

A FACE BENÉFICA DO TELETRABALHO

Fagner Alves Carvalho¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

A crescente evolução tecnológica vem impondo às relações de trabalho atuais intensas mudanças em sua estrutura e diversidade, onde um dos novos formatos de trabalho, possibilitados pela informática e a interconectividade, é o teletrabalho, uma modalidade de trabalho moderna e em consonância com a globalização. Este fenômeno sócio laboral ainda carece de regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, tendendo a uma certa insegurança jurídica, que possibilita uma interpretação equivocada de seu alcance. É comum que se observe o teletrabalho como uma maneira de precarizar os direitos do trabalhador, porém este trabalho objetiva demonstrar sua plena compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro atual, proporcionando ao teletrabalhador e ao empregador, condição mais benéfica, mais favorável e constitucionalmente adequada. Implementando o método explicativo, com abordagem indutiva, a pesquisa foi qualitativa baseada em compilação bibliográfica, vigente legislação trabalhista, com forte enfoque na Constituição Federal e a atual jurisprudência. Decorrente da investigação realizada comprovou-se plena viabilidade e possibilidade do teletrabalho proporcionar ao trabalhador ambiente de trabalho mais digno, saldável e de maior produtividade, assim como plenamente compatível com o atual ordenamento jurídico brasileiro. Em conclusão, esta obra retira do teletrabalho a alcunha de precarizador das relações trabalhistas e demonstra sua face benéfica tanto para empregado quanto empregador.

Palavras-chave: Teletrabalho; Direito do Trabalho; Jornada de Trabalho; Subordinação; Saúde.

TELEWORKING FROM THE PERSPECTIVE OF BRAZILIAN'S LABOR LAW

ABSTRACT

The growing technological been imposing labor relations current intense changes in their structure and diversity , where a new work formats enabled by computer interconnectivity , telework is a form of modern work and according with globalization. This phenomenon partner work still lacks specific regulations in the Brazilian legal system, tending to legal uncertainty, which enables a misinterpretation of his sense.

¹ Acadêmico do 10º Período do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN e Bacharel em Sistemas de Informação pela Universidade Potiguar - UNP desde 2003. Email: fagnerac@msn.com.

² Professor do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte/UNI-RN. Email: marcelomauricio@unirn.edu.br.

It's common to note telecommuting as a way to precarious labor rights, however, this paper aims to demonstrate its full compatibility with the current Brazilian law, giving the telecommuter and the employer, the most favorable condition, more favorable and constitutionally adequate. Implementing the method explanatory, with inductive approach to qualitative research was based on bibliographic compilation, existing labor legislation, with a strong focus on the current Constitution and jurisprudence. Arising from the investigation it was proved full feasibility and possibility of teleworking give the employee work environment more dignified, saldável and increased productivity, as well as fully compatible with the current Brazilian law. In conclusion, this work derives from the nickname telework precarizador labor relations and shows his face benefit both employee as employer.

Key-words: Telecommuting; Labor Law; Labor Day; Subordination; Health.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia nos traz diversas facilidades, que viabilizam o ritmo frenético imposto pelos tempos modernos. Não se mostra razoável viver hoje, nos grandes centros, sem a utilização da internet e de celulares. A modernização é praticamente uma imposição a todos nós. Tal fato não pode ser ignorado pelo Direito. Tão pouco para o Direito do Trabalho que precisa acompanhar essa evolução de forma a atender às necessidades sociais provenientes de tal fenômeno.

Hoje em dia, o trânsito intenso é aspecto signifiicante na qualidade de vida do trabalhador que perde horas do seu dia se deslocando de sua residência para o trabalho e do trabalho para casa. Alguns poucos, grande minoria, se dão ao luxo de escolher trabalhar próximo de sua residência ou mudar a residência em função do local do emprego. Porém essa realidade é privilégio dos poucos que podem arcar com o custo pecuniário destas opções.

A segurança, outro grande problema social dos tempos modernos é outro fator determinante na qualidade de vida do empregado que convive com constantes violências aplicadas sobre sua integridade física e psicológica.

Este trabalho buscou demonstrar que o teletrabalho é uma solução viável para resolver os problemas sociais citados, dentre outros que serão tratados em seguida com mais profundidade, proporcionando ao teletrabalhador maior segurança e qualidade de vida com o advento do uso da modalidade de teletrabalho, sendo esta compatível com a modernização atual sem prejudicar os elementos que caracterizam as relações trabalhistas ou os direitos trabalhistas garantidos

constitucionalmente. Buscou esta obra demonstrar que o ordenamento jurídico trabalhista atual é compatível com o teletrabalho, sendo este de possível aplicação imediata, sem a necessidade de edição de novas normas, apesar de que edição de normas mais específicas contribuiriam com melhora das relações. Abordando como objetivo primordial, a busca por uma condição mais favorável tanto para empregador, como para o empregado, parte hipossuficiente da relação laboral e atualmente o mais prejudicado neste contexto desconforme com a realidade moderna. O contexto aqui estudado implementou o método de pesquisa explicativo e com abordagem indutiva através de pesquisa qualitativa bibliográfica baseada em obras especializadas trabalhista e constitucional, além da legislação trabalhista vigente, especificamente a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943) e a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Demonstrando que o sistema normativo trabalhista brasileiro comporta o teletrabalho como modalidade de trabalho plenamente em conformidade com os princípios que servem de alicerce ao sistema normativo brasileiro hoje.

2 O TELETRABALHO E A SUBORDINAÇÃO

O teletrabalho trata-se uma forma de trabalho trazida para o mundo do labor com o advento das novas tecnologias de telecomunicação. Essa modalidade permite que trabalhadores executem seus serviços de maneira remota, ou seja, fora do ambiente físico da empresa com se lá estivesse, seja em sua residência, em um cliente ou qualquer outro local que disponha dos equipamentos tecnológicos necessários para sua execução.

Subordinação, elemento indispensável na caracterização da relação de emprego, trata-se da posição que se coloca o empregado em relação ao empregador, sob seu poder diretivo, de interferir em de como, quando e onde a atividade deve ser executada. É de fato a interferência do empregador na atividade laboral, de forma que o empregado se submete a ordens superiores. Com esse pensamento, o professor Martinez nos ensina:

A subordinação é, então, evidenciada na medida em que o tomador dos serviços (e não prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado.” (MARTINEZ, 2013, p.147).

Como dito antes, o elemento subordinação é certamente um dos mais importantes para se caracterizar o vínculo empregatício, tanto que a doutrina nos ensina: “O ponto central do direito individual do trabalho é a subordinação.” (NASCIMENTO, 2013, p. 219)

Existe um falso entendimento de que o instituto da subordinação estaria mitigado em um contexto de teletrabalho, tendo em vista que seria de difícil controle por parte do empregador, fiscalizar o trabalho do empregado que está trabalhando fora das dependências da empresa. Observa-se que em um mundo extremamente conectado como o de hoje, onde grande parte das pessoas e das empresas estão conectadas através da internet e com os recursos de software³ e hardware⁴ oferecidos, se torna uma atividade relativamente simples ter os elementos necessários para tal controle.

É plenamente possível e viável ter um nível de controle através de hardware e software, que chegue ao ponto de saber quantos toques no teclado teriam sido efetuados, em que horário o trabalho se iniciou, em que horário se encerrou, quais os intervalos realizados e acesso direto do empregador ao trabalho já realizado. Além disso, é possível que o empregador tenha acesso à própria tela de trabalho do empregado através de recursos como o *Terminal Service*⁵. Sem falar das opções de comunicação por mensagens, voz e até mesmo vídeo que permitem a comunicação de maneira ágil, segura e com possibilidades de histórico.

Pode-se facilmente imaginar um futuro onde até mesmo, em casos mais extremos, um robô tanto fiscalizando o trabalho realizado quanto executando o trabalho na empresa, sendo controlados a distância.

Todos esses recursos citados, não são mera especulação ou dedução, mas realidades presentes no mercado atual já amplamente divulgados e utilizados pelos profissionais de TI, principalmente para atividades do setor de TI, porém também estendendo-as a demais setores da empresa onde oferecem consultoria. Inclusive com algumas opções de softwares gratuitos e hardwares de baixo custo que afastam a impressão de inviabilidade decorrente altos custos de implantação.

³ Programa responsável em controlar o hardware.

⁴ Partes físicas que compõem um equipamento.

⁵ Recurso que possibilita ao um usuário, mesmo à distância, através de uma rede interna ou da internet, visualizar tudo que está sendo realizado no computador de outrem como se estivesse na frente de seu monitor.

No dia 05 de maio de 2013, o programa Fantástico exibido na rede Globo, apresentou matéria jornalística contando uma história de Grady, um garoto americano que devido a uma enfermidade, precisou passar meses internado em um quarto de hospital sem contato com o mundo exterior⁶. Diante de tal drama, uma empresa do Vale do Silício, disponibilizou um robô que equipado com uma câmera, uma tela e internet, permitiu a Grady interagir com o mundo mesmo do interior de seu isolamento. É claro que tal reportagem não trata de algo pertencente ao mundo do direito do trabalho, porém comprova a existência de recursos tecnológicos suficientes para que existam robôs controlados por subordinados ou gerentes para executarem tarefas a quilômetros de distância em tempo real. Um empregado com o auxílio deste tipo de equipamento poderia averiguar uma falha em uma linha de montagem, por exemplo, pois o robô poderia se deslocar até o local físico onde estaria ocorrendo o problema. Lembrando que tal tipo de tecnologia também é utilizada por esquadrões antibomba para busca e desativação de explosivos, demonstrando assim o benefício de se expor menos o ser humano a situações de risco, como é comum em diversos tipos de fábricas.

Desta forma, fica clara que a subordinação não é prejudicada em uma realidade de teletrabalho. É possível realizar o controle do trabalho realizado, se assim for interesse do empregador.

Além de tudo isso, cabe ressaltar que a subordinação já vem sendo mitigada em diversos casos da relação de emprego, onde o gestor não controla as ações de seus subordinados a nível de cada ação, mas em relação a resultados. Não cabem em muitas situações, o empregador fiscalizar a cada momento que ação o seu subordinado está executando, se está escrevendo um certo memorando, se está programando uma determinada função de programação, ou algo do tipo, ele espera que dentro do prazo determinado, tais tarefas estejam concluídas. Prestigiando assim a produtividade, sendo essa a tendência para as relações de trabalho.

3 DOS ASPECTOS CONSTITUCIONAIS

⁶ Link para matéria citada: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2013/05/robo-ajuda-menino-que-nao-podia-sair-do-hospital-conviver-com-familia.html>

A partir da carta magna de 1934, a proteção aos direitos sociais passou a ser protegida em âmbito constitucional e assim se manteve até a Constituição de 1988, que consagra vários direitos sociais, como nos ensinam Mendes e Branco em sua obra:

A tradição de destinar um capítulo específico à ordem econômica e social foi seguida pelas Cartas seguintes – Constituição de 1937 (arts. 135-155), de 1946 (arts. 145-162), de 1967/69 (arts. 157-166) – e apenas rompida pela Constituição de 1988. Esta adotou o mais amplo catálogo de direitos sociais da história do nosso constitucionalismo, incluindo os direitos trabalhistas em capítulo próprio, o “Dos Direitos Sociais”. (MENDES, BRANCO, 2013, p. 619).

Entre eles, alguns relacionados ao direito do trabalho. Tal proteção social relacionada ao direito do trabalho e mais especificamente ao tema aqui tratado, podemos observar o artigo 7º da CF/88 (BRASIL, 1988)⁷, que além prever a flexibilização das leis trabalhistas, traz em seu inciso XXVII, a atual carta constituinte prevê a proteção do trabalhador em função da automação, ou seja, em função das novas tecnologias.

É notória a problemática trazida pela tecnologia no mundo das relações de trabalho. A cada dia, os empresários, na busca de reduzir seus custos. Tendo a folha de pagamento como um dos itens de maior relevância em sua planilha de custos, tem como grande aliada a tecnologia, que a cada dia consegue proporcionar melhor produtividade com um efetivo de pessoal menor. Entretanto, por mais que o saldo nesta relação seja desvantajosa para os empregados, à medida que diminuem ou somem vagas de emprego para determinadas atividades, surgem em menor número, importante ser observado, novas funções e novas possibilidades de trabalho.

⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...) XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (...) XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (...)

O teletrabalho é uma dessas novas possibilidades. Um profissional com bom nível de preparo pode executar sua atividade de maneira remota, operando um computador, *tablet* ou até mesmo celular.

Sendo assim, é imprescindível que existam programas sociais movidos tanto pela iniciativa pública quanto privada que preparem esses profissionais afim de promover uma reciclagem de trabalhadores e ao menos uma parte dos "órfãos da tecnologia" consigam ocupar essas novas possibilidades que surgem. Sejam elas para operar, manter, desenvolver essa indústria da tecnologia e automação.

Desta forma, pode-se dizer que o teletrabalho é uma das formas de proteger o empregado da automação trazida pelos tempos modernos, estando assim em consonância ao dispositivo aqui tratado.

O artigo 5º, X da CF/88 (BRASIL, 1988)⁸ traz em seu texto a proteção ao princípio da intimidade, que sob olhar superficial, seria mitigado em um contexto de teletrabalho, entretanto faz-se necessário observar que assim como vários outros aspectos de uma relação laboral, limites devem ser impostos, afim de garantir a esse direito fundamental do cidadão, garantido constitucionalmente.

Ainda na esfera constitucional, deve-se observar o artigo 170 da CF/88 (BRASIL, 1988)⁹ o qual garante a livre iniciativa, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca pelo pleno emprego e o favorecimento às empresas de pequeno porte.

É relativamente fácil, se identificar no teletrabalho o favorecimento desses valores. A livre iniciativa é o direito que tem a empresa de fazer-se valer dos meios adequados para viabilizar seu negócio. Sendo o teletrabalho uma modalidade de trabalho onde o empresário reduz seus custos com transporte de funcionário, estrutura de escritório e custos operacionais, vê-se que essa modalidade pode se

⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (...)

⁹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

mostrar como significativo redutor de custos para o empregador, viabilizando assim determinados tipos de negócio.

O teletrabalho, ultrapassa fronteiras geográficas, tornando possível que um profissional residente em Natal preste seus serviços à empresas de qualquer local do mundo que disponha de um simples acesso a internet. Desta forma, as diferenças salariais existentes entre diversos centros urbanos se tornariam injustificáveis, já que não interessa de onde o serviço está sendo prestado, pois todo o sistema estaria integrando o conceito de "Aldeia Global". Desta forma fica clara a tendência a contribuir com a equalização as diferenças salariais e consequentemente, sociais que existem entre as diferentes regiões do mundo.

Também fazendo uso da indiferença geográfica que o teletrabalho proporciona, vê-se prestigiado o princípio do pleno emprego, tratado no artigo 170, VIII da CF/88 (BRASIL, 1988), pois permite ao empregado uma condição social mais vantajosa, como pode ser observado no item 5 desta, onde ficará evidenciado que o teletrabalho contribui para o princípio da busca pelo pleno emprego

Como último aspecto relevante do artigo 170 da CF/88 (BRASIL, 1988), percebe-se no inciso IX, o desejo do legislador em fomentar o desenvolvimento das pequenas empresas, de forma a favorecê-las. Ora, o teletrabalho, além de proporcionar redução de custos considerável, como dito anteriormente, o que já beneficia qualquer empresa, as pequenas e microempresas se veem muito mais beneficiadas por este aspecto, já que interfere diretamente na viabilidade inicial do negócio, já que reduz o investimento inicial em estrutura de escritório, o que geraria um endividamento menos, em caso de financiamento ou uma maior disponibilidade de fluxo de caixa caso os recursos para implantação da empresa sejam próprios.

Em um contexto de trabalho tradicional, já se faz necessária a preocupação na proteção da intimidade do trabalhador, já discutido sob diversos aspectos, inclusive sobre a utilização de recursos tecnológicos utilizados no ambiente da empresa. CFTV¹⁰, softwares de auditoria, acesso quase irrestrito aos arquivos da estação de trabalho, já são uma realidade nas empresas que fazem uso da informática para acelerar seus processos.

¹⁰ Sigla para Circuito Fechado de TV, que trata-se de conjunto de câmeras interligadas com o objetivo de monitorar determinados ambientes.

4 DOS ASPECTOS INFRA-CONSTITUCIONAIS

O artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943)¹¹ trata da caracterização do vínculo empregatício em seu *caput*, entretanto, a parte que mais nos interessa neste dispositivo é seu parágrafo único, onde o legislador tomou o cuidado de impedir distinções entre relações de emprego, inclusive citando que as mesmas não ocorrem nem mesmo em função de sua espécie.

Desta forma, pode-se entender que o teletrabalho trata-se uma relação de emprego como as demais, não podendo sofrer distinções quanto a esta classificação.

De acordo com o artigo 4º da CLT (BRASIL, 1943)¹², independentemente de onde esteja localizado geograficamente o empregado, desde que esteja este à disposição, ou seja, aguardando ordens de seu empregador, o mesmo estará em horário de trabalho, ou seja, está trabalhando.

Seguindo a análise deste artigo, considerando que o simples fato de estar à disposição do empregado já equipara-se a serviço efetivo, sendo assim, o fato de estar o empregado executando seu serviço a partir de local diferente da sede da empresa, tem muito mais valor, essa condição, na manutenção da relação laboral.

Outro dispositivo com importante relevância ao tema aqui tratado é o artigo 6º da CLT (BRASIL, 1988)¹³, que em 2011 sofreu alteração em seu texto, com a edição da lei 12.551 de 2011 (BRASIL, 2011) que ampliou a vigência da lei e com isso adaptou-se a nova realidade do teletrabalho nas relações laborais.

¹¹ Art. 3º, CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹² Art. 4º, CLT: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

¹³ Artigo 6º da CLT anterior a Lei 12.551 de 2011: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Artigo 6º da CLT após a Lei 12.551 de 2011: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

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

Tal dispositivo legal, trouxe para norma jurídica a realidade já presente na jurisprudência da época, a confirmação do entendimento que trabalhos realizados fora do ambiente da empresa, através de meios telemáticos¹⁴ equiparam-se para todos os fins à relação de emprego tradicional.

Antes das Lei 12.551 de 2011 (BRASIL, 2011), o referido artigo fazia menção apenas aos casos de serviços executados independentemente do local de sua execução, entretanto calava-se em relação à questionada subordinação, que poderia estar mitigada em tal situação. Após a voga da lei citada, o texto do artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943), ganhou uma pequena alteração em seu *caput* e um parágrafo único, que veio preencher a lacuna que deixou dúvidas em relação à subordinação, além de explicitar a caracterização como relação de emprego em casos de uso de meios telemáticos para execução das práticas laborais por parte do empregado e imposição do poder diretivo do empregado.

Percebe-se no parágrafo único do dispositivo legal a preocupação do legislador em deixar clara a possibilidade de aplicar a subordinação através de meios telemáticos de comando, controle e supervisão, não ficando assim, este pressuposto para caracterização do vínculo empregatício, prejudicado. É possível obter melhores esclarecimentos a respeito da subordinação no contexto do telatrabalho com a leitura do capítulo 2 desta.

5 O TELETRABALHO E A SUA EFICÁCIA SOCIAL

Muitos observam a tecnologia como um grande vilão no mundo do direito do trabalho, já que a mesma em diversos casos age contra o universo do trabalhador, reduzindo suas oportunidades de emprego.

Porém, o teletrabalho traz outras oportunidades, com já vimos no capítulo anterior, quando discutimos sobre o artigo 7º, XXVII da CLT (BRASIL, 1943).

Além dos casos já citados anteriormente, essa moderna modalidade de trabalho é capaz de proporcionar muitas benesses aos trabalhadores.

¹⁴ Telemática é o conjunto de recursos tecnológicos de comunicação de dados com uso de recursos de telecomunicação e da informática que torna possível a troca de grande quantidade de dados entre usuários localizados em diferentes localizações geográficas.

Segundo Moraes (apud BRITO FILHO 2010, p.40), os direitos sociais “têm por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando a concretização da igualdade social”.

A primeira, que vem à mente quase que intuitivamente é o bem estar proporcionado pelo fato de se poder trabalhar da residência aumentando assim sua integração familiar, além de economizar algumas preciosas horas de trânsito, principalmente quando falamos em grandes centros urbanos. Sabe-se que atualmente um grande problema enfrentado pelas famílias é o pouco tempo disponível para criação de seus filhos, já que ambos do casal tem emprego seja por necessidade financeira ou por satisfação pessoal, de forma que os filhos muitas vezes tem contato com seus pais apenas por breve momento da noite após o término dos expedientes de trabalho. Dito isso, parece o teletrabalho, proporcionar uma qualidade de vida melhor aos agraciados com essa modalidade de emprego.

Dentre os direitos sociais garantidos a todos os cidadão estão o direito à educação, à saúde, à moradia, ao lazer, à segurança e outros. O teletrabalho traz fortes benefícios à todos estes aqui citados.

Considerando a grande economia de tempo que o empregado consegue atingir, ele poderá dedicar este tempo à sua qualificação profissional ou ao seu lazer. Como exemplo, podemos citar Natal-RN, que é uma das capitais brasileiras de menor desenvolvimento, é comum que se perca cerca de quarenta minutos no deslocamento de uma residência na periferia da cidade até uma área mais central, onde se concentram algumas empresas. Tempo este se o percurso for realizado de carro. Considerando que o empregado realize esse percurso quatro vezes ao dia, o mesmo perderá cento e sessenta minutos ou duas horas e quarenta minutos diários. Tempo este suficiente para frequentar aulas de língua estrangeira, por exemplo. Aplicando esse mesmo cálculo à pessoas que residam em locais com problemas de acessibilidade e façam uso dos ineficientes meios de transporte públicos oferecidos à população, essas horas multiplicam-se, consumindo quase que todo tempo livre que o empregado teria para seu lazer e educação. Restando-lhe apenas algumas horas para descanso.

A saúde e a segurança também são privilegiados pelo teletrabalho, tendo em vista que reduzindo os itinerários até o local de trabalho, o trabalhador estará menos exposto a fatores de risco que são latentes nos grandes centros, como acidentes de trânsito, assaltos, exposição à poluentes, exposição a situações

estressantes, dentre outros. A saúde está diretamente ligada ao lazer e ao descanso de forma que a economia de tempo já citada, também tem interferência determinante ao direito à saúde do empregado.

Em consonância com o até aqui mencionado, chama-se a atenção aos artigos XXIII¹⁵ e XXIV¹⁶ da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948).

Mesmo que estes artigos não contemplem todos os direitos mínimos do homem-trabalhador, ele trata valores discutidos no contexto do teletrabalho, como saúde, lazer e igualdade. Considerando que o trabalho é um meio de sobrevivência, onde o empregado vende sua força de trabalho em troca de remuneração que deve atender a todos os seus anseios mínimos, entre eles lazer e saúde, seria de enorme ineficácia uma realidade onde o empregado seja bem remunerado por sua força de trabalho, mas não conte com recursos de tempo para seu lazer, qualificação e cuidar de sua saúde. Seria valorizar um aspecto desvalorizando os demais. A condição ideal está baseada no equilíbrio de todos os anseios e necessidades de empregado e trabalhador

Outra grande vantagem dessa modalidade é a facilidade que a mesma pode proporcionar a portadores de necessidades especiais que dificultem sua locomoção, já que infelizmente, na realidade brasileira nos vias públicas não estão preparadas para atender a essas necessidades. Além disso, até mesmo algumas empresas não oferecem todos os recursos necessários para receber empregados com tais necessidade. Além do mais, existe uma grande chance de que este empregado portador de necessidades especiais tenha um ambiente preparado em seu domicílio para transitar com maior conforto e até mesmo evitando constrangimentos.

Entre essas citadas, o teletrabalho traz também outras vantagens específicas de cada relação de trabalho, porém entendo como a grande contribuição desta modalidade laboral, a redução drástica que ela pode ocasionar no trânsito das cidades. É notória a problemática do trânsito das grandes cidades brasileiras, onde

¹⁵ Art. XXIII – 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

¹⁶ Art. XXIV – Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

algumas pessoas perdem preciosas horas diárias presas em engarrafamentos, gerando grande estresse, perigo de acidente¹⁷, emissão de poluentes na atmosfera entre outros incômodos pontuais. Ora, se o beneficiado por trabalhar em regime de teletrabalho praticamente elimina esses problemas citados acima, mesmo o trabalhador convencional, que precisa se deslocar até o local de prestação de serviços será beneficiado indiretamente por um trânsito com menos veículos e, conseqüentemente, mais rápido e mais seguro. Isso geraria economia de combustível, menores gastos com serviços públicos que objetivam desafogar o trânsito, menos acidentes automobilísticos, redução de estresse e conseqüentemente melhor produtividade e qualidade de vida.

6 O TELETRABALHO E A JORNADA DE TRABALHO

Para o ordenamento jurídico brasileiro, jornada de trabalho pode ser definida como o tempo em que o empregado fica a disposição do empregador mesmo que não esteja trabalhando, de acordo com a teoria restrita do tempo efetivamente trabalhado. Conforme o artigo 4º da CLT.

A modalidade de teletrabalho pode trazer a este instituto grandes vantagens tanto ao empregado quanto ao empregador no tocante a jornada de trabalho.

A primeira grande vantagem para ambos, empregado e empregador, fica clara em situações onde é necessária a situação de sobreaviso por parte do empregado em função de sua atividade. O sobreaviso caracteriza-se pela situação onde o empregado fica à disposição do empregador durante seu período de descanso em função de sua atividade situação de força maior. Quando o empregado está em regime de sobreaviso, ele está à disposição do empregador para receber ordens, como previsto no artigo 244, §2º da CLT (BRASIL, 1943)¹⁸. Em alguns desses casos, o empregado encontra-se em casa ou em local reservado na

¹⁷ Art. 21 do Decreto 3.048 de 1999. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: (...) IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: (...) d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (...)

¹⁸ Art. 244 - As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que falem à escala organizada. (...) § 2º - Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de 24 horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 do salário normal. (...)

empresa para empregados neste regime. O teletrabalho afeta justamente o primeiro caso, onde o trabalhador encontra-se em casa aguardando ordens. Tendo o empregado a estrutura necessária em sua casa para realizar seu trabalho, ou seja, atender as ordens de seu empregador, ele poderá executá-las de pronto sem a necessidade de tempo para se deslocar até a empresa, atendendo assim as necessidades de seu empregador mais rapidamente e não sendo submetido ao estresse e risco de se deslocar de sua residência até o local de trabalho e retornar. As mesmas vantagens podemos aplicar também aos casos de trabalho noturno e horas extras.

O tema sobreaviso pode ser foco de diversas ações judiciais quanto a sua caracterização e conseqüentemente, poderia trazer certa fragilidade à modalidade teletrabalho, como podemos observar na ementa da decisão judicial do TRT 4ª Região (BRASIL, 2013):

EMENTA: TERMO DE RESCISÃO. QUITAÇÃO. SÚMULA Nº 330 DO TST. A quitação dada pelo empregado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho homologado pelo sindicato da categoria profissional possui eficácia liberatória tão somente quanto aos valores ali discriminados, resguardando-se, contudo, o direito do empregado de reclamar quanto às demais diferenças não adimplidas.

HORAS DE SOBREAVISO. Contatos eventuais com o empregado para solução de problemas por telefone ou via remoto, fora do seu horário de trabalho, não caracterizam sobreaviso. No caso, não resta comprovado que houvesse determinação para que o reclamante ficasse em casa aguardando chamado, não sofrendo qualquer limitação no seu direito de locomoção durante os períodos de descanso. Entendimento pacificado pela Súmula 428 do TST. TRT 4ª REGIÃO

Observando a ementa acima, percebe-se que tal problemática já existe nas modalidades de trabalho convencionais e em nada fica fragilizada a relação do teletrabalho, em relação à modalidade convencional.

Como já tratado anteriormente, já fica clara mais uma vantagem trazida para empregado e empregador na modalidade teletrabalho, os casos de cabimento de horas *in itinere*, prevista no artigo 58, §2º da CLT (BRASIL, 1943)¹⁹. Como já

¹⁹ Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (...) § 2º – O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (...)

explicado anteriormente, quando submetido ao teletrabalho, o empregado não precisa, necessariamente se deslocar até a empresa para executar seu trabalho e desta forma, além das vantagens para si em economia de tempo, tem o empregador a grande vantagem de não precisar arcar com as horas *in itinere* já que a cobrança das mesmas seria totalmente desnecessária. Reduzindo assim custo do empregado e riscos de acidente de trabalho no trajeto até o mesmo.

Na tabela a seguir, fica clara a relevância a vantagem do teletrabalho no que diz respeito à saúde e segurança do trabalhador, já que percebe-se que é grande o número de acidentes de trabalho ocorridos no trajeto entre residência do empregado e local da prestação de serviços.

Tabela 1 – Acidentes de trabalho em trajeto entre residência e local de trabalho.

Anos	Total de Acidentes	Acidentes do trajeto	% Acidentes do trajeto
2009	534.248	90.180	16,88%
2010	529.793	95.321	17,99%
2011	538.480	100.230	18,61%
TOTAL	1.602.521	285.731	17,83%

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social, 2011 p. 562

Fica claro com a exposição dos dados acima, na Tabela 1, que o teletrabalho contribuiria de maneira relevante para a diminuição de acidentes de trabalho, gerando assim um ambiente de trabalho mais seguro para o empregado, redução de custos de substituição de funcionários acidentados e menor despesa para a seguridade social, que arcaria com um número menor de benefícios.

Talvez a grande dificuldade visualizada pelos empregadores na modalidade de teletrabalho seja a computação e aferição das horas trabalhadas. Mesmo que entenda-se que tal critério de aferição do trabalho realizado não seja o ideal, é o utilizado hoje em nossa país na grande maioria das empresas e assim é pensado o direito do trabalho, para que o empregado seja assalariado de acordo com sua jornada de trabalho, incidindo assim horas extras e possíveis descontos por faltas ou não cumprimento da jornada de trabalho prevista no contrato laboral. Assim sendo, mister se faz um controle bem realizado pelos empregados e empregadores, pois a falta de controle traz a, já presente problemática das lides judiciais que questionam a jornada de trabalho. É necessário evitar tanto que o teletrabalho seja uma maneira

de ocultar jornadas extenuantes de trabalho, já que o empregado pode estar em casa, quanto evitar pedidos improcedentes de horas extras por parte de empregados de má-fé. Em suma, fica ainda mais evidente a manutenção da responsabilidade do empregador em controlar e comprovar o cumprimento da jornada de trabalho mesmo na modalidade de teletrabalho, fazendo uso dos recursos mencionados neste trabalho.

Como já se tratou no capítulo 2 – O Teletrabalho e a Subordinação, o controle das horas trabalhadas em regime de teletrabalho é plenamente possível através também de meios telemáticos. Existem softwares que permitem ao empregador visualizar a tela de trabalho do empregado, possibilitando assim fiscalizar em momentos diversos as atividades do empregado. Com os novos recursos de armazenamento na nuvem, ou simplesmente *cloud*²⁰, como o Dropbox²¹, Google Drive²² e iCloud²³, é possível o compartilhamento de arquivos em tempo real de forma que a casa salvamento do trabalho realizado, é possível que este arquivo seja visualizado tanto pelo empregador quando por outras áreas da empresa que precisem consulta-lo. Esses são apenas alguns poucos recursos simples e já disponíveis até mesmo para pequenas empresas, já que apresentam custos baixos. Desta maneira já é possível tanto averiguar a produtividade, a quantidade de horas trabalhadas, quanto fiscalizar se a jornada está sendo cumprida de maneira adequada para, sendo necessário, faça o empregador uso de seu poder diretivo e aplique a medida disciplinar adequada. Entretanto, o ambiente dito virtual, ao contrário do que pensa grande parte da população, não se trata de um mundo sombrio onde as ações não deixam rastros. Muito pelo contrário, são surpreendentes as possibilidades de auditoria. É possível se levantar datas, usuários e IPs²⁴ de criação, edição e até exclusão de arquivos. Também é possível que o sistema de informação da empresa abra e feche as portas de comunicação da mesma nos horários definidos para início e fim da jornada de trabalho daquele

²⁰ *Cloud* ou nuvem, trata-se de recurso de armazenamento e compartilhamento de arquivos e softwares com o uso da internet.

²¹ Serviço de armazenamento de arquivos na nuvem que permite ao usuário a sincronia do conteúdo de pastas entre computadores e usuários diferentes.

²² Serviço de armazenamento na nuvem oferecido pela Google, para armazenamento de arquivos, emails, agenda, fotos, contatos, tarefas e disponibilidade de alguns softwares.

²³ Serviço de armazenamento na nuvem oferecido pela Apple para utilização em aparelhos desta marca, como iPhones e iPads. Permite o armazenamento de arquivos, emails, agenda, fotos, contatos e tarefas.

²⁴ Trata-se de um endereço expresso em números que identifica o usuário em uma rede de computadores. Aliado com a data e hora, forma uma identificação única naquela rede.

empregado. Em suma, são praticamente infinitas as possibilidades, tornando assim plenamente possível o controle de jornada de trabalho nesta modalidade de trabalho.

7 A INSTRUMENTALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

São muitos os recursos disponibilizados pela tecnologia para viabilizar e tornar cada vez mais produtivo o teletrabalho. Neste capítulo trataremos alguns desses recursos, sendo alguns deles já em plena utilização, como novas tecnologias que se apresentam com grande potencial para agregar a esta modalidade laboral.

O recurso mais importante e praticamente indispensável para o teletrabalho é a internet. Sem este recurso, o teletrabalho por tornar-se muito oneroso já que as demais opções de conectividade são bem mais caras. A internet servirá de meio de comunicação dos dados para praticamente todos os recursos que ainda serão tratados.

Um dos recursos mais significativos e muito utilizados nos dias de hoje, são os softwares de acesso remoto à área de trabalho da estação de trabalho (computador). Este recurso permite ao teletrabalhador acessar de qualquer computador que esteja conectado com o computador que está no escritório da empresa, seja pela internet ou qualquer outro meio, como LP²⁵, internet, satélite ou fibra ótica. Com o advento da banda larga²⁶, a internet tem sido o principal meio de comunicação para utilização deste recurso. É grande a oferta de softwares pagos e gratuitos com suporte a este recurso. Podemos citar o RDP²⁷ ou TS²⁸ que já acompanham nativamente as últimas versões do sistema operacional Windows, que hoje é o mais utilizado no mundo. Além desses, ainda são muito utilizados o VNC, TeamViewer e LogMeIn, que se propõe a mesma função, porém com um ou outro recurso a mais de segurança e interação com outro usuário que possa estar utilizando localmente, o computador acessado remotamente. Esse recurso chega a tornar quase imperceptível que o teletrabalhador está utilizando um outro computador localizado a quilômetros de distância.

²⁵ LP é a sigla que identifica Linha Privada. Trata-se de meio de comunicação oferecido por companhias telefônicas para conectar computadores em localidades diferentes. Muito utilizada antes da internet de banda larga.

²⁶ Termo utilizado para identificar internet de alta velocidade.

²⁷ Remote Desktop

²⁸ Terminal Service

Outro recurso bastante utilizado para trabalhos remotos é a VPN²⁹. A maneira mais adequada para explicação do funcionamento da VPN para não profissionais de TI é a analogia dela com um túnel. Quando se estabelece uma VPN entre o computador remoto e o computador localizado na empresa, essa comunicação entre ambos é feita, geralmente pela internet, cria-se um isolamento virtual de forma a proteger os dados transitados entre elas de eventuais "espiões". Entretanto, para o usuário, a maior vantagem na utilização deste recurso é que ele estará utilizando o computador que está à sua frente, porém como se o mesmo estivesse conectado na rede local da empresa. A vantagem sobre o acesso remoto tratado anteriormente é que ele utilizará os recursos do computador que está de fato utilizando, de forma a ter maior controle sobre seu ambiente de trabalho.

A primeira vista, pode-se acreditar que estes recursos imporiam aos empregados, fragilização à jornada de trabalho, já que a qualquer momento o teletrabalhador poderia executar suas atividades, porém este aspecto, se bem utilizado trata-se de uma grande vantagem ao teletrabalhador, pois como o acesso se dá através de sistemas informatizados, a sua jornada de trabalho estará fielmente registrada ficando assim passível dos meios de controle já existentes como pagamento de horas extras e fiscalização da justiça do trabalho.

Assim, como a VPN, o Firewall³⁰, também se trata de recurso necessário para garantir a segurança das informações transitadas entre os computadores localizados dentro da empresa e os utilizados pelo teletrabalhador. O Firewall tem como finalidade controlar as informações que entram ou saem da rede de computadores da empresa, inibindo assim perda, desvio ou acesso a informações estratégicas para empresa.

Mesmo parecendo este recurso interferir no direito à privacidade do empregado, já que ele monitora o que está sendo acessado pelo mesmo, cabe salientar que tal monitoração ocorre apenas quando o mesmo faz uso dos recursos da empresa com a única finalidade de proteção aos dados da empresa. Analogamente, pode-se verificar o julgado abaixo do TRT 10ª Região (BRASIL, 2002):

²⁹ Virtual Private Network

³⁰ Recurso de informática que visa proteger redes internas dos riscos de estarem conectadas à internet, como vírus, softwares maliciosos e invasão por hackers. Tem também a função de proteger os dados da empresa, pois controla também os dados que saem da rede e monitora os acessos dos usuários da rede, de forma a impedir acessos a conteúdos indevidos.

EMENTA: JUSTA CAUSA. E-MAIL. PROVA PRODUZIDA POR MEIO ILÍCITO. NÃO-OCORRÊNCIA. Quando o empregado comete um ato de improbidade ou mesmo um delito utilizando-se do e-mail da empresa, esta em regra, responde solidariamente pelo ato praticado por aquele. Sob este prisma, podemos então constatar o quão grave e delicada é esta questão, que demanda a apreciação jurídica dos profissionais do Direito. Enquadrando tal situação à Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que tal conduta é absolutamente imprópria, podendo configurar justa causa para a rescisão contratual, dependendo do caso e da gravidade do ato praticado. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, o controle do e-mail apresenta-se como a forma mais eficaz, não somente de proteção ao sigilo profissional, como de evitar o mau uso do sistema internet que atenta contra a moral e os bons costumes, podendo causar à empresa prejuízos de larga monta. (TRT 10ª Região, 2002)

A comunicação, seja por voz ou por mensagens é indispensável para o bom funcionamento de qualquer empresa. Neste quesito, a tecnologia oferece inúmeros recursos. Talvez o recurso com maior número de opções. Além do tradicional telefone convencional, hoje contamos com telefones VoIPs³¹, que possibilita ligações telefônicas sem utilizar uma linha telefônica. Este recurso barateia de maneira considerável o custo de ligações locais e principalmente interurbanas e internacionais. O Skype é o software mais utilizado para essa finalidade, por ser de baixo custo, porém existem opções pagas que prometem maior qualidade no serviço. Temos também, um recurso já bem conhecido da grande maioria das pessoas e que a muito tempo é muito utilizado. Trata-se do email, que permite a troca de mensagens em tempo ágil, conta com um grande número de softwares para gerenciá-los e gigantes da tecnologia oferecendo este recurso de maneira gratuita e de ótima qualidade. O celular, que durante os últimos anos tem sido o campeão do mercado consumidor em quase todas as datas comemorativas é artigo indispensável tanto para as pessoas físicas como jurídicas. Além de oferecer a possibilidade de comunicação através de uma linha telefônica ou VoIP, este aparelho vem se tronando cada vez mais multifuncional. Através da utilização dos

³¹ Tecnologia de comunicação de voz sobre IP, que trata-se do protocolo de comunicação utilizado na internet

chamados smartphones³², acessa-se internet, troca-se mensagens instantâneas, consulta-se email, acessa-se redes sociais e etc.

O CFTV, ou circuito fechado de TV, ou simplesmente sistema de câmeras se mostra como importante aliado, principalmente do empregador, que pode com facilidade observar o ambiente da empresa, ou onde o seu empregado esteja localizado, resguardado o direito a privacidade, e assim fazer valer seu poder diretivo no tocante a realização das tarefas ordenadas. Este recurso além de ter custo bem inferior hoje, que de anos atrás, ainda permite maior liberdade ao monitorador que conta com câmeras com infravermelho, com movimento, com zoom e gravação e recuperação de imagens de maneira ágil. Observando também que a grande capacidade de armazenamento de dados existente hoje em dia permite que se armazene imagens de diversas câmeras por períodos bem longos.

Um novo recurso que vem se mostrando uma tendência que está revolucionando a maneira de gerenciar seus arquivos pessoais e profissionais, é o *cloud*. Esta tecnologia permite que seus usuários acessem seus arquivos, agendas, contatos e outros tipos de informação a partir de qualquer local que possua internet. Este recurso possibilita que usuários diferentes acessem as mesmas pastas de arquivo sem a necessidade que se preocupem em enviar arquivos mais atualizados de um para o outro, já que ele já sincroniza o conteúdo da pasta entre os usuários compartilhantes. Os principais serviços oferecidos com esta tecnologia são o iCloud³³, da Apple, o Dropbox³⁴, o Skydrive³⁵ da Microsoft e o Googledrive³⁶ da Google. Este último ainda conta com recursos integrados de software na nuvem. Além do email e agenda do Google, já bem difundidos, este gigante do ramo de tecnologia oferece ainda editor de texto, de planilha, de slides sem a necessidade de

³² Aparelhos celulares inteligentes com grande quantidade de recursos que fazem do aparelho celular, praticamente um computador.

³³ Serviço de armazenamento na nuvem oferecido pela Apple para utilização em aparelhos desta marca, como iPhones e iPads. Permite o armazenamento de arquivos, emails, agenda, fotos, contatos e tarefas.

³⁴ Serviço de armazenamento de arquivos na nuvem que permite ao usuário a sincronia do conteúdo de pastas entre computadores e usuários diferentes.

³⁵ Serviço da Microsoft, de armazenamento de arquivos na nuvem que permite ao usuário a sincronia do conteúdo de pastas entre computadores e usuários diferentes.

³⁶ Serviço de armazenamento na nuvem oferecido pela Google, para armazenamento de arquivos, emails, agenda, fotos, contatos, tarefas e disponibilidade de alguns softwares.

instalar nenhum deles no seu computador, ou seja, apenas com o browser³⁷ é possível acessar todos estes recursos.

Outros muitos recursos oferecidos na internet, mesmo que menos utilizados ou difundidos, ainda podem ser utilizados dependendo da atividade do teletrabalhador com relevante importância. Como exemplo podemos citar mapas on-line, tradutores, Internet Banking³⁸, sistemas de Helpdesk³⁹, oferta de vasto conteúdo livre ou fechado, como os disponíveis no YouTube, as redes sociais, que podem ser utilizados também com objetivos corporativos, entre outros.

Além de todos estes recursos que já são realidade do mercado de trabalho atual e utilizados até mesmo em empresas de pequeno porte, principalmente por seus setores de TI, ainda existem diversas tecnologias em desenvolvimento que podem contribuir com o teletrabalho como modalidade laboral viável.

Como citado já anteriormente, no caso do garoto americano Grady, a tecnologia ali citada, em breve pode ser uma realidade no mercado de trabalho. Robôs poderão ser utilizados como avatares de pessoas para realização de atividades a quilômetros de distância ou por representar, esta atividade, risco à saúde do trabalhador. Uma evidência bem palpável é a realização de cirurgias com a utilização de robôs. Hoje é possível que um cirurgião de habilidade reconhecida mundialmente e que esteja em local distante de seu paciente, realize uma cirurgia de emergência em tempo hábil que pode salvar a vida do paciente.

Contaremos, no futuro, também com a imersão em realidade virtual, que permitirá ao trabalhador a se sentir imerso em seu ambiente de trabalho virtualmente. Este tipo de tecnologia aproximará mais ainda o teletrabalho à modalidade tradicional, pois o trabalhador poderá interagir com o ambiente da empresa de maneira mais natural.

Em suma, praticamente qualquer recurso telemático tem potencial para atender interesses corporativos, se utilizados adequadamente e seus limites para atender tal finalidade é praticamente impossível de se medir.

Além dos recursos tecnológicos, que ocuparam posição de destaque neste capítulo, considerando o tema aqui trabalhado, o teletrabalho conta também com

³⁷ Navegador para entrar em páginas da internet. Os mais populares são o Internet Explorer, o Firefox, o Google Chrome e o Safari.

³⁸ Serviço oferecido pelos bancos para realização de consultas e operações bancárias através da internet.

³⁹ Sistemas com objetivo de gerenciar solicitações ao setor que irá atendê-las.

recursos não tão vinculados à tecnologia. Um nicho de negócio, tendo como foco profissionais liberais e teletrabalhadores, vem crescendo e oferecendo a esses profissionais estrutura de escritório com os recursos necessários para o bom desempenho de suas atividades laborais. Esses escritórios são localizados em pontos estratégicos que facilitam o acesso do trabalhador.

Diante de tantas possibilidades citadas e outras ainda em desenvolvimento ou simplesmente não citadas neste trabalho, fica clara a necessidade de adequação do sistema normativo brasileiro para a solução deste problema social criado com a nova realidade produtiva e devida adequação tecnológica. Diante disto, observa-se a necessidade da adequação dos julgados que tratem dessas novas realidades, além disso, vê-se necessária a edição de um projeto de lei que preveja essas situações e oriente ao judiciário em decisões justas que se adequem à realidade do teletrabalhador.

O trabalhador, quando caracterizado como teletrabalhador, ou que possa fazer uso da tecnologia para atingir uma condição social mais favorável sem prejudicar a eficácia social do sistema produtivo deve ter seu direito preservado, pois tais condições podem lhe proporcionar melhores condições de trabalho dentre outras vantagens já citadas.

CONCLUSÃO

Ao fim deste trabalho, conclui-se que os recursos tecnológicos podem ser grandes aliados das relações trabalhistas na obtenção de seus objetivos de possibilitar ao empregado condição digna de trabalho, tendo seus direitos preservados e garantindo ao empregador a realização das atividades laborais de seus empregados de forma a otimizar a produtividade.

O teletrabalho, como tema aqui abordado, se mostra viável e até mesmo necessário a possibilitar um ambiente de trabalho digno ao teletrabalhador independente do local em que realizará suas atividades, porém para isso é necessário que se adapte a cultura tanto do empregado quanto do empregador, além do entendimento de alguns princípios que norteiam a legislação trabalhista atual.

Não há razão para engessamento das relações trabalhistas, de forma que, sobre a justificativa de garantias trabalhistas, impossibilitem que este tão importante

instituto social, que é o Direito Trabalhista se modernize a fim de atender aos anseios sociais impostos pela evolução tecnológica e social.

Sendo assim, conclui-se confirmada a tese inicial em defesa da modalidade de teletrabalho como recurso de importante relevância para evolução das relações laborais e que é modalidade plenamente compatível com o ordenamento jurídico vigente. Como realidade incontestável, deve ser interpretada como modalidade válida de trabalho, por preservar os princípios fundamentais que regem a legislação trabalhista brasileira. Não desmerecendo a importância do contato pessoal em alguns momentos, já que o ser humano é um ser social e para seu bom desenvolvimento social, se faz necessário o contato com outros.

Esta obra traz para o mundo jurídico, contribuições quanto à visão da face benéfica do teletrabalho, sob o prisma tanto do trabalhador quando do empregador, retirando assim a visão deturpada de que esta modalidade laboral tem como finalidade enfraquecer as relações trabalhistas forçando o trabalhador a extrapolar a carga horária contratada.

REFERÊNCIA

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Teoria Geral a Segurança e Saúde**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**: Brasília: Ministério da Previdência Social, 2011

BRASIL. CLT (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**: Brasília: Senado Federal, 10 de novembro de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Brasília: Senado Federal, 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Lei 12.551/11**. Brasília: Senado Federal, 15 de dezembro de 2011.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARRION, Velentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38. ed. ver. e atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2013.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. 4. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão do processo 00613-2000-013-10-00-7 RO**. HSBC SEGUROS BRASIL S/A, ELIELSON LOURENÇO DO NASCIMENTO.

http://www.trt10.jus.br/search?q=cache:www.trt10.jus.br/consweb_gsa/gsa_segunda_instancia.php%3Ftip_processo_trt%3DRO%26ano_processo_trt%3D2013%26num_processo_trt%3D8135%26num_processo_voto%3D357235%26data_publicacao%3D11/10/2013%26data_julgamento%3D02/10/2013%26embargo%3D%26tipo_publicacao%3DDEJT+&access=p&output=xml_no_dtd&client=default_frontend&proxystylesheet=metas.

KUNGELMASS, Joel. **Teletrabalho**: Novas oportunidade para trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Walber Cunha; GICO, Vânia de Vasconcelos. **Manual de Orientação do Trabalho De Curso de Direito da FARN: Elaboração e Apresentação**. Natal: FARN, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework)**: O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 de dezembro de 1948.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão do processo 0000316-53.2011.5.04.0531 (RO)**. FLÁVIA LORENA PACHECO, RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos Fundamentais, Informática e Comunicação: Algumas Aproximações**. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia Do Trabalho Científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.