

TELETRABALHO: UM OLHAR SOBRE O DIREITO AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E AO MEIO AMBIENTE EQUILIBRADO

TELEWORKING: A LOOK AT THE RIGHT TO ECONOMIC DEVELOPMENT AND THE BALANCED ENVIRONMENT

Recebido em:	07/10/2018
Aprovado em:	30/12/2018

Patrícia Attademo¹

Kallen Souza Leite²

RESUMO: É indubitável que a tecnologia está promovendo novos contornos às relações laborais, ora trazendo vantagens, ora desvantagens. Nesse contexto dicotômico, o presente trabalho vem apresentar o teletrabalho, nova modalidade contratual advinda do avanço da tecnologia no mercado de trabalho, apontando conceitos, modalidades e peculiaridades desse tipo de contrato. A discussão busca ainda discutir o uso das tecnologias no ambiente de trabalho, ora pelo viés do direito ao desenvolvimento econômico, ora pelo direito ao meio ambiente equilibrado.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Desenvolvimento; Meio ambiente do trabalho.

ABSTRACT: It is undoubted that technology is promoting new contours in labor relations, bringing advantages and disadvantages. In this dichotomous context, the present work presents teleworking, a new contractual modality derived from the advancement of technology in the labor market, pointing out concepts, modalities and peculiarities of this type of contract. The discussion also seeks to discuss the use of technologies in the work environment, under the bias of the right to economic development and of the right to balanced work environment.

KEYWORDS: Telework; Development; Work environment.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo apresentar o teletrabalho sob o ponto de vista do direito ao desenvolvimento econômico e do meio ambiente de trabalho equilibrado, analisando as vantagens e desvantagens do uso da tecnologia na relação laboral.

¹ Doutora em Ciências Jurídicas pela Universidade Castilla La Mancha. Mestra em Direito pela Universidade Gama Filho. Graduada em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos. Professora titular da Universidade do Estado do Amazonas e Coordenadora de Legislação e Normas junto à Pró-Reitoria de Ensino de Graduação da Universidade do Estado do Amazonas. Email: patriciaattademo@hotmail.com

² Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas - UEAM. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera. Técnico Judiciário do TRT da 11ª Região. Email: kaleen.leite@gmail.com

Não há dúvidas de que o implemento da tecnologia no mercado de trabalho, especificamente a *internet*, vem provocando a reestruturação das relações de trabalho, impondo um novo ritmo de desenvolvimento nas atividades humanas.

Nesse cenário surgiu o teletrabalho como uma nova relação laboral que desloca o trabalhador para fora dos muros das empresas, porém o interliga ao centro de dados de unidades empresariais por meios de equipamentos eletrônicos no afã de otimizar a execução de tarefas e reduzir custos e despesas comuns em relações laborais presenciais. Vê-se, por outro lado, que essas modificações trouxeram também repercussão no direito ao meio ambiente equilibrado laboral.

Ao analisarmos o direito ao desenvolvimento econômico sob o viés do implemento de novas tecnologias, devemos harmonizá-lo com as garantias legais, de forma a assegurar a dignidade, em consonância com os paradigmas da justiça social.

Assim, apesar da existência de uma variedade de dispositivos protetivos presentes no sistema jurídico brasileiro a fim de garantir o direito constitucional ao meio ambiente equilibrado ao trabalhador, cabe a todos envolvidos o dever de promover e zelar pela boa ambiência laboral, de modo que algumas das desvantagens, ora apresentadas, não inviabilizem, em um futuro próximo, a utilização das novas tecnologias para as relações de trabalho.

2. DIREITO AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Nos dias atuais observa-se um salto significativo no uso das tecnologias, especialmente, na maneira de consumir e gerar informação. A tecnologia está sendo para esse século tão marcante quanto foi o ferro e a eletricidade em séculos passados.

De modo inexorável o avanço tecnológico está sendo a mola propulsora do desenvolvimento econômico nesse momento histórico, proporcionando a expansão de oportunidades econômicas e geração de riquezas.

Contudo, a busca pelo progresso, pelo crescimento econômico não pode justificar um “desenvolvimento” sem reservas. Os recursos e meios utilizados para chegar a este fim devem ser ponderados em relação a outros direitos envolvidos.

No cenário jurídico, o desenvolvimento é reconhecido como um direito constitucionalmente tutelado. A Carta Magna de 1988 estabelece no seu artigo 3º, inciso II

que constitui objetivo fundamental do Estado garantir o desenvolvimento nacional. No título da ordem econômica e financeira dispõe que o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado (art. 174, CF)³.

Diante da constitucionalização, o direito ao desenvolvimento passa a receber status de direito fundamental, contudo, seu exercício não pode ser analisado de forma absoluta, pois como acontece com qualquer outro direito fundamental este deve ser relativizado quando em colisão com outro direito fundamental.

A construção do direito ao desenvolvimento iniciou-se a partir da Declaração de Direitos da Constituição Francesa de 1848, a qual passou a classificar no rol dos direitos fundamentais, além daqueles tradicionais (igualdade, liberdade, propriedade, legalidade, livre manifestação de pensamento, presunção de inocência, devido processo legal liberdade de profissão, etc) os direitos socioeconômicos, especialmente quanto aos direitos sociais dos trabalhadores e o desenvolvimento das forças produtivas, no tocante ao capital.⁴

Atualmente, podemos classificar progresso, desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida como direitos de terceira geração na clássica divisão para efeitos pedagógicos utilizadas por vários autores, compreendido entre os direitos da solidariedade, à paz e ao meio ambiente.

A qualidade de direito fundamental foi fruto de um processo histórico de lutas sociais de cada época. Após a segunda guerra mundial, o direito ao desenvolvimento passa a ser institucionalizado quando a ONU, recém-criada, expressa a importância da cooperação internacional econômica e social, com o escopo de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos.

Nesse sentido, as Nações Unidas tinham por objetivo favorecer: a) níveis mais altos de vida, trabalho efetivo e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social; b) solução dos problemas internacionais econômicos, sociais, sanitários e conexos; a cooperação internacional de caráter cultural e educacional.⁵

³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

⁴ MORAES, Alexandre de. Direitos Humanos Fundamentais. Teoria Geral. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2000, p. 31.

⁵ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018, p. 39-40.

Mais tarde em 1986, a Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas, na declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, reconhece-o como “um processo econômico, social, cultural e político abrangente, que visa o constante incremento do bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na distribuição justa dos benefícios daí resultantes”⁶

Nesse contexto, a compreensão do direito ao desenvolvimento tem como ponto de partida entender a amplitude do termo desenvolvimento. Em sentido lato, é aquele que compreende e considera todas as dimensões do desenvolvimento, quais sejam, a econômica, a social, a política, a jurídica, a ambiental, a ética, sem, no entanto, limitá-lo à esta ou aquela dimensão especificamente.

Ivanilda Figueiredo, compreendendo o desenvolvimento em sentido *lato sensu* entende que:

(...) o direito ao desenvolvimento traduz-se direito de todo indivíduo desenvolver, plenamente, sua capacidade de agente e que a capacidade de agente é a competência obtida por cada um para escolher de modo formal e materialmente livre o modo de vida que mais lhe agrada. A majoração dessa capacidade gera um aumento da liberdade por o indivíduo estar desfrutando de direitos essenciais e sendo chamado a tomar a sua parcela de responsabilidade por si e por sua comunidade. Portanto, ao desfrutar do direito ao desenvolvimento os cidadãos incrementam a democracia⁷.

Nessa linha, pode-se inferir que o desenvolvimento está diretamente ligado à promoção da dignidade da pessoa humana, de modo que o direito ao desenvolvimento deve pautar-se na busca da melhoria do bem-estar da nação, porém sob o foco da realização do ser humano nos aspectos físicos, intelectuais, morais, econômicos e culturais.

André Franco Montoro, aduz que “uma sociedade só realiza o bem comum quando assegura à sua população não apenas a suficiência de bens materiais, mas também aquele mínimo de liberdade e condições culturais para o exercício de uma vida humana digna.”⁸

Analisando o aspecto econômico, Cristiane Derani apresenta o desenvolvimento econômico como garantia de melhor nível de vida coordenada com um equilíbrio na

⁶ Adotada pela Resolução n.º 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986.

⁷ FIGUEIREDO, Ivanilda. Algumas considerações sobre o direito fundamental ao desenvolvimento humano e o projeto de lei de responsabilidade fiscal e social. Disponível em: <<https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/download/251/227/>>. Acesso em: 21-7-2018.

⁸ MONTORO, André Franco. Introdução à ciência do direito. 25. ed., 2. tiragem. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 222.

distribuição de renda e de qualidade de vida mais saudáveis. A medida de renda per capita não é mais apropriado indicador do desenvolvimento econômico compreendido pela ordem econômica constitucional. O grau de desenvolvimento é aferido, sobretudo, pelas condições materiais de que dispõe uma população para o seu bem-estar⁹.

Diante dessas concepções, e considerando o foco deste trabalho, o direito ao desenvolvimento, aqui limitado ao tecnológico, tem que ser harmonizado com as garantias mínimas do trabalhador, considerando que a Constituição Brasileira prevê no próprio art. 170, caput, que a ordem econômica, tem por base a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, de modo a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social¹⁰.

Tal previsão mostra que a Constituição Brasileira delineou uma dimensão da ordem econômica e social, ora impulsionando o desenvolvimento, ora estabelecendo limites às atividades econômicas “desenfreadas”.

Nesse sentido, o artigo 174, em seu § 1º impõe ao Estado o papel de agente regulador e normativo, de modo a fiscalizar, incentivar e planejar as atividades econômicas, estabelecendo por conseguinte as diretrizes e bases do planejamento para o desenvolvimento nacional equilibrado, incorporando-o e compatibilizando-o com os planos regionais e nacionais de desenvolvimento, com a finalidade de assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social¹¹.

Diante dessa concepção, o presente trabalho buscará ao longo dos próximos pontos demonstrar que o direito ao desenvolvimento exercido pelas empresas mediante a reestruturação de seus modelos produtivos através do uso da tecnologia com escopo de melhorar resultados, diminuir custos e exercer o poder diretivo, deve ser exercido sob o a concepção *lato sensu* do desenvolvimento, enquanto direito fundamental, de modo a privilegiar não somente o lucro, mas também proporcionar o desenvolvimento do fator humano dessa relação (trabalhador), em especial, assegurando condições seguras e saudáveis nas relações contratuais.

3. DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO

⁹ DERANI, Cristiane. Direito Ambiental Econômico. 2ª ed. Ver. São Paulo: Max Limonard, 2001, pp.32-34.

¹⁰BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

¹¹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

A doutrina estabelece o conceito de meio ambiente a partir de quatro perspectivas mais relevantes, são elas: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho.

Quanto ao último, Raimundo Simão de Melo ensina que o meio ambiente do trabalho constitui um direito difuso, afirmando que:

De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção ao meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador, enquanto cidadão, razão por que se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. O Direito do Trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente.¹²

Na visão de Celso Antônio Pacheco Fiorillo, meio ambiente do trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens, mulheres, maiores, menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.)¹³

A conceituação de Fiorillo se mostra mais abrangente por qualificar o ambiente de trabalho como sendo todo espaço que haja a prestação laboral, independente da natureza do vínculo contratual.

Ampliando ainda mais o conceito, na observação de Sandro Nahmias Melo:

[...] o meio ambiente laboral não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) do trabalho de uma pessoa¹⁴.

O meio ambiente do trabalho é inserido na Constituição da República de 1988 no art. 200, II e VIII no qual leciona que compete ao sistema único de saúde executar as ações

¹² MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético. 5ª Edição. São Paulo. LTr, 2008, p. 28.

¹³ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 22-23.

¹⁴ MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001. p. 27.

de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho¹⁵.

No art. 225, caput, a Carta Magna de 1988 também diz que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

De acordo com Norma Sueli Padilha, parece evidente que o artigo 225 da CF/88 ao utilizar a expressão “meio ambiente ecologicamente equilibrado”, abarca todos os aspectos que constituem o meio ambiente, em especial o do trabalho, uma vez que é nesse ambiente que o homem passa maior parte de sua vida produtiva¹⁶.

Diante disso, pode-se concluir que a aceção de meio ambiente de trabalho não se restringe ao trabalhador de vínculo celetista, a definição deve ser ampliada e irrestrita a abarcar todo aquele que exerce atividade laborativa, remunerada ou não, pois sob a ótica constitucional a todos são garantidos um ambiente de trabalho adequado e seguro necessário à digna e sadia qualidade de vida.

Quanto ao status de direito fundamental, podemos, a título de definição e enquadramento doutrinário, conceber o meio ambiente do trabalho como um direito fundamental de terceira geração dada sua natureza difusa, contudo é imprescindível à condição humana, porquanto está diretamente relacionado à vida e ao trabalho, cujos direitos estão previstos no Título II da Carta Magna que dispõe sobre os direitos e garantias individuais a todas as pessoas humanas. A garantia ao meio ambiente do trabalho equilibrado, por sua vez, foi disciplinada no art. 200, VIII, da CF/88.

Segundo Ilena Neiva Mousinho a leitura dos dispositivos da Constituição acerca do meio ambiente do trabalho deve ter por foco ainda a dignidade da pessoa humana, fundamento essencial do Estado Democrático de Direito, o que assegura por via reflexa outro fundamento constitucional, o valor social do trabalho e o direito à saúde¹⁷.

Para Ingo Wolfgang Sarlet o direito à saúde é considerado como principal direito fundamental social diretamente relacionado ao princípio da dignidade humana. Esse direito possui dimensões, no sentido (positivo) que o Estado se obriga a fornecer aos cidadãos uma prestação concreta, bem como tem o dever (dimensão negativa) de não prejudicar a

¹⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

¹⁶ PADILHA, Norma Sueli. Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado. São Paulo: LTr 2002, p. 32.

¹⁷ MOUSINHO, Ilena Neiva. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat, Coordenadores: Philippe Gomes Jardim e Ronaldo José de Lira, São Paulo: LTr 2013.p.121.

saúde das pessoas. Tratando-se de direito fundamental, as normas que regulamentam o direito a saúde não podem retroceder¹⁸.

O Estado brasileiro editou diversas normas sobre a saúde do trabalhador, as quais se destacam como mais pragmáticas as NR's, normas regulamentadoras sobre segurança e medicina do trabalho de observância obrigatória pelas empresas privadas e órgãos públicos. A CLT, Título II, Capítulo V, mais especificamente nos seus artigos 154 a 201, apresenta um rol de dispositivos protetivos e penalidades em caso descumprimento das regras¹⁹.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT promove a elaboração de tratados, convenções e resoluções visando proteger as relações entre empregados e empregadores, as quais se destacam as convenções n. 148, 155 e 161 que foram ratificadas pelo Estado Brasileiro, portanto, incorporadas no ordenamento jurídico.

Sem a pretensão de esgotar o tema proposto, observa-se uma variedade de dispositivos protetivos presentes no sistema jurídico brasileiro a fim de garantir o direito constitucional ao meio ambiente equilibrado ao trabalhador, cabendo a todos (empregados, empregadores, estagiários, sociedade, entre outros) o dever de promover e zelar pela boa ambiência laboral.

Vê-se, portanto, que o direito ao meio ambiente do trabalho saudável impõe, especialmente ao Estado o dever de fiscalizar e impor medidas protetivas, ainda que limite os poderes, os interesses e o direito à propriedade dos empregadores. Porquanto, a inobservância dos referidos regramentos, implicará prejuízos direito a saúde do trabalhador, que por sua vez vai de encontro aos fundamentos constitucionais da valorização social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, insculpidos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal²⁰.

4.REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O TELETRABALHO

Não há como negar que a era tecnológica chegou e não podemos dela nos eximir. O modo de vida, a comunicação, as relações sociais e, principalmente, a economia foram

¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. ver. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

¹⁹ BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 21-7-2018.

²⁰ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

substancialmente alterados pelo uso da tecnologia. Os aparelhos domésticos funcionam através da internet; o contato pessoal foi substituído por mensagens instantâneas; o círculo de amizade tornou-se redes sociais; as corporações operam em escala mundial e de forma simultânea.

Nas relações laborais, a tecnologia também mostrou suas “garras”. Para se adaptar a essa nova realidade, as empresas buscam competitividade e maximização de lucros. O uso da automação e das novas tecnologias buscam atender esses fins empresariais. A máquina, ao substituir às mãos humanas, lança a expectativa de melhoria na qualidade dos produtos, redução de custos e diminuição do tempo.

Sob essa perspectiva, Denize Pazello Valente afirma:

Os padrões industriais emergentes apoiam-se na tecnologia e na crescente importância do complexo eletrônico e tem na automação integrada flexível um de seus principais elementos. Dá-se o surgimento da desconcentração industrial, caracterizada pela busca de qualidade total, círculos de controle de qualidade e gestão participativa.²¹

Com efeito, a revolução tecnológica acarreta profundas transformações na estrutura empresarial, nas relações laborais e na figura do trabalhador, conforme comenta Arnaldo Sussekind:

[...] os fantásticos êxitos da informática e da telecomunicação geraram os computadores de circuitos integrados, a telemática e a robótica, que acarretaram profundas inovações no campo da estruturação empresarial e no das relações de trabalho.²²

Ao trabalhador será exigida maior qualificação profissional para acompanhar a modernização das empresas. José Afonso Dalegrave Neto analisa que a forma que o empregado é inserido no sistema produtivo muda conforme o modelo de produção vigente. Antes a mudança ocorreu de Taylor para o Ford. De Ford ao Toyotismo. De modo, que cabe ao empregado se “encaixar” no padrão produtivo, sob pena de exclusão.²³

²¹ VALENTE, Denise Pazello. Direito do Trabalho: Flexibilização ou Flexploração? In: COUTINHO, Audaci Rachid e outros (coord). Transformações do Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2003, p. 43.

²² SUSSEKIND, Arnaldo. Reflexos socioeconômicos da globalização na economia, especialmente nas relações individuais de trabalho. In: OLIVEIRA, Antonio Carlos. Estudos de Direito. São Paulo: LTr, 1998, p.591.

²³ DALEGRAVE NETO, José Afonso. Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo. In: COUTINHO, Aldacy Rachid. Transformações do Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2002, p.60.

A relação tempo-espaço também foi modificada pelo uso dos meios tecnológicos. Há uma tendência para que as empresas diminuam cada vez mais a ideia de grandes centros produtivos. O tom agora é flexibilizar essas áreas. Primeiro, pela terceirização de serviços por empresas subcontratadas. Segundo, pelo deslocamento do pessoal interno para trabalho à distância, mediante o uso de instrumentos da telemática, reduzindo drasticamente as dimensões físicas das empresas.

Essa mudança de paradigma decorre do processo de globalização que descentralizou a produção de bens e serviços e enfraqueceu as fronteiras, viabilizada pela transmissão de dados e conhecimento com toda e qualquer parte do mundo.

Antes as relações laborais eram estáticas, extremamente regradas e fechadas. Hoje tornaram-se flexíveis, abertas, autônomas. Assim, Juliana Wulfing explica que:

[...] o empregado experimenta as novas perspectivas e dilemas da sociedade contemporânea! Ele precisa quebrar o paradigma da cultura do trabalho da Revolução Industrial – na fábrica, sob o controle direto do empregador e transformar-se no empregado da Revolução da Tecnologia e da Informação.²⁴

Nesse contexto de descentralização, porém, digitalmente interligado, o teletrabalho surge como uma modalidade de relação de trabalho que agrega flexibilidade, preponderância de atividade intelectual, redução de custos, sem prejuízo do controle de qualidade e de mando.

A maior variante dessa modalidade de trabalho é a prestação à distância, mediante o uso obrigatório de meios telemáticos.

5. CONCEITO, ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO TELETRABALHO E PECULIARIDADES DO MEIO DO AMBIENTE DO TRABALHO NOS CONTRATOS DE TELETRABALHO

A origem do termo teletrabalho é proveniente da palavra grega *tele*, sugere distância, longe.

A partir da década de 70, o teletrabalho se expandiu, principalmente nos Estados Unidos. Primeiramente, foi concebido como prática de redução de congestionamento e uso

²⁴ WULFING, Juliana. Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014, p.86.

de combustível. O trabalho à distância era praticado apenas em alguns dias da semana. A partir de 1990 com o avanço tecnológico, o teletrabalho é entendido como estratégia das empresas para viabilizar seus projetos de globalização. Dessa maneira, surgiu equipes virtuais, localizadas em diferentes partes do mundo, conectáveis em tempo integral.

Assim, podemos, de início, conceber o teletrabalho como uma modalidade especial de trabalho realizado à distância fora do ambiente comum de trabalho e das instalações físicas da empresa.

Sandro Nahmias Melo, citando Thinault Aranda, amplia o conceito do teletrabalho como sendo:

[...] a forma de organização, execução do trabalho realizado prevalentemente à distância e mediante o uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação, podendo ser desenvolvido em diferentes modalidades, conforme o local onde é executado; home office é o desenvolvido na residência do trabalhador; telecentros são locais escolhidos pelas empresas fora de suas sedes; móvel ou nômade é o realizado por trabalhadores que não tem local fixo para a realização das tarefas.²⁵

Essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Permite-se até mesmo atividade em movimento e seu exercício depende da utilização da informática ou da telecomunicação, o que exigirá alta ou média qualificação às pessoas que executarem esse tipo de trabalho.

Seguindo a concepção de trabalho à distância com uso intensivo de tecnologias, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, criou artigo 75-B da CLT no qual se define o teletrabalho como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. No parágrafo único do dispositivo ressalta que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho²⁶.

Assim, podemos observar os seguintes elementos configuradores: a) o trabalho preponderantemente fora do espaço físico da empresa; b) uso de tecnologias de informação e de comunicação; c) que não constitua por sua natureza trabalho externo.

²⁵ MELO, Sandro Nahmias. Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

²⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 21-7-2018.

Considerando tais requisitos é fundamental pontuar sobre o significado da palavra telemática. A expressão significa o método tecnológico de transmissão e comunicação à distância, mediante o emprego de uma linguagem computadorizada, que veicula informações automatizadas. É a combinação entre o termo telecomunicação e informática²⁷.

Segundo Denise Fincato, o teletrabalho pode ser desenvolvido nas seguintes modalidades: a) em domicílio; b) em centros satélites; c) em telecentros; d) em telecottages (semelhante aos telecentros mas situados em zonas rurais); e) de forma móvel²⁸.

O teletrabalho, como qualquer outra mudança, traz consigo aspectos positivos e negativos. Dentre as vantagens, alinham-se aquelas de interesse comum da empresa e do empregado, como: diminuição das despesas de transporte, vestuário, combustível e de custos associados; possibilidade de contratação de trabalhadores especializados em locais distantes, sem custos e adicionais/transtornos com transferência; a racionalização de instalações e equipamentos; maior acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, dentre outras.

Algumas vantagens são de interesse psicossocial do empregado, tais como: liberação das tensões do tráfego; supressão ou mitigação da rigidez de horário e liberdade para atendimento, no período de trabalho, de interesses pessoais e familiares incidentais.²⁹

Por outro lado, o teletrabalho pode significar para o trabalhador: diminuição do tempo livre; isolamento social; redução da distinção entre vida profissional e vida particular e menores possibilidades de ascensão profissional, além da perda de inestimável contato social³⁰.

Georgenor de Souza Franco Filho aponta outro ponto negativo, a possível quebra da esfera íntima, face às características, por assim dizer, invasivas, dos sistemas de computação. Há que se cuidar desse aspecto crucial, pois é sério risco de atentado contra o direito fundamental à privacidade³¹.

²⁷ RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011, p. 32.

²⁸ FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In. STURMER, Gilberto (Org.). Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: do Advogado. 2006, p. 48-49.

²⁹ PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Repertório de conceitos trabalhistas: direito individual. São Paulo: LTr, 2000, p. 410.

³⁰ WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr. 2005, p. 129.

³¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr. 1998, p. 84.

De fato, o uso da tecnologia nessa modalidade contratual impõe ao trabalhador uma conectividade excessiva. A utilização de *celulares, tablets, email*, etc. são ferramentas impostas pelo empregador para manter o trabalhador em conexão direta e permanente com o centro de dados da empresa para receber instruções e comprovar quantidade e qualidade das tarefas de forma instantânea.

A legislação brasileira ainda não detém normas que regularizem essa modalidade contratual, no que tange ao modo, tempo e fiscalização do uso dos meios telemáticos no meio ambiente do trabalho do teletrabalhador.

Por outro lado, a doutrina aponta riscos ocupacionais comuns no trabalho à distância, quais sejam: enfermidades psicológicas decorrentes do isolamento; lesões por esforços repetitivos ou osteomusculares provindas da má postura laboral; lesões oculares pelo uso excessivo de tecnologias de informação; além de fadigas em razão de ausência de limites para a jornada de trabalho.

Com efeito, o principal ponto de fadiga nessa relação laboral é o fator tempo x conexão. Nos casos de teletrabalho não há uma estipulação fixa de jornada de trabalho como acontece nos contratos presenciais. Por ser desempenhado à distância presume-se que o trabalhador tenha maior autonomia na condução das suas atividades. Contudo, o uso dos recursos telemáticos possibilita ao empregador vigiar sobremaneira a rotina do trabalhador. A internet permite aferir com precisão o tempo de conexão, bem como quando foi o último acesso, cujos registros são armazenados por um software controlado pela empresa.

A despeito da possibilidade de um controle, a Lei nº 13.467/2017 inseriu o inciso III no art. 62 da CLT equiparando o teletrabalho ao trabalho externo para fins de não pagamento de horas extras, o que poderá resultar em jornadas extenuantes, fragilizando, ainda mais, a segurança do trabalho e atentando contra a saúde do trabalhador³².

Antes da reforma, a jurisprudência dominante adotava o posicionamento de investigar no caso concreto se os meios telemáticos empregados permitiam algum controle de jornada como fundamento de deferimento das horas extras. Agora, com as novas regras, a mera condição de teletrabalhador é causa para afastar o reconhecimento de horas extras ao teletrabalhador.

Sobre essa mudança de paradigma, Sandro Nahmias Melo defende o:

³² BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 21-7-2018.

[...] total descompasso da nova norma celetista com o contexto fático-social atual; construindo verdadeiro anacronismo (apesar de recente a norma) e, ainda conflito direto com direitos fundamentais previstos na Constituição da República, entre eles o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros.³³

O teletrabalho traz ainda contornos mais complexos quando se trata de ambiente de trabalho. A prestação laboral à distância dificulta a prevenção e controle dos riscos inerentes a um ambiente laboral afastado da sede do empregador. Torna-se mais difícil a fiscalização e a implementação de medidas de higiene e segurança do trabalho, especialmente, no teletrabalho em domicílio, onde se encontra o óbice à inviolabilidade do domicílio, proteção da intimidade e privacidade do indivíduo (art. 5º, X e XI, CF/88)³⁴.

Não obstante as vantagens econômicas advindas com a implementação do teletrabalho, seja para o empregador, seja para ao trabalhador, observa-se também significativas alterações negativas à ambiência laboral no contrato de teletrabalho.

O teletrabalho deve, pois, ser visto com cautela, apesar de parecer tendência irreversível e global. Sua implementação deve ser pensada não só pelo viés econômico, mas também sob a segurança e saúde do teletrabalhador.

Nesse sentido, Sandro NahmiasMelo³⁵ afirma que tal precaução não objetiva retirar dos empregadores ou tomadores de serviço seu poder diretivo, ou tampouco seu direito de introduzir novas tecnologias no ambiente laboral com escopo de aumentar sua produtividade e competitividade, mas busca-se estabelecer limites a seu exercício de forma que não prejudique o bem-estar dos trabalhadores, resguardando-os em sua integridade física e psíquica.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente artigo tinha o objetivo de apresentar o teletrabalho sob ponto de vista do direito ao desenvolvimento econômico e do meio ambiente de trabalho equilibrado, analisando as vantagens e desvantagens do uso da tecnologia na relação laboral.

³³ MELO, op. cit., 2018, p. 59.

³⁴ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

³⁵ MELO, op. cit., 2018, p. 47

O direito ao desenvolvimento econômico foi observado como um direito fundamental sob uma concepção *lato sensu*, na qual se concluiu que o desenvolvimento está diretamente ligado à promoção da dignidade da pessoa humana, de modo que o direito ao desenvolvimento deve pautar-se na busca da melhoria do bem-estar da nação, porém sob o foco da realização do ser humano nos aspectos físicos, intelectuais, morais, econômicos e culturais.

A aceção de meio ambiente de trabalho também foi observada por um viés de direito humano fundamental que não se restringe ao trabalhador de vínculo celetista, mas a todo aquele que exerce atividade laborativa, remunerada ou não, pois sob a ótica constitucional a todos são garantidos um ambiente de trabalho adequado e seguro necessário à digna e sadia qualidade de vida.

Conceituou-se o teletrabalho como espécie de trabalho à distância, cujos elementos configuradores são: a) o trabalho preponderantemente fora do espaço físico da empresa; b) uso de tecnologias de informação e de comunicação; c) que não constitua por sua natureza trabalho externo, consoante art. 75-B da CLT.

Não obstante as vantagens econômicas advindas com a implementação do teletrabalho, seja para o empregador, seja para ao trabalhador, observou-se também que o uso da tecnologia trouxe significativas alterações negativas à ambiência laboral que precisam ser regulamentadas, especialmente, no que tange ao tempo de conexão aos meios telemáticos, sob pena de mitigar o direito à saúde do trabalhador.

Assim, o teletrabalho deve, pois, ser visto com cautela, apesar de parecer tendência irreversível e global. Sua implementação deve ser pensada não só pelo viés do desenvolvimento econômico, mas também sob direito à segurança e saúde do teletrabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 21-7-2018.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 21-7-2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 21-7-2018.

DALEGRAVE NETO, José Afonso. **Transformações das relações de trabalho à luz do neoliberalismo**. In: COUTINHO, Aldacy Rachid. Transformações do Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2002.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental Econômico**. 2ª ed. Ver. São Paulo: Max Limonard, 2001.

FIGUEIREDO, Ivanilda. **Algumas considerações sobre o direito fundamental ao desenvolvimento humano e o projeto de lei de responsabilidade fiscal e social**. Disponível em: <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/download/251/227/>. Acesso em: 21-7-2018.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. In: STURMER, Gilberto (Org.). Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: do Advogado. 2006.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. 1998.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral e dano estético**. 5ª Edição. São Paulo. LTr, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio Ambiente do Trabalho: Direito Fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: LTr, 2018.

MONTORO, André Franco. **Introdução à Ciência do Direito**. 25. ed., 2. tiragem. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. Teoria Geral. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 2000.

MOUSINHO, Ilena Neiva. **Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da Codemat**, Coordenadores: Philippe Gomes Jardim e Ronaldo José de Lira, São Paulo: LTr, 2013.

ONU. Resolução n.º 41/128 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 4 de dezembro de 1986.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr 2002.

PINTO, José Augusto Rodrigues; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de conceitos trabalhistas**: direito individual. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10 ed. ver. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Reflexos socioeconômicos da globalização na economia, especialmente nas relações individuais de trabalho**. In: OLIVEIRA, Antonio Carlos. Estudos de Direito. São Paulo: LTr, 1998.

VALENTE, Denise Pazello. **Direito do Trabalho: Flexibilização ou Flexploração?** In: COUTINHO, Audaci Rachid e outros (coord). Transformações do Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 2003.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr. 2005.

WULFING, Juliana. **Teletrabalho**: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil. 2014. 281 f. Tese – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

Esse artigo é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0. Você tem o direito de: Compartilhar — copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato; Adaptar — remixar, transformar, e criar a partir do material para qualquer fim, mesmo que comercial. [Clique aqui](#) e saiba mais sobre essa licença.