

OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TELETRABALHO

Halattan Galeski¹
Thais Chaves Brazil Barbosa²

RESUMO

A finalidade do presente artigo científico é adquirir uma interpretação generalizada a respeito do conteúdo abordado, como seu modo de inserção, amplitudes, eficiência, benefícios e malefícios, bem como indicar de forma atualizada um estudo sobre trabalhadores contratados nesta classe e arguir referente aos reflexos da reforma trabalhista, o que dará um método inovador para regulamentar o assunto. Por esse motivo, e conforme os objetivos específicos do presente trabalho, o diagnóstico deste referido trabalho e seus conjeturados na relação de emprego, para que dessa forma possa ser verificado todas as modalidades de emprego que arcam com a efetivação do teletrabalho e a formalização no cotidiano prático, analisando as decorrências positivas e negativas desta modalidade de trabalho. Para atingir a finalidade do presente trabalho, será empregado na pesquisa o método indutivo, cuja técnica de análise terá como apoio, pesquisas bibliográficas, com o estudo doutrinário nacional, bem como da legislação, com o intuito de compreensão da proporção do assunto, diante das modificações oriundas da globalização, que é consequência da evolução tecnológica e grande influência para modernizar a seara trabalhista.

Palavras-chave: Teletrabalho; Avanços tecnológicos; Eficácia; Reforma Trabalhista

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno Halattan Galeski da disciplina TCC II, turma DIR 141/BM . E-mail – galeskiadm@gmail.com

²Professora: Thais Chaves Brasil Barbosa, Especialista, E-mail – thaiscbrazil@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

É imprescindível salientar que o teletrabalho teve inserção no território brasileiro na prática, Segundo Goulart (2009), “no Brasil, o modelo foi introduzido, oficialmente, em 1997, no Seminário Home Office ou Telecommuting (teletrabalho) – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio”. Somente posteriormente a este fato, foi elaborado um grupo denominado “Teletrabalho e Novas formas de Trabalho”, que tinha como escopo principal a discussão e estudo de padrões da modalidade do teletrabalho nas empresas.

Com fulcro dessa organização, que emergiram vários livros e palestras referentes ao tema abordado, além de símbolos em outras unidades de federação, em que pese o feito histórico, o primeiro evento para abordar sobre o referido tema em comento, foi apenas promovido em 2006, chamado de Congresso Brasileiro de Teletrabalho.

A modalidade do teletrabalho é oriunda dos avanços tecnológicos e da crescente economia no mundo, que resultaram na desconcentração do trabalho, e a disseminação diante da modernidade no que se refere ao trabalho através da longinquidade, tornando flexível as jornadas. Este modo de trabalho vislumbra uma série de posicionamentos, diante do teletrabalho, razão que enseja a forma de evolução.

Fica evidenciado que a economia mundial, concernente a organizações empresariais adotaram o teletrabalho diante de seus inúmeros benefícios, haja vista que o teletrabalho pode ser ponderado como método de melhorar os efeitos quanto a produção e melhores condições de trabalho aos trabalhadores, produzindo melhoria de vida, conforme a abrangência do mencionado conteúdo abordado.

Desta forma o presente trabalho pretende a demonstrar os benefícios e malefícios do regime de teletrabalho, bem como visa analisar as diferenças na modalidade com a Reforma Trabalhista, e ainda a influência na legislação trabalhista com o intuito de verificar esse novo modo de trabalho e seus direitos e deveres.

2. A ORIGEM DO TELETRABALHO

O Teletrabalho começou a ser notado em âmbito mundial no século XX, com o meteorológico avanço tecnológico durante essa época. Por isso, no percorrer dos

anos, diversas foram as modificações o ramo trabalhista, diante do surgimento de novas profissões. Entende (DELGADO, 2006, p. 67) que;

tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas.

As várias modificações assomam para uma relação de trabalho particularizada, que não mais demonstram as peculiaridades de período, lugar e modo de organizar, específicas das práticas comuns. Nesta nova modalidade de trabalho, o trabalho braçal da força humana, é alterado pela atividade através de meios de comunicação diversos. A forma habitual de laborar, cede espaço às inovações e as novas relações contratuais, permitindo a ausência física do trabalhador em um espaço físico pertencente ao empregador.

O modelo do teletrabalho do século XXI, é analisado pelo modo utilitário, especialmente quanto a parte econômica para os empreendedores. Desta forma, os empreendedores começam a vislumbrarem a economia do conhecimento como origem de produção. Diante disso, os empreendedores começaram a aplicar uma forma diferente de trabalho.

Com isso, essa modalidade de trabalho destacou-se após esse período que houve uma flexibilização quanto as formas empregatícias. Ainda, conforme entendimento de (DELGADO, 2006, p. 68);

[...] apreciando se a novel legislação possui o condão de evitar ou resolver os conflitos resultantes e apresentando, caso necessárias, alternativas, principalmente à luz do direito comparado europeu e da experiência negocial coletiva brasileira.

Além disso, em frente das suas especificidades como demonstrado, essa modalidade de trabalho, qual seja, o teletrabalho ocasiona divergências quanto ao seu modo de origem, sua estrutura, modo de organizar, manutenção, inserção, cessação ou normatização tanto em território brasileiro quanto europeu, enseja vários debates em que obtiveram divergência.

O teletrabalho é uma forma diferenciada de trabalho que é aplicada em diversos locais do mundo, há vários anos, particularmente no continente europeu e no norte americano. No território brasileiro, diante do desenvolvimento do Brasil, o teletrabalho tem emergido de forma lenta, onde ocorre a efetivação, somente em alguns ramos da economia e determinadas profissões, todavia, com o passar dos

anos, o teletrabalho ganhou grande espaço e obteve regulamentação através da Lei nº 13.467/17, que trata da inovação na legislação trabalhista.

Levando em consideração a grande concorrência para incorporar e estabelecer-se no mercado de trabalho, que é uma especificidade habitual no mercado atualmente, entende-se necessário das organizações empresárias participarem do mercado e atuarem juntamente com inovação quanto aos mecanismos da tecnologia, expandindo a sua automação. Esta probabilidade de desconcentração do trabalho influenciou diversos trabalhadores, que hoje praticam sua atividade laborativa à distância, qual trata-se da modalidade abordada no tema.

2.1 Conceito de Teletrabalho

O nascimento da terminologia dessa nova modalidade de trabalho, sendo ela o teletrabalho, tem origem da palavra grega *tele*, que quer dizer distância, longe. Há uma diversidade de conceitos referente ao teletrabalho, todavia encontra-se e, processo de evolução, e causa uma não consensualidade por parte dos estudiosos no que concerne ao tema, principalmente no que tange à aplicação da parte tecnológica informativa e ainda, referente a própria contagem de carga horária exercidas em atividades que são realizadas fora do local comum de trabalho.

As nomenclaturas mais corriqueiras e aplicadas e esta modalidade de trabalho é o Teletrabalho ou *Home office* também labor à distância, que ocorre quando funcionários praticam atividade laborativa longe de um local comum de trabalho, podendo ser seu próprio domicílio, ou ainda trabalhar por quantidades de dias específicos, não um mês inteiro, ou seja, de maneira circunstancial, todavia, regido pela regulamentação estabelecida pela empresa.

Segundo entendimento de Di Martino (2001, p.03), entende que conceito de teletrabalho como “forma de trabalho que é executado em um local distante do escritório central ou instalação de produção.

O teletrabalho com a grande evolução que se deu decorrente da globalização está cada vez mais expansivo, o que reflete na própria sociedade, organizações, economia e as dificuldades próprias da produtividade delineada pela atualidade. A inserção desse novo método de trabalho dispõe sobre uma diversidade de fatores como a flexibilidade, competitividade em âmbito global, autonomia e qualidade de vida.

Desta forma, nota-se que a modalidade do teletrabalho é um modo específico de trabalho feito à distância com a utilização de inovadores tecnológicos de informação, de forma externa ao local natural de trabalho e da parte física da organização, que como já mencionado, comumente ocorre na casa do empregado, ocasionando uma revolução da relação tradicional de trabalho, abrindo inovadores caminhos de atividade laborativa.

Conforme (BARROS, 2008, p. 87);

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.

Ainda, conforme nomenclaturas de doutrinas, o trabalho exercido no domicílio do trabalhador é uma forma de trabalho a distância, ao qual existem posicionamentos dando conta de que é mais corriqueiro em atividades exercidas manualmente.

Neste caso, resta evidenciado que o teletrabalho distingue-se deste em face do uso de instrumentos digitais de comunicabilidade, realizado em atividades que precisam de conhecimentos qualificados.

Todavia, as características do teletrabalho, e singularidades que se refere ao modo de executar o trabalho na residência do trabalhador, não podem ser abrangidas aos trabalhadores à distância, o que causa uma diferença quanto aos direitos destes. Desta forma, é importante salientar que a observar a isonomia no modo de tratar os teletrabalhadores e os restantes dos trabalhadores, com fulcro no artigo 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da CF/88, que assim dispõem:

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:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Além de tudo, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, concomitantemente determina que não há diferenciação entre o trabalho feito na residência do trabalhador e o realizado na estrutura física da empresa. Assim, dispõe;

Art. 6º - 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.

O entendimento doutrinário elucida esse dispositivo salientando que a legislação realizou uma exclusão após deste o benefício da remuneração das horas extras para determinadas categorias profissionais cuja atividade seja externa, diante dos problemas para controlar o tempo destinado aos empregadores.

Diante disso, resta evidenciado que o Teletrabalho oferece uma dinâmica fácil para executar a atividade laborativa, haja vista que viabiliza inovadoras formas tecnológicas da contemporaneidade, promovendo uma relação de emprego que dispõe uma melhoria na vida do empregado, ainda estabelecendo uma economia para ambas as partes, empresa e trabalhador.

2.2. Modalidades de Teletrabalho

O Teletrabalho tem modos diversos às opções de labor adaptável, dentre um exercício diferenciado e inovador que se expande muito, com o crescimento tecnológico.

Em que pese o fato de ocorrer à distância, o teletrabalho e o trabalho a domicílio espécies essas, mantem-se a categoria. Entendido que concorre caracterizar o teletrabalho como modo atual influente à sua espécie, estruturada por demais modalidades que a suportam.

Teletrabalho no Domicílio é o trabalho praticado em local diferente da estrutura física do empreendimento, usando tecnologia adequada para executar atividades sujeitos a serem outrora praticadas, sendo esta modalidade de teletrabalho praticada no domicílio do trabalhador flexibilizando seu horário de trabalho.

Existe outra modalidade de teletrabalho, qual se trata do teletrabalho no Centro Satélite de tele serviços, que, normalmente é o trabalho praticado em local diferente da estrutura física do empreendimento, em outro edifício da propriedade da empresa (escritório), que ocorre quando o trabalhador deve dirigir-se constantemente para laborar, pois este lugar é localizado com mais proximidade do domicílio do trabalhador, do que a própria sede do empreendimento, o que enseja em uma flexibilização de horário, todavia, não de local, o que já é diferente da modalidade anterior explanada.

Ainda, há também ainda uma outra forma de teletrabalho, qual seja do

Teletrabalho Internacional é o teletrabalho exercido no domicílio do trabalhador que mora fora do país da sede da empresa.

Há também o Teletrabalho móvel, que é aquele praticado pelo trabalhador que não está na dependência da empresa, e nem em seu domicílio, normalmente ocorre em situações em que o empregado viaja, e leva consigo aparelhos eletrônicos que o tornam capaz de exercer suas atividades laborais, todavia, esse trabalho não é constante, é apenas circunstancial, mas que designa o teletrabalho como sendo onde quer que a pessoa esteja trabalhando no momento.

Por fim, há o Teletrabalho para as centrais de atendimentos, os conhecidos *Call Centers*, que é um trabalho praticado na parte externa da estrutura física da empresa, devendo ser respeitado o horário estabelecido pelo empregador, independentemente do local físico em que o empregado se encontre, entende (COSTA, 2004, p. 15), que telecotaages, teletrabalho móvel, home office, escritórios satélites e telecentros fazem parte desse modo de trabalho.

Nota-se que em sentido geral há diversos trabalhadores que praticam a atividade laboral em sua residência atualmente, diante da autorização do empregador, tanto em repartições públicas quanto as privadas. O empregado pratica o exercício da atividade em tempo integral ou parcial, podendo ser um trabalhador com contrato por tempo determinado.

3. O TELETRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO

É importante salientar que os empreendimentos optam crescentemente pela modalidade do teletrabalho, pois tem uma redução considerável de custos por parte da empresa, a produtividade é bem maior, além de serem responsáveis pela redução dos índices de faltas no trabalho.

Existem diversos posicionamentos em relação ao teletrabalho, quanto a relação de emprego, contrato de trabalho, entre outros institutos, (NASCIMENTO, 2011 p. 351) entende que;

O contrato é a grande categoria jurídica que torna clara a ligação e o vínculo de emprego. Devido ao poder de autodeterminação dos sujeitos, sofre necessárias limitações legais para que haja equilíbrio entre os mesmos, no entanto, esse aspecto não altera a natureza jurídica do contrato de trabalho. Sua especificidade resulta, entre outros, dos seguintes elementos: é um contrato com pessoa física, a qual empenha-se com seu trabalho, ao contratá-lo, o empregador pactua o modo como o trabalho será prestado, sendo uma decisão sua e não do contratado, e este aceita

sujeição em troca de direitos e salário. A heteronomia retratada pelas relações contratuais trabalhistas que se diferem aos demais tipos contratuais no ordenamento jurídico. Considerando sua particularidade como típica ou atípica.

“Haja vista que, típicos são os contratos previstos em lei, aqueles em tempo integral e que tem duração indeterminada em suas diferentes espécies, concomitantemente entende-se que o contrato de teletrabalho insere-se nesta categoria jurídica” (Entende Pamela Igesca Ferreira).

Alguns doutrinadores entendem que a relação empregatícia pode ajustar-se a partir de normas distintos da subordinação jurídica, como a dependência econômica ou a alteridade. Porém, segundo (BARROS, 2008) “também há entendimento de adaptação da subordinação jurídica do teletrabalhador em relação ao credor do trabalho”.

É importante salientar que há uma diversidade de formas para o controle do referido trabalho, pois tratam-se de ferramentas quase imperceptíveis. Leciona (NASCIMENTO, 2011, p. 390) que;

“É fator de caracterização do vínculo empregatício e do contrato de trabalho, a atividade profissional e pessoal de pessoa física para outrem, o que abrangerá não somente as relações de emprego, mas outras relações jurídicas como os contratos embora sob outros títulos”.

Com isso, o contrato da modalidade de teletrabalho é típico, conforme própria legislação, haja vista que são os contratos em tempo integral e duração indeterminada em suas diferentes espécies. E transmite a ideia de não ser eventual, pois, a atividade comum laboral do trabalhador necessita de seu exercício.

Além disso, a própria lei brasileira admite a liberdade em estipular cláusulas contratuais entre empregado e empregador desde que estas não firam o disposto no direito do trabalhador, como mencionado artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

107)

A tese predominante entende que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual, esta, por sua vez não comporta uma resposta unitária. Conforme (SILVA, 2004) “Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. E tudo dependerá da forma como se realiza a prestação de serviços”.

O contrato desta modalidade de trabalho é sempre ou deve estar bem criado, para evitar possíveis discussões. As cláusulas terão que ser bem definidas, que versem sobre responsabilidade das tarefas, define o modo de sua execução, o modo

de auxílio, entre outros aspectos relevantes, que deve ser tratado em um contrato comum de trabalho. (BARROS, 2008, p. 327), dispõe quanto à alteração contratual, “é possível mediante acordo entre as partes e desde que não acarrete prejuízo para o trabalhador”, nos termos do art. 468 da CLT:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Por fim, vale mencionar a prescindibilidade do entendimento do empregado dos modos de controle, observando as opções de mercado e sua discricção. Diante o entendimento (MARTINS, 2014, p.45);

Neste tipo de trabalho, a tecnologia abre espaço para uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica subordinado ao empregador indiretamente, criando-se assim a *telessubordinação*. O trabalho geralmente é realizado fora da fiscalização direta do empregador, comum em atividades com conhecimentos especializados, podendo ser em domicílio, onde o empregado pode fazer o horário que desejar, mostrando uma subordinação menos intensa que pode ser entendida como “subordinação virtual”. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo número de toques, produção, relatórios, e horários de entrega de sua prestação de serviços.

Ainda, (BARROS, 2008, p.67);

O trabalhador ainda poderá estar em conexão direta e permanente com o centro de dados da empresa, possibilitando receber instruções do empregador, assim como este poderá controlar a execução do trabalho e comprovar quantidade e qualidade das tarefas de forma instantânea.

As ferramentas de trabalho do teletrabalho são os *tablets*, *smartphones* e *laptops*, que normalmente são fornecidos pela empresa, (DUARTE, 2005, p.69) entende que;

se a prestação de trabalho em domicílio não assumir a feição de empreendimento autônomo ou estabelecimento familiar, não haverá dúvidas da existência do contrato de emprego, preenchendo os pressupostos já tradicionais: subordinação, continuidade, fixação de qualidade e quantidade, entrega do produto acabado em tempo predeterminado, cumprimento de ordens, possibilidade de punições e a pessoalidade também indispensável, observa-se que o fato de haver colaboração minoritária de familiares ou terceiros não a desfigura, tendo em vista as peculiaridades do caso.

Além do mais, os objetos específicos característicos da subordinação jurídica, deverão ser feitos conjuntamente com a finalidade de revelar o vínculo empregatício, conforme entendimento de (BARROS, 2008, p. 327);

A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de

importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros.

Desta forma, (BARROS, 2008, p);

Para definir a natureza do vínculo existente entre o teletrabalhador e o empregador, serão necessários os elementos tradicionais e os típicos do teletrabalho. A subordinação jurídica denominada telessubordinação, poderá manifestar-se durante a execução do trabalho, ou relação ao resultado. Menciona-se a substituição do controle da atividade pelo controle do resultado.

Com isso, a relação de subordinação entre as partes, ou seja, entre o empregado e o empregador na legislação trabalhista detém vários aspectos. No contrato de trabalho entre o teletrabalhador e a empresa ele é suavizado manifestando-se de modo diverso do tradicional, porque a atividade do prestador é separada do processo produtivo do tomador e se desenvolve longe dos seus olhos.

3.1. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Como todo trabalho, o teletrabalho tem seus pontos positivos e negativos. Há várias vantagens nascida com o teletrabalho, isto por sua vez abrangem o trabalhador e a empresa. Ainda, obstar os custos com deslocamentos, melhoria na produção.

Por outro lado, entendem (CAVALCANTE, 2012, p.89);

Há também desvantagens. Para o empregado, as desvantagens mais apontadas foram o isolamento social, no qual o ele deixa de ter interação dentro da empresa e de conviver com os colegas e superiores.

Ainda, entende (SOBRATT, 2013, p. 72), menciona que

O teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e social.

Para o empregador há redução considerável de custos, pois não há necessidade de pagar refeição, transporte, despesas da própria empresa, como água, energia, aluguel, telefone, móveis. Uma das causas primordiais é o aumento da produtividade, pois, quando a atividade laboral é praticada de forma externa, o teletrabalhador exerce suas atividades com mais motivação, devido não estar no mesmo local que seus chefes.

Segundo a (SOBRATT,2013, p.98) ;

Os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade de pessoal para as

empresas. É comprovada a melhora da continuidade das operações, redução de custos diversos e melhores resultados no trabalho. A experiência das empresas demonstra que o teletrabalho, representa muitas vantagens face a algumas desvantagens. Em princípio, pode ocorrer redução dos custos tradicionais, tais como aluguéis, consumo de energia elétrica, gás e água, vales-transporte, auxílio-combustível e estacionamento. Em contrapartida, influi na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, contribui para a diminuição dos acidentes de trânsito, dos acidentes de trabalho, colabora com a questão ambiental, entre outros. E um ponto interessante é o respeito e fidelidade do trabalhador diante da confiança conferida pela empresa ao lhe proporcionar a oportunidade de trabalhar na segurança e aconchego do lar, priorizando sua qualidade de vida.

Nota-se que há flexibilização na contratação de um teletrabalhador, sendo que este pode ser contratado que não haja contato pessoal do responsável pela empresa e o empregado. Diante disso, é permitido que os empreendedores estrangeiros admitam um teletrabalhador, haja vista que a atividade deverá ser realizada através de equipamento tecnológico.

A produção do teletrabalhador destaca-se em todas as vantagens, posto que redobre seus esforços para atingir determinada finalidade, devido este esforço o trabalhador chegará ao seu salário.

Para o teletrabalhador há muitas vantagens, uma delas, é mais tempo a disposição do seio familiar, pois, a atividade laboral é realizada na própria casa do trabalhador.

Para isso é necessário cautela na colocação do teletrabalho, da qual as vantagens podem ser elencadas e incontroversas, como, aumentam-se as possíveis desvantagens, cujas acepções serão elencadas em momento posterior no decorrer da contextualização deste trabalho, (ALVARENGA, 2014, p.9) destaca:

a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o status de legítima relação de emprego. Assim, o teletrabalho não se distingue de outras modalidades se presentes os requisitos da relação empregatícia.

Outro ponto que vem sido discutido é tendo um bom olhar é o lado social muito relevante, que é a inclusão de pessoas com deficiência. O teletrabalho pode ser uma saída para as empresas que tem mais de 100 (cem) empregados, pois elas têm de contratar um percentual de funcionários com necessidades especiais.

Motivo o qual o maior problema desta contratação, esta sendo a carência de acessibilidade às vagas, fator determinante para seu preenchimento. Segundo informações constantes das empresas, não há candidatos em número suficiente, e menos ainda para as vagas que exigem algum tipo de qualificação.

Em face das vantagens ligadas à empresa, ao trabalhador e a população,

(DUARTE, 2005, p. 2) faz as seguintes pontuações;

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre.

O Teletrabalho também tem sua outra faceta, qual seja dos malefícios e desvantagens, para ambos os lados da contratação, como se vera a seguir.

Caso ocorra está colocação da modalidade teletrabalho, isso abalará á todos, tanto a empresa como os empregados que deverá se adaptar a nova modalidade do trabalho imposta, o que certamente é uma grande mudança e difícil. Para as empresas que tem sua rotina de seus trabalhadores, como; mantém diálogos e trocam experiências - alterar repentinamente para o teletrabalho será capaz de trazer certa dificuldade no início quanto esta adaptação. Além de existir um grande risco da queda de produção, visto que os colaboradores necessitam adaptar-se ao novo sistema, em que muitos terão facilidade e demais não.

Há de se ter pelas empresas grandes dificuldades no que concerne à legislação que determina o teletrabalho no Brasil, entretanto já se encontra vários itens que modernizarão este sistema de trabalho, hoje regulado pela CLT.

Outra desvantagem que vem sendo repentina preocupação do teletrabalho é a vulnerabilidade das informações da empresa, sendo umas das medidas de segurança, é autorizar o acesso a dados sensíveis apenas dentro da empresa, tentando que se evitem fraudes ou roubo de informações pelos seus próprios empregados. Segundo SOBRATT:

o apontamento referencial nas desvantagens do teletrabalho é a questão dos riscos ocupacionais, vistos como obstáculo, que precedem a implantação dessa modalidade nas corporações. As discussões referem-se ao ambiente de realização do trabalho à distância, que não difere em nada de qualquer outro trabalho, no que se refere a higiene e segurança dos trabalhadores. As medidas de prevenção e correção de fatores de risco previstas à empresa são as mesmas ao teletrabalhador.

Para o teletrabalhador do mesmo modo existem suas dificuldades, como, o afastamento de colegas de serviço, dificultando o diálogo entre si e principalmente o circulo de amizade que se cria no âmbito da empresa.

Há diversas questões que interferem maleficamente, como energia que é consumida para trabalho, manutenção do sistema e possíveis visitas que o empregador fará à residência do teletrabalhador. Os gastos com energia ficarão a cargo do teletrabalhador; nos casos de manutenção do sistema, o

teletrabalhador deverá acolher o técnico em sua residência, privando-o da autonomia e liberdade que possui em seu lar; quanto às visitas à casa do teletrabalhador, elas serão feitas pelo empregador ou gerente da empresa com o objetivo de analisar o local de trabalho, verificar se há dúvidas ou problemas a serem sanados, recaindo na perda de autonomia e liberdade no asilo inviolável do indivíduo.

A Lei ampliou o alcance do artigo 6º aos trabalhadores à distância, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação. Porém, entende-se que existe uma necessidade de inserção adequada desta modalidade na legislação, ou seja, deverá especificar diretamente o teletrabalho, tendo em vista suas inúmeras peculiaridades.

Com tudo que foi explanado sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, podemos analisar que suas vantagens são maiores que as desvantagens, motivo este que diversas empresas já aderiram ao teletrabalho e mais ainda estão para aderir, principalmente empresas de telemarketing, obviamente que tendo todos os cuidados necessários para tal implementação e adequação deste teletrabalhador para realizar seu trabalho em seu domicílio sem qualquer dificuldade ou problema que possa afetar a ele ou a sua família.

4. TELETRABALHO APÓS Á REFORMA TRABALHISTA

Conforme explanado no presente artigo, a reforma na área do direito do trabalho, trouxe várias alterações nas leis trabalhistas, inclusive com mais ênfase, nos dispositivos que tratam da modalidade de teletrabalho. É perceptível várias conformidades entre a modalidade abordada no presente artigo e as demais modalidades de trabalho que podem ocasionar um equívoco. Por esse motivo, a consolidação de Leis trabalhistas, preceitua em seu artigo 75-B o discernimento do teletrabalho com as demais formas de trabalho, seja no que concerne a forma autônoma de realizar o controle, bem como na parte de direitos adquiridos a esses trabalhadores adeptos dessa modalidade. O artigo 75 – B, da Consolidação de Leis trabalhistas diz que;

Art.75-B. Considera-se teletrabalho 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. Parágrafo único. 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 teletrabalho.

Diante disso, é imprescindível destacar que esta modalidade de trabalho será feito majoritariamente, longe da parte física da empresa, ainda que o trabalhador vá até a empresa algumas vezes, este ainda será classificado como teletrabalhador e não de outra modalidade. Ademais, entende (MELLO, 1999) que essa referida modalidade;

é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio, um trabalho exercido em qualquer lugar e a qualquer hora.

Desta forma, consta na regulamentação da modalidade de teletrabalho que, o trabalhador deve praticar, a maioria de suas atividades laborativas fora das dependências da empresa, todavia, deve ser em um lugar peculiar, para que não haja obrigação de deslocar-se para praticá-las. Ademais, diante da explanação do referido dispositivo mencionado anteriormente, há outro artigo que refere-se a essa modalidade de trabalho que é importante mencionar; Art. 75-C.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O referido dispositivo leciona a respeito do conteúdo abordado no capítulo anterior, qual seja o contrato de trabalho nessa modalidade, e as formalidades exigidas para ele. Ainda abrangendo a regulamentação do teletrabalho, é imprescindível salientar o artigo 75-D que disserta a respeito da parte de instrumentos utilizados para exercer o teletrabalho: Art. 75-D.

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

Além do explanado, há ainda um dispositivo para finalizar o conteúdo do teletrabalho: Art. 75-E.

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo

de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

No presente caso, a lei dispõe que as empresas têm o dever de instrução com seus empregados, quanto a orientação com o escopo de evitar doenças e acidentes de trabalho através de formalidades, quais sejam assinatura de termo de responsabilidade onde o trabalhador presta-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Sendo assim, entramos em outra seara no caso do empregador ter que adentrar na residência do empregado para verificar a adequação das instalações, quebrando assim o direito à privacidade deste, apesar disto a lei traz que este tipo de situação será estipulado em contrato pelas partes seja individual ou negociação coletiva. Por fim, há um último dispositivo importante para a modalidade de teletrabalho, quanto a CLT; Art. 62.

Com todo o explanado, a reforma trabalhista trouxe inovações quanto ao regime de teletrabalho, haja vista que ficou evidenciado que os trabalhadores dessa modalidade não têm garantia, em regra, a jornada normal mínima, nem a remuneração de horas extras, ou adicionais, haja vista a flexibilidade para exercer suas atividades laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após todo explanado sobre o referido tema, qual seja o teletrabalho, através de exposições de entendimentos doutrinários, dispondo dos novos artigos da nova regulamentação dessa modalidade de trabalho fixadas pela Reforma Trabalhista nota-se que o teletrabalho é um modo de trabalho que tem crescido de forma avassaladora no decorrer dos anos e que os empresários estão optando por aderir essa modalidade de trabalho com mais ênfase como modalidade de trabalho, isso é reflexo também das evoluções tecnológicas que só aumentam cada vez mais com o passar dos anos.

Com isso, verifica-se que o Teletrabalho é um novo modo de perceber o tempo e o local nas relações de trabalho, cujo gênero é a distância, que tem sua execução efetuada em lugar diferente do estabelecimento do empregador, embora participe ativamente da atividade empresarial interligado por meios tecnológicos, merecendo assim, uma situação que é real no mercado de trabalho ser devidamente regulamentada pela lei, como foi o caso da Reforma Trabalhista.

Desse modo, pontua-se que sua prática envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas

especificidades, pois apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista vai trazer ao assunto, ainda temos alguns pontos que precisam ser melhor explicados para que não tenha divergência jurisprudencial sobre o assunto.

Assim, conclui-se que a empresa necessitar fornecer um apoio ao contratar um teletrabalhador, procurando a formalização contratual da atividade, através de contrato individual, de acordo com o que estabelecem as normas legais impostas pela Reforma Trabalhista, de modo a viabilizar as garantias, assim como direitos e deveres entre as partes na relação empregatícia, inibindo assim, futuros conflitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Teletrabalho e subordinação estrutural**. Revista Jus Navigandi, Teresina, nº 3848, 13 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26377>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/nlink=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdfsequence=1&isAllowed=y>>

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 7ª Ed. Editora LTr. São Paulo, 2006.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade**. 2005. Disponível em:< <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,510450+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e>>

GOULART J. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1ª ed. Brasília: Senac; 2009.

MALLET, Estevão. **Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a lei 12.551**. Revista do advogado. São Paulo. 2012.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

SILVA, Frederico Silveira e. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, VII, nº. 18, agosto, 2004. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.phpn_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4149>.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: **ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO: Resolução SMA Nº 24 de 10 de abril de 2013**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>>.