

A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O TELETRABALHO: AVANÇO LEGISLATIVO NO BRASIL

TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT AND TELEWORK: LEGISLATIVE EVOLUTION IN BRAZIL

Felipe Cunha Pinto Rabelo¹

Marcelo Alves Cavalcante²

RESUMO

A sociedade contemporânea, especificamente a ocidental, evidenciou grande evolução tecnológica nas últimas décadas, ocasião em que as relações laborais se tornaram mais dinâmicas, com o exercício de atividades que não necessitam ser exercidas em um ambiente físico pré-determinado. A legislação trabalhista brasileira, através das recentes inserções propostas pela lei nº 13.467/17, passou a prever de forma detalhada o teletrabalho e as suas nuances, contemplando uma forma de trabalho que apesar de já existente, carecia de uma normatização, sendo, portanto, necessária uma reflexão sobre o ordenamento jurídico atual para melhor adequação à realidade fática do cotidiano laboral brasileiro. Os reflexos desta nova modalidade de trabalho no país também serão analisados com base em dados empíricos que demonstram a sua adoção no país e as nuances que envolvem o contrato destes profissionais.

PALAVRAS-CHAVE: Tecnologia; Contrato de trabalho; Teletrabalho.

ABSTRACT

Contemporary society, specifically the Western society, has evidenced a great technological evolution in the last decades, when labor relations have become more dynamic, with the exercise of activities that do not need to be exercised in a predetermined physical environment. Brazilian labor legislation, through the recent insertions proposed by Law No. 13467/17, began to provide in detail the telework and its nuances, contemplating a form of work that, although already existent, lacked a legislation, being, therefore, a necessary reflection on the current legal system in order to better adapt to the factual reality of Brazilian labor relationship, as will be demonstrated in this paper. The reflexes of this new

¹ Advogado, Graduado pela Universidade FUMEC, Pós Graduado em Direito Público pelo Instituto de Educação Continuada – PUC/MG, Pós graduado em Consultoria Jurídico Empresarial pela Universidade Anhanguera, Mestrando em Direito Empresarial pela Faculdade Milton Campos. Email: felipe.rabelo@abdallasa.com.br

² Advogado, Graduado pela Universidade de Itaúna, Pós-Graduado em Direito Tributário pelo Instituto de Educação Continuada – PUC/MG, Mestrando em Direito Empresarial pela Faculdade Milton Campos Email: marcelo.cavalcante@abdallasa.com.br

modality of work in the country will also be analyzed based on empirical data that demonstrate its adoption in the country and the nuances that involve the contract of these professionals.

KEYWORDS: Technology; Work contract; Telework.

INTRODUÇÃO

Para que se inicie uma relação de trabalho, a premissa básica é o estabelecimento de normas e regras prévias à execução dos serviços, sendo demonstrado, por parte do empregador, os anseios na contratação e a forma de contraprestação oferecida (salário e benefícios), e por parte do empregado como pode ele contribuir para o atingimento das metas operacionais (cessão da mão de obra).

Consensado entre eles os meandres da relação, se pactua a mesma, tácita ou formalmente, através de um contrato de trabalho, contrato este que estabelecerá os direitos e obrigações das partes signatárias em respeito as normas vigentes.

Historicamente, as relações de trabalho sofreram grande modificação após a revolução francesa e revolução industrial europeia, ocasião em que predominava uma alta demanda face à escassez de mão de obra especializada.

Nesta mesma época surgiram as relações empregatícias com ampla exploração do profissional objetivando o lucro e desenvolvimento industrial, criando uma disparidade latente entre empregado e empregador, o que só foi possível reduzir com o surgimento dos movimentos sociais, pós grandes guerras mundiais, e reflexos dos mesmos nas legislações mundo afora.

Atualmente, as relações de trabalho estão cada vez mais especializadas, baseadas em expertises outrora inexistentes e em tecnologias surgidas com os computadores e benesses que os mesmos trouxeram para as relações cotidianas.

Um novo tipo de relação surge, com o empregado cada vez mais informado e com atividades exercidas fora do ambiente industrial/comercial. As gerações também mudaram, surgindo pessoas e por consequência profissionais, que se interessam pela mobilidade e acesso rápido às informações.

No Brasil, a legislação não acompanhou o ritmo evolutivo social, ficando a lei amparada em uma normatização da década de 1940's (CLT – 1943), retrograda e sem novidades que pudessem abarcar todas as novidades surgidas na relação de trabalho.

Somente com a reforma da legislação trabalhista, em vigência a partir da lei nº 13.467/17, é que o legislador brasileiro normatizou algumas formas de trabalho mais atuais e em conformidade com a evolução social e tecnológica, como o teletrabalho.

O que se pretende abordar neste estudo é a evolução tecnológica pós revolução industrial, seus reflexos no cotidiano social, as novas formas de trabalho surgidas no século XX e a normatização do trabalho remoto no Brasil, trazido pela lei nº 13.467/17.

Será demonstrado, precipuamente, um breve histórico sobre a evolução tecnológica, com posterior abordagem sobre a evolução nas relações de trabalho e legislação brasileira, embasados em análises bibliográficas e empíricas.

1 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA: UM NOVO CENÁRIO SOCIAL

É inegável o fato de a tecnologia estar cada vez mais presente no cotidiano e em diversas áreas, sendo essencial em ambientes de relacionamento interpessoal e em atividades laborais.

O cenário atual é fruto de uma longa evolução, partindo da pré-história a idade Contemporânea, cada uma das fases possuindo seus marcos de descobrimento e evolução.

O homem sempre buscou, em sua necessidade de sobrevivência, ferramentas capazes de maximizar o potencial de suas atividades, lhe trazendo maior potencial para a caça e construção de abrigos, sempre com maior velocidade e precisão.

Historicamente exemplificando, os ensinamentos de Euclides (300 a.c.) de Alexandria sobre os princípios da geometria serviram de inspiração para a melhoria do método de trabalho dos agricultores às margens do rio Nilo, assim como a *Lei das*

Alavancas, de Arquimedes, formulada em 287 a.C., veio a diminuir o esforço físico de muitos trabalhadores .³

Inúmeras foram as evoluções que acompanharam o homem em paralelo à sua evolução física, mas de fato o grande marco foi a revolução industrial europeia.

Com a mesma, vivenciada entre os séculos XVIII e XIX, o trabalho artesanal foi substituído pelo trabalho assalariado com uso de máquinas que passaram a dominar o processo produtivo.

A Inglaterra foi o país central desta revolução, privilegiado pela localização geografia, intenso êxodo rural e rica burguesia que dominava o país.

A incessante busca pelo lucro fez crescer a demanda por mão de obra e consequente profissionalização dos trabalhadores (a maioria advinda do campo e sem expertise para as novas exigências laborais), que passaram a se envolver em um ambiente industrial arraigado com evoluções tecnológicas, que apesar de simples eram inovadoras para a época.

O processo produtivo se tornou mais célere e assertivo, as máquinas eram cada vez mais utilizadas e a mão de obra, por consequência, mais explorada.

Nitidamente, o período pós-Revolução Francesa, onde prevalecia a concepção do Estado Liberal, dando importância irrestrita ao princípio da autonomia da vontade e pregando a não intervenção do Estado – posição esta compreensível em virtude da sociedade estar saindo de um período de luta contra o absolutismo -, acabou, no aspecto social, prejudicando a classe mais fraca, ou seja, a classe operária, permitindo uma exploração intensa pela classe burguesa.

Diante desta “ojeriza” pela intervenção estatal na sociedade, o empregado era explorado de tal forma que trabalhava até o seu limite, recebendo, apenas, o necessário para viver, ou melhor, sobreviver, sendo o tripé liberdade, igualdade e fraternidade, no qual se baseou a Revolução Francesa, esquecido.⁴

³ VASCONSELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração, volume 8, nº 01, janeiro/março de 2001, 23-35, pág. 23

⁴ PICORETTI, Gilsilene Passon. **Núcleos Intersindicais e Comissões de Conciliação Prévia: Um Novo Desafio Às Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro : Editora Lumen, 2004. Págs. 113 e 114

A sociedade laboral passou a sofrer importante mudança apenas após a grande primeira guerra mundial, ocasião em que iniciou-se uma nova construção civilizatória baseada na proteção dos direitos fundamentais, neles inclusos os dos trabalhadores, contemplados com a criação do primeiro órgão internacional voltado à estabelecer regramentos de proteção aos mesmos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919.

A partir de então, na sociedade contemporânea moderna, especialmente as ocidentais, o Estado passou a tutelar as relações de trabalho e a resguardar os direitos provenientes da relação empregatícia, trazendo maior equilíbrio a uma relação até então dispare entre seus participantes.

Com os avanços tecnológicos vivenciados a partir do último terço do século XX, mais precisamente o surgimento dos computadores na década de 1970 e o avanço nas telecomunicações a partir de então, surgiram novas formas de trabalho, dando espaço à mobilidade em detrimento ao trabalho estático.

O Estado não perdeu o seu papel de tutor da relação empregatícia, mas a modernidade imposta pelos avanços citados fez surgir uma nova relação de trabalho e atividades outrora inexistentes, priorizando a relação interpessoal e criando postos de trabalho com atividades exercidas longe dos domínios industriais.

O trabalho realizado por métodos repetitivos ou mesmo através do “enclausuramento” do profissional às amarras de um posto de trabalho pré-definido, cede lugar à realização de atividades em ambiente globalizado, sem fronteiras.

As novas tecnologias permitem que o resultado de determinado produto seja efetivado por operações que podem ser realizadas em continentes diferentes do seu destinatário final, importando apenas o atingimento do resultado, não sendo necessária, em algumas ocasiões, a presença física do profissional contratado para exercer determinada atividade.

O trabalho, em grande escala, se transferiu das mãos para as mentes, motivado pelo surgimento da automação, biotecnologia e avanços em telecomunicações que exigem mais do intelecto do que da força bruta dos trabalhadores.

À medida que a tecnologia da informação vai sendo incorporada ao sistema produtivo, ela altera radicalmente a estrutura e o modo pelo qual o trabalho é executado, sobretudo no que diz respeito ao trabalho de produção e de coordenação. Na produção, o trabalho físico é afetado pelo uso de robôs e de máquinas de controle numérico, pela automação dos processos e pelo emprego intensivo de computadores para controlar e processar dados.

O trabalho de coordenação tende a tornar-se mais efetivo com a introdução da tecnologia da informação, em razão do aumento da capacidade em coletar, estocar, processar e transferir informações, o que torna possível obter maior velocidade de comunicação intra e inter firmas, reduzir o prazo de resposta às variações nos ambientes interno e externo, comprimir o tempo, o espaço e expandir o estoque de conhecimento da empresa. Quando combinadas, todas essas características resultantes da adoção da tecnologia da informação podem ser traduzidas em economias e ganhos de produtividade, mediante a eliminação de etapas do processo produtivo que não agregam valor (atrasos, tempo de processamento), a intensificação da comunicação e do feedback interno, maior capacidade de coordenação interdepartamental, facilidade de monitorar e manter o processo sob controle, integração com as atividades dos fornecedores por meio de um fluxo de informações permanente e atualizado.⁵

Com este novo cenário social, e a informatização das relações de trabalho e ambiente industrial, empresas de menor porte passaram a coexistir com grandes e seculares instituições, ampliando ofertas de trabalho com criação de novas oportunidades no mercado laboral.

2 TRANSFORMAÇÕES EVIDENCIADAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

⁵ DE MEDEIROS VALLE, Bejamim. Tecnologia da informação no contexto organizacional. *Ciência da Informação*, v. 25, n. 1, 1996. Disponível em <<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/669>>, acesso em 07 de janeiro de 2019

Diante de tal evolução tecnológica, refletida diretamente nas relações de trabalho mundo afora, o trabalho já não precisa necessariamente ser exercido entre as paredes do escritório, no ambiente industrial ou em uma estrutura corporativa tradicional, com mesas de trabalho, salas de reuniões e recepção.

O surgimento dos computadores e os reflexos nas relações sociais fizeram surgir novas relações de trabalho, gerenciadas à distância e sem o exercício presencial do poder potestativo do empregador.

O empregado se tornou mais dinâmico e menos estático, realizando suas atividades cotidianas com o auxílio de *smartphones* e *notebooks* que lhes conferem mais agilidade e dinamizam seu tempo, maximizando os resultados desejados por ele e pelo empregador.

A sociedade capitalista atual é pautada pelo aumento do setor terciário ou de serviços; pela globalização da economia; pelo modelo enxuto de empresa; pelo uso de tecnologias de ponta, como eletrônica, telecomunicações, informática, biotecnologia; pela alta produção de bens não-materiais, como serviços, informação, educação, estética. Em consequência destas mudanças, postos de trabalho na indústria vêm diminuindo e o decréscimo do emprego estrutural vem gerando desemprego e dando lugar ao trabalho autônomo e à economia informal; ocupações antigas vêm desaparecendo e novas vêm surgindo a cada dia. Estas mudanças no mundo do trabalho geram instabilidade e exigem do trabalhador uma série de novas habilidades para a empregabilidade, como flexibilidade, polivalência, capacitação tecnológica, adaptabilidade. A organização, a estabilidade, a certeza, a previsibilidade, ícones da sociedade industrial, foram substituídas pela flexibilidade da produção e das relações de trabalho, que passaram a ser guiados pelas flutuações do mercado de consumo.⁶

Empresas sediadas em um país e que possuem operações em outros, não perdem em produtividade devido à distância entre suas unidades. O uso da tecnologia nas informações e no acesso a elas estreitou o mundo corporativo e as relações de trabalho, pois mesmo em fusos horários diversos, as atividades são exercidas de

⁶ SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 4, n. 1-2, 2003, págs.. 13-19, pág. 16

forma contínua, sem prejuízo aos resultados almejados pela companhia ou ao descanso e saúde do trabalhador.

Os programas de recrutamento e seleção estão igualmente se modernizando, sendo por vezes realizados *online*, sem a necessária presença do candidato nas dependências da empresa ou do recrutador, lhe sendo conferido um retorno do processo por igual meio, tornando o processo mais ágil, efetivo e menos custoso.

As empresas passaram a adotar programas de *compliance* para resolver imbróglios surgidos da relação de emprego sem a necessária intervenção Estatal, com métodos de aplicação interno para gestão de conflitos objetivando a redução de problemas e, por consequência, custos, como elucida Flávio Carvalho Monteiro de Andrade:

O *compliance* é instrumentalizado na prática pela criação de uma comissão de pessoas que irá produzir um manual, ou seja, um código escrito que irá definir e explicar as regras, institutos e procedimentos estabelecidos em tal documento, criados com o intuito de que todas as normas (as do Estado e todas as demais) sejam, efetivamente, cumpridas em determinada empresa ou organização de qualquer tipo, evitando-se, assim, danos à imagem, reputação e mesmo danos materiais (decorrentes de possíveis multas administrativas ou condenações judiciais que determinem pagamentos de indenizações).⁷

Tais medidas são essenciais pois os fatores econômicos interferem diretamente nas relações de emprego e na normatização trabalhista Estatal, nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento⁸, ao tratar sobre o assunto:

Não há dúvidas, no entanto, que fatos econômicos influem na legislação trabalhista como acontece com o chamado Direito do Trabalho de crise, assim como fatos políticos também interferem na nossa disciplina como o tipo de Estado (corporativo ou liberal) e, ainda, o Direito do Trabalho reflete-se sobre a vida econômica das empresas, com o custo do trabalho e a produtividade.

⁷ OLIVEIRA, Gustavo de Andrade [Org.], Compliance e integridade: aspectos práticos e teóricos. Belo Horizonte : Editora D'Plácido, 2017, pág. 139 a 165

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ordenamento Jurídico Trabalhista. São Paulo : LTr, 2013, pág. 32

Contudo, a evolução tecnológica também trouxe problemas para a relação de trabalho.

Empregos antes existentes passaram a sucumbir face às tecnologias emergentes. A automação iniciou um processo de reestruturação de emprego, fazendo surgir atividades novas em detrimento à extinção de antigas.

Caso clássico é o surgimento das máquinas fotográficas digitais, responsáveis por levar ao usuário final o poder de visualizar as suas próprias fotos e delas escolher a que melhor lhe agrada, com a consequente impressão das mesmas em seu computador pessoal ou guarda em arquivo digital, lhe sendo oportunizada a divulgação virtual em plataformas digitais como o *instagram* e o *facebook*.

Neste cenário, a empresa de fotografia, responsável exclusivamente pela impressão de filmes fotográficos, teve que se reinventar para a longevidade do seu negócio, o que também se aplica aos fotógrafos da época.

Inúmeras são as profissões atingidas pelo avanço tecnológico e que não mais existem ou estão em vias de extinção (lenhador, telefonista, carteiro...) mas muitas outras surgem com o crescimento de novas tecnologias (programador de jogos eletrônicos, influenciador digital, especialista em *e-commerce*...).

No capitalismo moderno ocidental, principalmente, a legislação e as relações trabalhistas devem acompanhar esta evolução para evitar um aumento no desemprego e, por consequência, uma degradação social da comunidade atingida.

Uma das questões mais proeminentes do funcionamento do sistema de produção capitalista é a da forma que o capital assume em seu ímpeto por acumular, o qual provoca o descarte em massa de trabalhadores do processo produtivo, com consequências negativas importantes para a sociabilidade em geral, sendo, a mais grave delas, a questão do desemprego. Esse problema assume uma dimensão muito mais negativa para a sociedade em geral à medida que o modo de produção tem procurado aumentar os ganhos de produtividade de forma intensa e sob bases tecnológicas sofisticadíssimas e muito mais complexas. Em estreita correlação com esse problema, estão outros, não menos importantes, como "favelização", fome, marginalização e aumento da criminalidade, desde os eventos mais banais até

os delitos brutais e sintomáticos de uma sociedade em barbárie social.⁹

As exigências mudaram e a tecnologia fez surgir novas relações e novas formas de se conduzir o trabalho entre empregador e empregado. Novas expertises são exigidas nas profissões cotidianas e naquelas recém surgidas, sendo necessária uma adaptação à esta realidade.

Atividades como venda de produtos e atendimento às reclamações de consumidores já são exercidas através de contatos telefônicos, sem que o consumidor tenha que comparecer a um local fixo pré-determinado.

Os profissionais contratados para realizar esta atividade podem fazê-la de qualquer lugar, não havendo limitação espacial para tanto.

Uma definição comum é necessária para abranger o amplo espectro de situações abrangidas pelo teletrabalho (desde o indivíduo que trabalha em casa com um computador e um telefone, até a ampla descentralização em empresas privadas). O termo "teletrabalho", na verdade, está passando por um processo evolutivo, que ampliou seu significado original de trabalho doméstico eletrônico para incluir formas mais complexas. Agora, o teletrabalho é cada vez mais utilizado para se referir a diferentes combinações de trabalho nos escritórios centrais, nas instalações dos clientes, nos centros urbanos ou em casa (tradução deste autor)¹⁰

A relação de emprego passa a ser reconstruída, inclusive o poder diretivo do empregador, já que a mesma é exercida através da chancela de cifras, códigos e

⁹ GOMES, Fábio Guedes. Mobilidade do Trabalho e Controle Social: Trabalho e Organizações na Era Neoliberal. Revista de Sociologia e Política, v. 17, n. 32, 2009, págs. 33 a 48, pág. 34

¹⁰ "A common definition is needed to cover the wide spectrum of situations encompassed by telework (from the individual working at home with a computer and a telephone, to extensive decentralisation within enterprise enterprises). The term "telework", in fact, is going through an evolutionary process, which has extended its original meaning of electronic home work to include more complex forms. Now telework is increasingly used to refer to different combinations of work in central offices, at customer sites, in satellite centers or at home." DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. International Labour Review, v.129, i.5, p.529-554, 1990. Pág. 530

senhas em substituição às assinaturas manuscritas, com bancos de dados ao invés de contratos em papel¹¹

A mobilidade torna-se um dos centros da nova relação de trabalho, sendo ela necessária às empresas face ao custo reduzido e às exigências da nova classe de trabalhadores, formada por profissionais que são criados nesta nova era tecnológica.

3 MOBILIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A nova geração de trabalhadores já tem em sua essência a evolução tecnológica, pois nasceram junto com os computadores. São considerados aqueles nascidos entre o fim da década de 1970 e fim da década de 1990, sendo os primeiros a vivenciar uma era de completa inserção em ambiente digital, imerso em intensa interatividade.

Para esta geração de novos trabalhadores a tecnologia é inerente ao seu cotidiano, sendo desejável pelos mesmos a sua aplicação na relação de trabalho.

Por este motivo, as rápidas e constantes mudanças nos meios de comunicação não assustam esta geração. O computador, entendido como parte do conjunto de aparelhos domésticos, é utilizado para aprendizado, comunicação, lazer, compras, trabalho, enfim, apenas como mais um aspecto da "vida digital"¹²

O próprio ensino educacional mudou, não sendo incomum a utilização de *notebooks* e *tablets* pelos alunos para acompanhar as aulas cotidianas, não só aquelas referentes ao tema computação e tecnologia.

O perfil desejado nas empresas para exercer as atividades cotidianas também sofreu significativa modificação para acompanhar esta evolução, sendo desejável

¹¹ JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. O direito do trabalho e as plataformas digitais. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Claudio Jannotti da (Orgs). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária – São Paulo : LTr, 2017

¹² VASCONCELOS, Kátia C de Araújo Vasconcelos. et al. A geração Y e suas âncoras de carreira. Revista Gestão.Org - Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, vol. 8, n. 2, 2010. Pág. 226-244, pág. 229

dos candidatos à uma vaga a facilidade de comunicação, capacidade de integração, aprendizado tecnológico e relacionamento com pessoas de diferentes culturas e áreas.

Para abarcar esta nova leva de profissionais e para se adequar ao cotidiano das relações sociais, a mobilidade das atividades laborais, impensada na época das revoluções industriais, hoje é uma realidade nas empresas e se tornou inerente ao mercado de trabalho, assim como se faz presente nas relações cotidianas através do uso de sítios eletrônicos e comunicações telefônicas.

A globalização faz com que as empresas flexibilizem o trabalho exercido por seus profissionais, gerando novas forma de trabalho que visam a maximização do resultado e não a simples presença física do trabalhador.

A relação que antes envolvia exclusivamente o trabalhador de período integral com vínculo empregatício em um determinado espaço físico, hoje, envolve também contratos flexíveis por períodos determinados, contratos de meio período, contratação especificamente para determinadas atividades, terceirização de serviços entre outras formas encontradas para flexibilizar o trabalho.¹³

O resultado do pacto laboral, outrora delimitado às atividades exercidas pelo trabalhador nos limites físicos da empresa, passou a ser valorado pelo potencial de entrega deste profissional para o negócio, não importando se o mesmo se dedica às suas atividades apenas na empresa ou externamente.

O trabalho exercido à distância é uma das tendências a serem cada vez mais crescentes no mercado de trabalho, sendo um dos desafios das empresas o controle destas atividades para um melhor resultado. Em contrapartida, a sua não adoção segue na contramão da evolução tecnológica e social, já que representa menor custo às partes, maior liberdade de atuação do profissional e uma adequação à sociedade contemporânea ocidental.

¹³ NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei.; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. INMR - Innovation & Management Review, v. 9, n. 4, p. 121-152, 22 dez. 2012., pág. 23

Segundo levantamentos realizados nos EUA em 2010, 1 a cada 10 americanos são adeptos ao teletrabalho, desejando realizar este tipo de atividade pelo menos uma vez por semana¹⁴

Para que este tipo de atividade seja amplamente abarcado nas empresas, não se torna suficiente apenas o anseio do empregado ou do empregador para a sua adoção, sendo necessário um respaldo legislativo sobre o tema.

Mesmo em uma sociedade capitalista neoliberal, a relação de emprego ainda continua sendo tutelada em grande parte pelo Estado, sendo desejável que o mesmo conceda, através da legislação, segurança jurídica às partes para adoção de formas de trabalho surgidas com o avanço tecnológico.

Apesar da adoção cotidiana desta forma de trabalho, o Brasil ainda se encontrava carente de uma normatização robusta sobre o tema, capaz de gerar segurança às empresas e trabalhadores na adoção do teletrabalho, o que recentemente foi modificado.

4 TELETRABALHO: DADOS E LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Em virtude das modificações existentes na relação de emprego, o que se observava na legislação pátria era uma ausência de segurança jurídica para a adoção de novos regimes de contratação.

As normas previstas no ordenamento jurídico brasileiro remontavam, em sua maioria, neste interim, às conquistas sociais evidenciadas no início do século XX, com a criação de órgãos jurisdicionais e regramentos que pudessem prever direitos e deveres comuns aos pactuantes da relação de emprego, condensados na CLT de 1943.

Uma das modalidades de contratação de trabalho que carecia de regulamentação se referia àquelas exercidas fora dos sítios operacionais das empresas, com o exercício das atividades laborais em *home office*, sendo o trabalhador alçado a

¹⁴ CHEN, W.; MCDONALD, S. Do networked workers have more control? The implications of teamwork, telework, ICTs, and social capital for job decision latitude. *American Behavioral Scientist*, v. 59, n. 4, pp. 492-507, 2014. Pág. 494

detentor do seu próprio tempo laboral, exercendo suas atividades com o uso da tecnologia (*smartphones, notebooks...*).

Dados informados por LIMA e LIMA em sua obra sobre a reforma trabalhista brasileira apontam que *“em dados de 1996, o teletrabalho já ocupava mais de dez milhões de trabalhos nos EEUU e é crescente na União Europeia. Essa modalidade já atinge mais de 50% da ocupação e, processamento de dados, 33% em tradução, 28% em secretariado e em vendas e marketing, 28% em contabilidade e um crescente percentual em serviços bancários.”*¹⁵

Os números acima relatados são extremamente significantes e mostram a evolução do trabalho à distância, mas é certo que com o passar dos anos estes números tendem a crescer cada vez mais, sendo os escritórios reduzidos e os lares ampliados em seu tamanho para comportar esta modalidade de trabalho.

A adoção deste formato de trabalho gera, como consequência, economia por parte do empregador e trabalhador, sendo que aquele terá seus custos fixos reduzidos, e o trabalhador, por sua vez, não necessitará se deslocar ao trabalho para exercer suas atividades, o que fatalmente refletirá não só na sua qualidade de vida, mas também nos trânsitos da vida urbana.¹⁶

O teletrabalho gera para o sistema público e a coletividade, além de repercussões positivas com relação aos transportes públicos, às vias de acesso e a toda cadeia de suporte e manutenção, a redução do volume de trânsito e da poluição ambiental, o estímulo à criação de novos trabalhos e a revitalização de bairros mais afastados dos grandes centros. Com isto, o teletrabalho representa também para o trabalhador, mais autonomia, melhores condições físicas, relações familiares e com a vizinhança, o que se traduz em melhoria da sua qualidade de vida.¹⁷

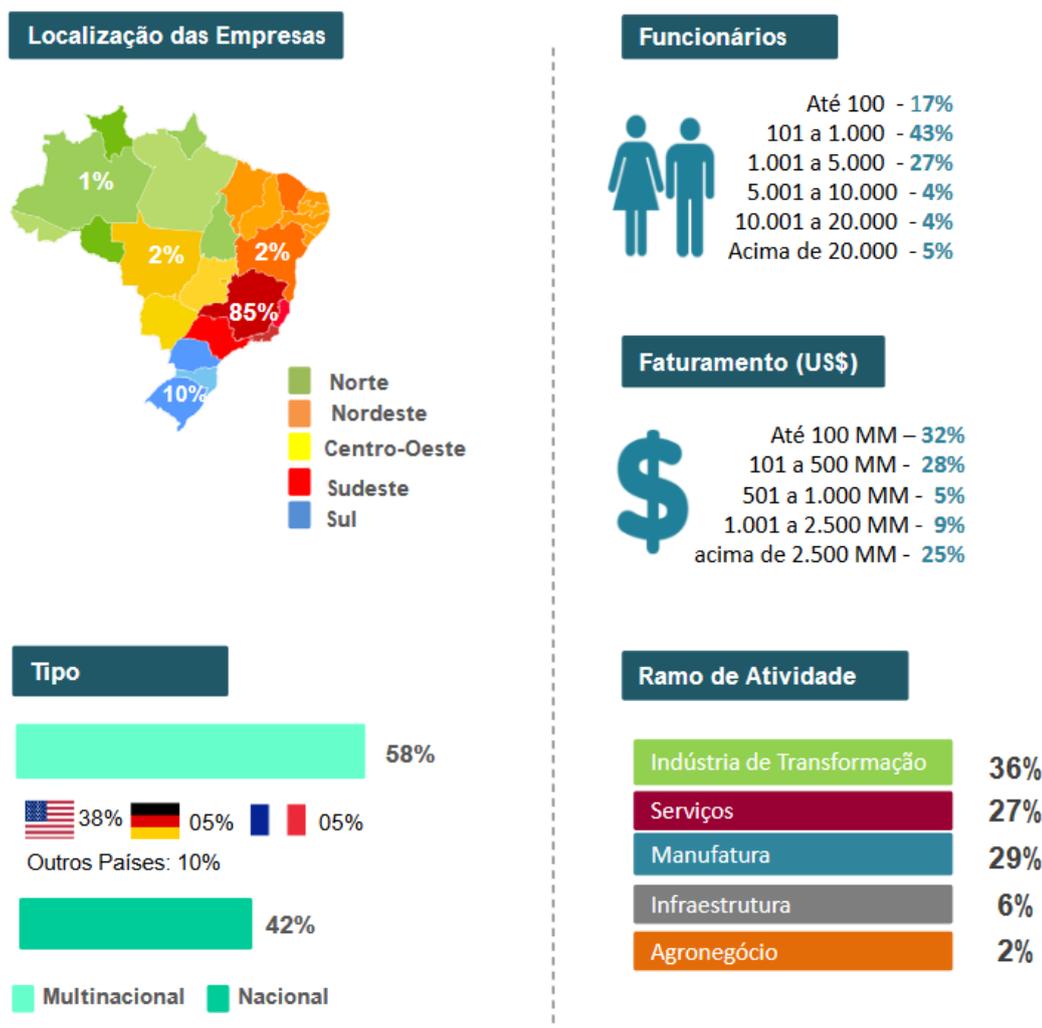
¹⁵ LIMA e LIMA, Francisco Meton de, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017, pág. 46

¹⁶ DA SILVA, Rogério Ramalho. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2017, pág. 89

¹⁷ DA SILVA, Rogério Ramalho. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2017, pág. 89

Segundo a SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade), em pesquisa realizada em maio de 2016 e disponível em seu site eletrônico, estatísticas mundiais apontam que as empresas vêm contratando mais profissionais na modalidade de teletrabalho, e que, de acordo com dados obtidos, cerca de 37% das empresas no Brasil já possuem a prática do *home office*. De acordo com dados do IBGE relativos ao ano de 2010, mais de 20 milhões de pessoas já trabalhavam em domicílio¹⁸,

Na mesma pesquisa, pode-se concluir que o mercado de teletrabalho é utilizado com frequência por multinacionais, se tornando uma realidade no mercado de trabalho brasileiro, como se vê pela figura abaixo:



¹⁸ PESQUISA HOME OFFICE BRASIL 2016. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf> Acesso em 05/01/2019

Diante de um mercado de trabalho com constantes modificações, faltava, por parte do legislador brasileiro, compatibilizar o ordenamento pátrio aos avanços tecnológicos da era moderna, viabilizando o trabalho à distância sem prejuízo do pactuado contratualmente.

A prática destas atividades já ocorria no país mas sem uma norma que as regesse, atuando na lacuna da lei sem o devido supedâneo legislativo.

A primeira mudança a respeito, no ordenamento jurídico brasileiro, foi observada no ano de 2011 com a lei nº 12.551 que, modificando o art. 6º da CLT, passou a prever a caracterização do trabalho exercido à distância, desde que preenchidos os pressupostos legais da relação de emprego, sendo os meios telemáticos e informatizados de comando e controle equiparados aos meios pessoais e diretos de comando, para fins de caracterização da subordinação jurídica.

Este tipo de trabalho se resume àquele desenvolvido longe das amarras físicas de uma corporação, em local alternativo ao modelo tradicional de escritório, podendo o empregado exercê-lo em sua residência, em hotéis, em locais de *co-working* ou em outro que atenda às suas necessidades sem prejudicar o resultado almejado pelo empregador.

Tal inserção legislativa implicou em mudança significativa nas relações de emprego, passando o teletrabalho a ser previsto pela primeira vez na CLT, o que foi mais detalhadamente exaurido com a promulgação da lei nº 13.467/17, responsável por prever nuances e prerrogativas para o exercício da atividade à distância.

Com este avanço normativo, o legislador entende ser empregado em teletrabalho aquele que presta seus serviços preponderantemente fora das dependências do seu empregador, com instrumentos de informática ou telemática, mesmo que esporadicamente tenha que comparecer às dependências da empresa para realização de atividades específicas que exijam a sua presença (ex: reuniões).

A jornada de trabalho destes profissionais encontra-se prevista no art. 62, III da CLT e não gera a eles o direito à percepção de horas extras, adicional noturno, intervalos para refeição e interjornada, entendendo o legislador que tal exercício

profissional impossibilita um controle próximo das atividades por parte do empregador.

Para aderir à esta forma de trabalho, o empregado que já exerça as suas atividades presencialmente, poderá optar por mudar desta para a que será exercida em *home office*, se assim também desejar seu empregador, com a respectiva modificação contratual através de aditivo.

Para aqueles contratados já na nova modalidade de teletrabalho, tal prestação de serviços deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão exercidas pelo contratado.

A lei preserva o poder potestativo do empregador, nesta parte, mesmo para aqueles contratados ou que optarem por exercer suas atividades em *home office*, já que possibilita à modificação para o formato presencial dos serviços por deliberação do empregador, desde que haja respectivo aditivo contratual e que se preserve um prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias.

Dentro do campo proposto neste trabalho, importante inserção legislativa se encontra no art. 75-D da CLT:

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

Nota-se, portanto, que nesta modalidade de trabalho, empregado e empregador podem definir quais serão os equipamentos e qual a estrutura será utilizada pelo empregado para a realização de suas atividades, tudo previsto em contrato, o que facilita as negociações e evita atritos.

O cenário global de mudanças na relação de emprego, acompanhado pela evolução da técnica e da tecnologia envolvidas no ambiente de produção, trouxe

consequente evolução nos meios e formas de trabalho¹⁹, tendo o legislador pátrio acompanhado esta mudança para conferir maior segurança jurídica nas relações.

Teletrabalho não significa o exercício de uma atividade de forma desordenada. O mesmo apenas representa uma das aplicações do avanço tecnológico para um melhor resultado nos serviços prestados, com satisfação de todos os envolvidos na cadeia produtiva.

Teletrabalho não é anarquia. Cada teletrabalhador opera dentro de um plano interligado a todos os outros colegas, aos chefes e a seus dependentes. O controle, antes de atuar sobre o processo, atua principalmente sobre os resultados e, por isso, é menos dispendioso, menos alienante e mais apropriado ao trabalho intelectual e respeitoso à dignidade do trabalhador. Cada um dos teletrabalhadores pode ser, quando necessário, alcançado, interpelado e coordenado pelo dono do projeto ou trabalho corrente²⁰

Contudo, além do teletrabalho, outras profissões surgiram em virtude do avanço tecnológico e as formas de exercício das atividades igualmente modificou.

Não é incomum no mercado de trabalho globalizado, o exercício profissional atrelado ao cumprimento de metas por parte do empregado, ou mesmo o trabalho pago pelas horas despendidas, onde igualmente se remuneraria pela produtividade do prestador de serviços, sem a necessária vinculação empregatícia com os ônus financeiros que esta implica.

Na contramão destas evoluções laborais, o Brasil ainda não possui supedâneo legislativo para abarcar estes tipos de relação de trabalho, fazendo imperar, em sua maioria, o modelo tradicional da remuneração fixa em contrapartida às atividades contratualmente pactuadas.

¹⁹ MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei n. 13.467/2017: reforma trabalhista. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 2, p. 84, jan. 2018.

²⁰ DA SILVA, Rogério Ramalho. Home-officer: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. Revista Brasileira de Gestão Urbana, v. 1, n. 1, p. 85-94, 2017, pág. 91

A inserção do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro demonstra evolução nos pactos laborais, mas o avanço tecnológico e social ainda é maior em escala do que as mudanças legislativas, sendo necessários novos momentos de reestruturação para adequação à realidade globalizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O pacto laboral entre empregado e empregado não mais se encontra limitado ao exercício das atividades no ambiente laborativo, podendo as atividades serem exercidas fora das instalações da empresa, desde que assim pactuem os contratantes.

Tal evolução vem de encontro não só à evolução tecnológica, mas também social, evidenciada por uma geração de novos trabalhadores que priorizam a qualidade de vida e o exercício de suas atividades com mais mobilidade e liberdade, sem libertinagem.

O sentido do trabalho para os indivíduos mudou e com ele as formas de realizar as atividades cotidianas.

A normatização do teletrabalho é um importante avanço para se adequar o mercado de trabalho à tecnologia crescente e aos anseios dos mais jovens profissionais.

Certo que com a promulgação da lei nº 13.467/17 esta lacuna encontra-se preenchida, mas não se pode esquecer que ainda se torna necessária um estudo mais aprofundado para abarcar novas práticas de mercado à legislação brasileira.

Trabalhos exercidos e remunerados por hora de serviço, contratos por atividade específica e remuneração previamente fixada, ambos exercidos à distância e sem a presença física do contratado, são frequentemente analisados como vinculações de emprego cotidiana em nossos tribunais, o que se dá pela ausência de normatização específica sobre os mesmos.

Avançar nestas e em novas formas de exercício das atividades no mercado de trabalho brasileiro é essencial para a modernização das relações de trabalho e

RABELO, Felipe Cunha Pinto; CAVALCANTE, Marcelo Alves. A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.14, n.3, 3º quadrimestre de 2019. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791

constante evolução social, o que se almeja e necessita para um adequado e desejado bem estar social que se traduza em segurança jurídica na adoção deste modelos.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS:

BRASIL. Decreto lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

CHEN, W.; MCDONALD, S. **Do networked workers have more control? The implications of teamwork, telework, ICTs, and social capital for job decision latitude.** American Behavioral Scientist, v. 59, n. 4, pp. 492-507, 2014.

DE MEDEIROS VALLE, Bejamim. Tecnologia da informação no contexto organizacional. Ciência da Informação, v. 25, n. 1, 1996. Disponível em <<http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/669>>, acesso em 07 de janeiro de 2019

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Telework: A new way of working and living. International Labour Review, v.129, i.5, p.529-554, 1990.

JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves. O direito do trabalho e as plataformas digitais. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Claudio Jannotti da (Orgs). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária – São Paulo : LTr, 2017

LIMA e LIMA, Francisco Meton de, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. A mediação e a arbitragem como meios extrajudiciais de resolução de conflitos trabalhistas na vigência da Lei n. 13.467/2017: reforma trabalhista. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 2, p. 84, jan. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista.** São Paulo : LTr, 2013

OLIVEIRA, Gustavo de Andrade [Org.], Compliance e integridade: aspectos práticos e teóricos. Belo Horizonte : Editora D´Placido, 2017, pág. 139 a 165

PESQUISA HOME OFFICE BRASIL 2016. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf> Acesso em 05/01/2019

RABELO, Felipe Cunha Pinto; CAVALCANTE, Marcelo Alves. A evolução tecnológica e o teletrabalho: avanço legislativo no Brasil. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.14, n.3, 3º quadrimestre de 2019. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791

PICORETTI, Gilsilene Passon. **Núcleos Intersindicais e Comissões de Conciliação Prévia: Um Novo Desafio Às Relações de Trabalho**. Rio de Janeiro : Editora Lumen, 2004.

SPARTA, Mônica. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 4, n. 1-2, 2003, págs. 13-19

VASCONSELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração, volume 8, nº 01, janeiro/março de 2001, 23-35

Recebido em: 13/05/2019

Aprovado em: 09/10/2019