



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ANDRESSA WANESSA ALMEIDA MAIA

**O TELETRABALHO E AS INOVAÇÕES TRAZIDAS
PELA LEI Nº 12.551/2011**

**CAMPINA GRANDE – PB
2012**

ANDRESSA WANESSA ALMEIDA MAIA

**O TELETRABALHO E AS INOVAÇÕES TRAZIDAS
PELA LEI Nº 12.551/2011**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Esp. Jardon Souza Maia

CAMPINA GRANDE – PB

2012

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

M217t Maia, Andressa Wanessa Almeida.
 O teletrabalho e as inovações trazidas pela lei nº
 12.551/2011 [manuscrito] / Andressa Wanessa Almeida
 Maia.– 2012.
 21 f.

 Digitado.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
 Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
 Ciências Jurídicas, 2012.

 “Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia,
 Departamento de Direito Privado”.

 1. Direito do trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Trabalho à
 distância. I. Título.


21. ed. CDD 344.01

ANDRESSA WANESSA ALMEIDA MAIA


**O TELETRABALHO E AS INOVAÇÕES TRAZIDAS
PELA LEI Nº 12.551/2011**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação
de Bacharelado em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, em
cumprimento à exigência para
obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

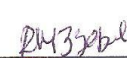
Aprovada em 26/11/2012



Profª Esp. Jardon Souza Maia/ UEPB
Orientador



Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro / UEPB
Examinador



Profª Esp. Renata Maria Brasileiro Sobral/ UEPB
Examinadora

O TELETRABALHO E AS INOVAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI Nº 12.551/2011

MAIA, A.W.A.¹

RESUMO

Diante do avanço tecnológico, tornou-se inadiável a adesão às novas formas de trabalho, que ampliam e permitem maior rapidez nas transações empresariais, dando, por consequência, certa liberdade de atuação aos trabalhadores.

O Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado à distância, ou seja, fora do ambiente físico da empresa, sendo utilizado como alternativa dos empregadores ao seus empregados, para execução das atividades laborais em qualquer lugar, com a utilização da tecnologia de informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular, através do recebimento e transmissão de informações relacionadas à atividade laboral.

Promulgada em 2011, a Lei nº 12.551, visando adequar as normas trabalhistas à sociedade digital, equiparou o trabalho remoto ao realizado no ambiente do empregador, em proteção aos interesses e direitos dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Teletrabalho; Trabalho à distância; Lei nº 12.551/11; Trabalho remoto.

ABSTRACT

Faced technological advances, it has become urgent adherence to new forms of work that expand and allows faster business transactions, giving therefore some freedom of action to employees.

Telework is any and all work done at a distance, ie outside of the physical environment of the company, being used as alternative of employers to their employees to perform work activities from anywhere, using information technology and communication , or more specifically, with computers, fixed and mobile telephony, brought the reception and transfer of information related to labor activity. Promulgated in 2011, Law No. 12,551, seeks to bring labor standards to the digital society, equating the work done in the remote environment of the employer on protection to the interests and rights of workers.

KEYWORDS: Labor Law; Telework; Working distance; Law No. 12.551/11; Teleworking.

¹ Bacharelanda em Direito. Estagiária do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. Tendo sido Monitora em Sociologia Geral e Jurídica no período de Julho de 2010 à Junho de 2011. e-mail: dressa_maia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

Desde o seu surgimento, o trabalho apresentava fortes contornos da influência que exerceria para formação das sociedades, tanto no tocante à política estatal e à economia, quanto na manutenção da família, posto a dependência direta que existe para sua sobrevivência, muito embora o trabalho fosse visto, no início dos tempos, sob a ótica da punição, e não por uma visão humanista.

A decadência do antigo modelo fabril e das formas tradicionais de trabalho, e o avanço das denominadas TCIs (Tecnologias da Informação), aos poucos abriram espaço para a inserção de um formato de trabalho diferenciado, através do qual tornou-se possível a realização das atividades laborais fora do ambiente patronal.

Observou-se, na verdade, a quebra do modelo clássico da relação de trabalho, com a difusão do trabalho a domicílio e à distância, transcendendo os limites físicos territoriais, no qual empregados se utilizam da informática e dos meios eletrônicos, para realizar seu labor, independentemente do lugar em que estejam.

Diante de tantas inovações, o Direito do Trabalho como instrumento de intervencionismo do Estado e fonte constante de adaptações, pela proteção do trabalhador, faz nascer normas que se adequem à realidade hodierna, para que seja mantida a justiça social, em respeito aos direitos e deveres dos trabalhadores, a exemplo da Lei nº 12.551/2011, que inseriu o trabalho à distância como atividade equiparada àquela exercida no ambiente físico do empregador, além de regulamentar o uso dos meios telemáticos para exercício das atividades laborais.

Nesse entendimento, o presente artigo se propõe a apresentar o teletrabalho, elucidando as implicações da moderna tecnologia, principalmente no que se refere às modificações lançadas pela Lei 12.551 de 2011, a sua equiparação com o trabalho exercido no estabelecimento patronal, as vantagens e desvantagens dessa modalidade de contrato e sua aplicação na sociedade.

2. A ORIGEM DO CONTRATO DE TRABALHO

Do ponto de vista jurídico, o trabalho é conceituado como uma prestação não eventual, realizada por um indivíduo em subordinação a uma pessoa física ou jurídica, sob o pagamento de uma remuneração, numa relação que se perfaz através do contrato de trabalho.

2.1 Histórico

No princípio, o trabalho era tratado como mercadoria, objeto de negociação, na qual o trabalhador era mantido na condição de escravo, e, por isso, não era possível reconhecer a existência de um contrato de trabalho entre o tomador de serviços e o escravo, não havendo, portanto, nenhuma garantia de direitos ao trabalhador. Como afirma Sérgio Pinto Martins:

“O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*...não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.”²

Em Roma era a época do *locatio conductio*. O trabalho era visto como uma coisa, objeto de uma relação de natureza civil, pela qual o trabalhador, na condição de escravo, tinha seu trabalho arrendado, locado ou vendido em troca do pagamento.

Chegada a Idade Média, iniciou-se a decadência do trabalho escravo, e com ela nascia o período da servidão feudal. O trabalho passou a ser encarado como um castigo, uma obrigação a ser cumprida pelos escravos já alforriados ou por homens livres, que recorreram aos senhores feudais em troca de proteção e abrigo.

O regime de servidão tinha de ser cumprido dentro de feudos, sob a subordinação direta e incontestável do senhor feudal. Mas, aos poucos, foi

substituído, em especial na segunda metade da era medieval, pelas corporações de ofício, que eram compostas por mestres, dedicados a ensinar aos seus aprendizes, reconhecidos por um contrato de aprendizagem, o ofício da produção de objetos e mercadorias. A relação de trabalho ainda era heterônoma, pois embora não houvessem mais os traços de escravidão, as regras a serem cumpridas eram alheias à vontade dos trabalhadores³.

Contudo, os abusos praticados pelos mestres, e a insatisfação dos operários, aprendizes e companheiros, em virtude da tendência oligárquica familiar que permeava as corporações de ofício, gerou uma onda de revoltas que culminou, após a Rev. Francesa, em 1791, com a Lei Chapelier⁴, na extinção definitiva das corporações de ofício. Assim, dava-se o passo inicial para o progresso do liberalismo-econômico que trazia consigo a supremacia da autonomia da vontade nas relações e a liberdade para o exercício das profissões.

É perceptível que, até então, os trabalhadores exerciam suas atividades sob uma forma de subordinação exploratória, sem garantia de direitos e sem liberdade alguma.

A Constituição Francesa de 1848, de forma embrionária, veio a introduzir os direitos sociais em seu texto normativo, a fim de assegurar algum direito aos trabalhadores. No mesmo intuito, Marx e Engels, publicaram o Manifesto Comunista, intensificando o clamor popular pela necessidade da criação de um ordenamento trabalhista.

A partir de então, dava-se início ao que conhecemos por Direito do Trabalho, cujo objetivo foi desde sempre proteger o trabalhador, enquanto parte hipossuficiente na relação desigual, tanto econômica como socialmente, ao qual

3 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. Rev e ampl. - São Paulo: Ltr, 2010. pgs. 59 e 60.

4 Art. 7º – “ A partir de 1º de Abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro”.

estava submetido. A legislação trabalhista era a resposta do Estado que os trabalhadores esperavam diante das jornadas desumanas e das condições degradantes, sob as quais trabalhavam.

No Brasil, embora a norma trabalhista tenha sido introduzida em meados do séc. XIX, é no século seguinte, em especial com a criação do Ministério do Trabalho, que os direitos dos trabalhadores passam a ser objeto de normatização específica, e só então, com a promulgação, em 1988, da Constituição da República, é que foram delineados os contornos constitucionais do direito do trabalho brasileiro.

2.2 Disposições Constitucionais

A Constituição Mexicana de 1917 foi a pioneira a fazer uma abordagem social do tema, em defesa dos interesses dos trabalhadores, estabelecendo uma jornada de trabalho de oito horas, proibindo o trabalho de menores, limitando a jornada máxima noturna, garantindo o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, entre outros direitos fundamentais para o exercício digno do trabalho.

No Brasil, a primeira constituição a versar especificamente sobre o Direito do Trabalho foi a de 1934, na qual estava assegurada a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de oito horas de trabalho, férias anuais remuneradas, repouso semanal, garantindo, ainda, a proteção do trabalho das mulheres e menores⁵.

A Consolidação das Leis Trabalhistas ocorreu em 1943. Contudo, não tratava da previsão de novos direitos, até então não previstos nas Constituições anteriores, mas apenas unia todas as normas já existentes na época que versassem sobre o trabalho.

5 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 26ª ed. – São Paulo: Ed. Atlas, 2010. p. 10

Em 1988, com a nova Carta Magna, tivemos a inclusão dos direitos sociais, em especial com o art. 7º, equiparando trabalhadores rurais a urbanos, no que concerne aos Direitos e Garantias Fundamentais, cujo conteúdo vislumbra garantir a dignidade humana e assegurar a livre iniciativa para o trabalho⁶, em benefício do trabalhador subordinado, enquanto parte hipossuficiente, regulando o contrato de trabalho nas suas mais variadas formas.

A Constituição Federal prevê, ainda, em seu art. 170, VIII, a busca pelo pleno emprego como um dos princípios gerais da atividade econômica, cuja efetividade encontra-se limitada, tendo em vista a contradição existente entre esse preceito, o qual objetiva a garantia de um emprego estável, e os ditames da produção capitalista, que visa o acúmulo de riquezas, independente dos meios de obtenção e dos seus reflexos sociais.

Observa-se, portanto, uma disparidade no que tange à efetivação dos princípios trabalhistas, enquanto normas garantidoras de direitos fundamentais aos trabalhadores, pois, embora seja o contrato de trabalho um negócio bilateral, a vontade do empregador, na quase totalidade dos casos, prevalece sobre a do empregado, em virtude da sua potencialidade estrutural e econômica perante o trabalhador, independente de como, e sob quais condições seja prestado o labor.

2.3 Preceitos Celetistas

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 2º, define o empregador como a empresa, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, mas a legislação não especifica onde e como deve ser exercida essa direção para que se configure o contrato de trabalho. É nesse sentido que surge a discussão em torno das características principais do contrato de teletrabalho, quais sejam o lugar da prestação de serviços, e os meios de trabalho.

6 CF/88 – Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao conceituar o empregado, no art. 3º, como a pessoa física que presta serviços habitualmente, sob a dependência do empregador, e mediante uma contraprestação remunerativa, a norma celetista evidencia a controvérsia existente quanto à análise dos elementos configuradores do contrato de teletrabalho, tendo em vista tratar-se de um tema de entendimento não unificado.

Alguns questionamentos surgem sobre o Teletrabalho, intrigando a Justiça Trabalhista: Como se dá o reconhecimento do contrato de emprego daquele que prestar serviços fora das dependências físicas do empregador? Quais os meios utilizados para exercer esse tipo de labor? Como se configura a subordinação ao empregador? Como garantir a pessoalidade na prestação de serviços? Quais os meios de controle da jornada de trabalho?

3. TELETRABALHO E OS ELEMENTOS DA RELAÇÃO TRABALHISTA

O novo texto do artigo 6º da CLT define que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que reste caracterizada a relação de emprego. Na mesma reforma legislativa inserida pela Lei nº 12.551/11, restou definida a equiparação dos meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Extirpando, assim, quaisquer dúvidas sobre a existência do vínculo empregatício em favor daqueles que prestem serviço em local diverso ao estabelecimento físico da empresa, quando preservados os requisitos básicos caracterizadores da relação de trabalho: habitualidade, onerosidade, subordinação, pessoalidade e alteridade.

No Brasil, temos hoje aproximadamente 11 milhões de teletrabalhadores, os quais exercem as atividades em sua própria casa⁷. As empresas de tecnologia e produção criativa, como IBM e CISCO, são as que mais aderem a essa modalidade de trabalho. Segundo a SOBRATT – Sociedade Brasileira de

7 “11 Milhões de Brasileiros já adotam o Teletrabalho.” Disponível em: <http://www.beca-ework.com>
Acesso em: 22/10/2012

TeleTrabalho, acredita-se que existam mais teletrabalhadores no país, mas que não possuem registro do regime de trabalho em seu contrato, em virtude da visão negativa que muitos empresários ainda possuem dessa modalidade de trabalho. Contudo, esses números tendem a crescer com a disseminação de novos instrumentos eletrônicos, revelando uma nova flexibilização do tempo e do espaço, permitindo um alcance transcontinental entre empresas e trabalhadores.

a) Da personalidade e da identificação da subordinação jurídica.

Mas, com o trabalho sendo realizado longe dos olhares dos patrões, como garantir a personalidade na prestação laboral? Os requisitos da personalidade e subordinação são motivos de maior preocupação quando se fala em teletrabalho, pela facilidade com que podem ser desvirtuados nessa modalidade trabalhista, podendo, inclusive caracterizar uma modalidade de trabalho autônomo.

Os avanços das formas de comunicação trazem nova dinâmica às relações de trabalho. O que até pouco tempo só poderia se realizar dentro da estrutura física do empregador, hodiernamente pode ser feito no domicílio do empregado, e isso repercute diretamente no “como” e “por quem” está sendo desenvolvido o trabalho.

Os entraves nessa discussão são muitos, a começar pela personalidade na relação de emprego, tendo em vista que mesmo um login em uma plataforma específica utilizada pela empresa, que possa se valer de tecnologias como a biometria, não garante que a tarefa esteja sendo realizada pelo empregado, uma vez que ele pode permitir que outras pessoas trabalhem em seu lugar após a inserção dos seus dados de acesso.

Embora o contrato de trabalho, por regra legal, tenha por requisito a personalidade, não se tem como medir ou assegurar a prestação do trabalho como sendo exclusiva do empregado em se tratando do contrato de teletrabalho. A produção pode ser desenvolvida tanto pelo empregado como pelos membros de sua família, sem que isso seja sabido pelo empregador, e sem que acarrete prejuízos à empresa.

Para que se defina o vínculo empregatício existente, a identificação da subordinação jurídica poderá ser feita tanto por elementos tradicionais de controle, como também por instrumentos típicos do teletrabalho, como os aparelhos de vídeofiscalização, cujas câmeras só poderão ser instaladas com o conhecimento do empregado.

O uso de programas de informática permite a fiscalização pelo empregador e a manutenção do seu poder diretivo. Entretanto, esse é um ponto frágil na definição da fronteira entre o exercício das atividades pelo empregado e a autoridade do empregador, uma vez que abre margens para invasão da intimidade e privacidade do teletrabalhador.

No EUA, a problemática, gerada pelo “networking”, entre a vida privada do empregado e a fiscalização a ser realizada pela empresa, está sendo dirimida através da destinação de um cômodo específico para o desenvolvimento das atividades, com passagem direta à parte externa do domicílio, para o qual o empregador ou a administração do trabalho tenha acesso sem que haja violação do domicílio do empregado⁸.

A doutrina elenca um conjunto de indicadores que caracterizam a subordinação jurídica: a submissão do teletrabalhador a um programa de informática desenvolvido pela empresa, que dirija e controle suas atividades; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de participação em cursos e reuniões; além da integração do empregado através de códigos de acesso, figuração em listas de distribuição de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa. A esses fatores deve estar atenta a Justiça Trabalhista, para poder definir o vínculo real existente entre empregado e empregador.

b) Do local de trabalho

No clássico contrato de trabalho, temos que, via de regra, a prestação de

8 **GUADALUPE.** Tatiana Regina Souza Silva. “A proteção do Saúde do teletrabalhador.” Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/> Acesso em: 24/10/2012.

serviços ocorre no ambiente físico do empregador, o que possibilita a direção constante e o controle efetivo dos serviços.

Ocorre que, no teletrabalho é quase impossível restringir o ambiente no qual serão desenvolvidas as atividades laborais, tendo em vista que o trabalhador está livre para cumprir com sua jornada aonde quiser, seja na sua casa, pelas ruas da cidade, nos bares ou restaurantes, entre outros lugares.

Ademais, o local da execução dos serviços pelo trabalhador passa a ser matéria de menor importância, diante do cumprimento das atividades e resultados da produção.

Não obstante, o reconhecimento do trabalho à distância pela Lei 12.551/2011, em alteração à redação do art. 6º da CLT, revela não haver distinção entre o trabalho executado no estabelecimento patronal, daquele realizado em quaisquer outros locais, desde que restem caracterizados os requisitos da relação de trabalho.

c) Dos meios de trabalho

É impossível, nos dias atuais, imaginar alguém que não faça uso da tecnologia móvel. A facilidade na comunicação reflete, também, nas relações de trabalho, incrementando a dinâmica empresarial.

Diante das modificações impostas pela tecnologia moderna, o trabalhador se depara com uma nova realidade, é a chamada era do Mobile Office, na qual é possível o exercício de suas atividades com mais facilidade e comodidade, através do uso de smartphones, tablets e outros meios de comunicação informatizados, permitindo o comando direto do empregador.

Utilizando os hardwares e softwares adequados, numa rede doméstica, com rápida conexão, é possível acessar redes internas da empresa, realizar reuniões por videoconferências, de qualquer lugar, a qualquer tempo.

Igualmente, a disseminação dos aplicativos de mensagens instantâneas, como o MSN, Google Talk e Skype, tem incentivado a adesão dos empresários ao sistema da mobilidade profissional.

d) Da habitualidade. Da duração da jornada e do pagamento das horas extras. Meios eletrônicos e a súmula 428 TST.

O teletrabalho também deve ser prestado habitualmente para que seja garantida a equiparação ao contrato de emprego tradicional. Mas como garantir a não eventualidade na prestação dos serviços?

Apresentar continuidade no labor não significa dizer que a prestação deva ser diária, mas que haja uma rotina de atividades, caracterizando um serviço habitual, como por exemplo, duas vezes por semana, sempre nos mesmos horários.

O TST adotou o teletrabalho para o seu quadro de pessoal, desde fevereiro de 2012, e fixou formas de controle ao desempenho dos servidores, através da estipulação de metas diárias, semanais e mensais. Além disso, não pode o servidor se ausentar do Distrito Federal durante os dias de expediente, sem autorização prévia do superior⁹, o que demonstra a fiscalização do referido órgão ao requisito da habitualidade.

No tocante à delimitação da jornada de trabalho, quando o empregador disponibiliza ao empregado equipamentos eletrônicos após o término de sua jornada, presume-se que durante este período o teletrabalhador esteja à disposição do empregador, e dependendo do tipo de contrato, faça jus ao pagamento de horas suplementares.

Essa é uma nova realidade, surgida com o advento da Lei 12.551/2011,

9 Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012.

cujo teor fez com que a Súmula 428 do TST perdesse sua aplicabilidade. A referida súmula considera que “o uso de aparelho de intercomunicação, como BIP, pager ou celular, pelo empregado, por si só, não caracterizaria o regime de sobreaviso”. Ocorre que, com a nova redação dada ao art. 6º, Parágrafo único da CLT, o período de utilização de celular corporativo ou outro meio eletrônico de comunicação ligado, após o encerramento da jornada, será remunerado. Vejamos:

Art. 6º [...] 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.

Nesse sentido, ficou decidida, na 2ª semana do TST, realizada no último setembro, a modificação na Súmula 428, reconhecendo que o empregado à distância, submetido ao poder diretivo do empregador através de meios informatizados e telemáticos, estará em regime de sobreaviso, fazendo, por isso, jus ao pagamento de hora extra no valor de 1/3 da hora normal. Vejamos o texto sumular com sua nova redação:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distancia 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.

A nova lei dá margens para diferentes interpretações, e nos faz entender quanto ao controle pelo empregador, que este poderá configurar hora suplementar, seja pelo uso de e-mail, celular ou outros meios eletrônicos para comunicação pós-jornada, ainda que não haja ordem direta a ser cumprida pelo empregado.

Segundo a CETEL – Centro de Estudos de Teletrabalho e alternativas de Trabalho Flexível, apenas 20% das empresas, que implementaram a modalidade do TeleTrabalho, tem enfrentado problemas com esse regime. Mais de 50% das empresas acompanham a produtividade através de metas pré-estabelecidas, e dizem que o controle das atividades não é problemas, pois os empregados se sentem gratificados em poder trabalhar no próprio domicílio, e por isso, executam corretamente suas tarefas.¹⁰

O período em que o obreiro esteve “logado” não pode ser equiparado a sua efetiva jornada de trabalho, uma vez que o tempo de acesso ao sistema de trabalho não garante que atividades foram desenvolvidas em prol dos interesses do empregador. E, mesmo que o trabalho venha a ser feito através da designação de tarefas específicas, com senha única, ligada diretamente a ela, como podemos vislumbrar a habitualidade da relação?

Para isso, uma das soluções suscitada por alguns doutrinadores trabalhistas é a instalação de softwares específicos, que permitam o registro do tempo de trabalho, as pausas, erros, a cadência do trabalho, o recebimento de ordens, inclusive a tentativa de manobras e desrespeito aos procedimentos adequados, realizando neste momento o bloqueio da atividade, pela ausência das operações predeterminadas.

Os casos devem ser analisados individualmente, para que nem toda ligação ou e-mail enviado pelo empregador seja considerado uma ordem, que indique continuidade do serviço. Além disso, os teletrabalhadores podem desrespeitar seus “horários de folga”, trabalhando a todo e qualquer instante, independente de ordens, em virtude da inegável conexão virtual contínua que se vive atualmente, fazendo surgir o direito ao recebimento de horas extras. Sendo assim, as empresas devem ficar atentas, para impedir posteriores ações trabalhistas.

¹⁰ **SIGOLLO**, Rafael. “No Valor Econômico: “Mudança no trabalho remoto ainda não preocupa empresas”” Disponível em: <http://www.relacoesdotrabalho.com.br> Acesso em 04/11/2012.

e) Das vantagens e desvantagens do Contrato de Teletrabalho

Em muito se fala nas vantagens resultantes da adesão ao contrato de teletrabalho, tanto para empregados como para empregadores. Entretanto, algumas desvantagens assustam muitos dos empresários brasileiros, que ainda temem em fazer uso do teletrabalho.

As principais vantagens enxergadas para o empregado é no que se refere à liberdade na prestação do seu serviço, em especial pela comodidade experimentada quando da execução das atividades laborais em qualquer lugar de sua escolha, nos horários que melhor se adequem a sua realidade de vida.

O fator da liberdade influencia diretamente na qualidade de vida do empregado, causando-lhe outros efeitos positivos, já que o trabalho pode ser executado em seu próprio domicílio, permitindo-lhe maior tempo para tarefas pessoais, para os cuidados com a saúde e para convivência em família.

Além disso, o empregado tem por benefício a redução com os custos de transporte, e a economia do tempo dispendido no deslocamento até a empresa, principalmente nas grandes cidades, cujas condições de trânsito prejudicam o trabalhador, que perde horas do seu dia em meio aos engarrafamentos.

Para as empresas, o acesso remoto dos trabalhadores aos seus servidores, seja de casa ou de qualquer lugar, implica no aumento da velocidade na realização dos serviços, refletindo no crescimento da produção, e na diminuição dos custos da empresa, com redução de espaço, limpeza, energia elétrica e manutenção dos escritórios.

A empresa poderá funcionar durante 24hs, uma vez que é possível que os empregados estejam trabalhando a qualquer hora do dia, interligada globalmente, realizando transações com o mundo inteiro.

Muitos dos empregadores apontam algumas desvantagens como causa da rejeição ao sistema de teletrabalho, uma delas é quanto a falta de disciplina de

alguns profissionais quando não estão sob supervisão direta, comprometendo, portanto, o ritmo da produção.

Outro fator negativo no teletrabalho é no tocante a confiabilidade e segurança das informações pelo uso externo das redes internas da empresa. Para tanto, algumas empresas especializadas em sistemas da informação tem desenvolvido práticas que diminuem a vulnerabilidade do sistema e as ameaças virtuais.

O teletrabalho pode acarretar, ainda, o isolamento social pelo afastamento dos trabalhadores, em virtude do menor tempo de convívio uns com os outros, podendo, inclusive, prejudicar a ação dos sindicatos.

Outrossim, a liberdade adquirida pelo trabalhador no contrato de teletrabalho, pode vir a prejudicá-lo, não estando ele preparado para separar suas atividades pessoais da vida profissional, deixando de exercer o labor com o mesmo empenho e eficiência de quando laborava no ambiente patronal.

Embora apresente inúmeras vantagens, o teletrabalho encontra barreiras para fixar-se no mercado profissional, em especial pelo padrão cultural de trabalho adotado pelos empresários brasileiros, que preferem manter os trabalhadores trabalhando nos ambientes patronais, com a jornada de oito horas diárias, não avaliando a produtividade.

CONCLUSÃO

É certo e inquestionável, que a alteração legislativa do art. 6º da CLT, veio a proteger o trabalho à distância, tendo em vista a garantia dos direitos sociais, reconhecidos como fundamentais na manutenção de uma vida digna.

A equiparação à uma relação de emprego tradicional, trouxe diversas indagações ao mundo jurídico, pois nosso ordenamento ainda não está preparado, com os mecanismos necessários, para enfrentar as inovações tecnológicas e a nova dinâmica das relações sociais e econômicas, embora

estejamos diante da necessidade de proteção aos direitos fundamentais do trabalhador.

Contudo, já é sabido que o trabalho desenvolvido distante da sede da empresa acarreta mudanças para trabalhador e empregador, sejam positivas, como a possibilidade do empregado equilibrar a vida familiar com a profissional, ou negativas, como a diminuição das relações interpessoais, gerada pelo isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores, que podem dificultar, inclusive, a tutela sindical.

O que se sabe nesse momento, é que o teletrabalho surgiu para acompanhar os avanços no espaço e no tempo, com a quebra do modelo tradicional de trabalho, sendo a Lei nº 12.551/2011 uma maneira de proteger e assegurar que os teletrabalhadores sejam tratados com os mesmos direitos que os trabalhadores tradicionais, sendo a tecnologia utilizada para beneficiar tanto empregados como empregadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rev e ampl. - São Paulo: Ltr, 2010

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de fevereiro de 2012**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 912, 3 fev. 2012. Caderno Jurídico do Tribunal Superior do Trabalho, p. 2-5.

BULOS, Uadi Lammego. **Curso de Direito Constitucional**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva: 2008.

FREITAS, Ives Faiad. **Teletrabalhador e a configuração do vínculo empregatício. Análise das teorias da parassubordinação e da subordinação estrutural**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n.3194, 30 de março de 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/21393> Acesso em: 24 ago. 2012.

GUADALUPE. Tatiana Regina Souza Silva. **“A proteção do Saúde do teletrabalhador.”** Disponível em: <http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/>
Acesso em: 24 de out. 2012.

INTEL – Next Generation Center. **“Trabalho Remoto”**. Disponível em: <http://www.nextgenerationcenter.com> Acesso em: 30/10/2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. – São Paulo: Ed. Atlas, 2010.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. **Análise Juslaboral do Teletrabalho**. Camões, Curitiba, 2008.

SANTOS, Roseli Rego. **O princípio da busca do pleno emprego como aplicação da função social da empresa na lei de falências e recuperação de empresas**. CONPEDI, XVII Encontro Preparatório para o Congresso Nacional do CONPEDI – Salvador, ano de 2008. Disponível em <http://www.conpedi.org.br>
Acesso em: 26 de out. 2012.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. - São Paulo: Ed. Método, 2009.

VIEIRA, Fernando Borges. **As cautelas do empregador**. Visão Jurídica. São Paulo: Escala - nº 71, p 62-63, 2012.