito legal de teletrabalho disciplinado no art. 75-B, o qual define a modalidade 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”. No parágrafo único, do mesmo artigo acima citado, menciona que o “comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho”.



Portanto, conforme tratam Miessa e Correia (2018, p. 236), será considerado teletrabalhador o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras.

Neste contexto, permanece a subordinação jurídica, ou seja, não pode haver distinção do trabalho realizado fora ou dentro das dependências da empresa. Quanto ao regime de jornada de trabalho, o artigo 62, III, da CLT trouxe novas disposições, o qual estabelece que não haverá mais controle de horário para os empregados em regime de teletrabalho, assim, o empregador fica desobrigado ao pagamento de horas extras, adicional noturno e concessão de intervalos ao empregado. A nova legislação equiparou os trabalhadores no regime de teletrabalho aos trabalhadores que exercem suas atividades externas, o qual se excluí o direito as horas extras sob a justificativa de que seria impossível existir controle de jornada para estes trabalhadores.

Conforme disposto no artigo 75-C da CLT, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, é imprescindível que seja de forma expressa, através de um contrato individual de trabalho, o qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado. Desse modo, não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho, a exigência é que as partes devem estar de comum acordo, e deve ser realizado aditivo contratual, de forma escrita, para constar a nova condição de teletrabalhador e o detalhamento das atividades a serem desempenhadas. O caput do artigo 75-D da CLT, dispõe sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho, 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 escrito.

Neste sentido compreende Delgado (2017, p. 139), não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”. Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia



com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Em março de 2020, por meio da publicação do Decreto Legislativo nº 6, foi reconhecido e decretado estado de calamidade pública em todo o território nacional, decorrente do Corona vírus (COVID-19). Em decorrência das medidas de contenção adotadas pelos Municípios e Estados, amparados pela Lei 13.979/20, diante das circunstâncias de emergência de saúde pública de importância internacional, de modo a promover o isolamento social e quarentena, no claro intuito de proteger a saúde de toda a coletividade. Tais medidas causaram grandes impactos nas relações de trabalho, principalmente subordinado, com o fechamento temporário de inúmeras atividades, para mitigar os riscos de contaminação, as empresas que possuíam meios alternativos de forma de trabalho, optaram pelo tão conhecido teletrabalho/home office.

Com isso, houve uma crescente alteração de contrato de trabalho, que migraram do trabalho presencial para o trabalho remoto, o qual se comprova em pesquisa realizada pelo IBGE. No ano de 2018, o IBGE constatou um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando em domicílio de residência, em junho de 2020, foi realizada uma nova pesquisa que contabilizou cerca de 7,9 milhões de brasileiros trabalhando remotamente, ou seja, um crescimento de mais de 100% no número de teletrabalhadores, o que totaliza cerca de 12% da população brasileira empregada trabalhando em regime de teletrabalho.

Ao contrário do que muitos imaginavam que esta mudança se limitaria à transferência do ambiente de trabalho da empresa para a residência, algo simples e dinâmico, esta mudança repentina nos contratos de trabalhos vem acompanhada de vários problemas e transtornos, pela ausência de tempo para organização estrutural e pessoal. Com a expansão do tempo e do espaço, o teletrabalhador tem a liberdade de trabalhar no horário que for mais conveniente e em qualquer lugar que dê acesso à internet, conseqüentemente os empregadores começaram a exigir mais dos seus empregados, que passaram a trabalhar mais, utilizando até mesmo do seu tempo livre para dar conta das tarefas exigidas.

4 RESULTADOS E CONCLUSÕES

A reforma trabalhista trouxe de forma mais ampla a normatização da modalidade de teletrabalho na CLT, mas a maneira como foi estipulado o regramento do teletrabalho, é notório que não há nenhuma modernização, pelo contrário, há um retrocesso, uma supressão aos direitos fundamentais da classe trabalhadora, direitos tão arduamente conquistados durante anos



de lutas. A reforma não oferece proteção jurídica ao teletrabalhador, além de não conseguir efetivamente preservar a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, direitos fundamentais conforme dispõe o artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal.

Quando foi declarada a pandemia do COVID-19, forçou-se uma rápida transição de contrato de trabalho presencial para o teletrabalho, visto a importância do distanciamento social, o qual veio à tona todas as falhas da normatização dessa modalidade de teletrabalho o que tem ocasionado nesse momento tão difícil, diversas consequências negativas na vida dos trabalhadores remotos, em destaque a diferenciação de direitos entre trabalhadores comuns e teletrabalhadores, gerando grande insegurança jurídica. Os princípios constitucionais da dignidade das pessoas humana e da igualdade estão na Constituição Federal, no art. 7º, onde regulamenta os direitos básicos dos trabalhadores, que abrange a todos, sem qualquer distinção, portanto, é inadmissível qualquer discriminação entre qualquer espécie de trabalhador, seja ele à distância ou o convencional. Mesmo recente a regularização do teletrabalho, é de suma importância uma revisão em sua regulamentação, a fim de harmonizar com todo o ordenamento jurídico brasileiro, observando os direitos fundamentais e considerando princípios basilares do direito do trabalho garantidos pela Constituição Federal, desta forma, se garante realmente a proteção jurídica do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL, Lei n.º 13.467, de 13 de julho, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 nov. 2021.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Deferimento de horas extraordinárias a teletrabalhador**. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168418881/recurso-de-revista-rr1527000220105210001/inteiro-teor-168418900>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- CORREIA, H.; MIESSA, E. **Manual da Reforma Trabalhista: LEI 13.467/2017**, o que mudou? 2. ed. Salvador: JUSPODIVM, 2018.
- DELGADO, M. G.; NEVES, G. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro PNAD - COVID-19 de 2020**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 12 nov. 2021.
- PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v. 64. n° 5, p. 583-587, maio 2000.