**TELETRABALHO: LEGISLAÇÃO, VANTAGENS, desvantagens e direito à desconexão**

Alexandre Faria de Mourão Rangel

Maria Honorina Cordeiro Lopes [[1]](#footnote-1)

Sumário: Introdução; 1 Caracterização do teletrabalho;2 O teletrabalho sob a ótica da legislação; 3 Vantagens e desvantagens do Teletrabalho; 4 Direito à desconexão; Considerações Finais; Referências.

RESUMO

Este artigo aborda a caracterização desta nova forma de trabalho denominada “teletrabalho”, suas vantagens e desvantagens e em especial, se ela fere o direito à desconexão garantido ao trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE

Teletrabalho – Vantagens e desvantagens – Direito à desconexão

**INTRODUÇÃO**

Na sociedade pós-industrial, com a modificação do processo produtivo e com a concomitante evolução das tecnologias de comunicação e telecomunicação e mais ainda, com o aparecimento da internet foi possível à desconcentração do local de trabalho, flexibilizando-se a jornada laboral no tempo e no espaço caracterizando-se o que a doutrina denomina de teletrabalho (ESTRADA, 2010, p.104).

O contrato de trabalho clássico na sociedade industrial, com a presença indispensável do operário na fábrica, vai perdendo espaço para estas formas alternativas de emprego levando a novos desafios ao Direito do Trabalho que tem com função primordial a proteção da jornada de trabalho, do salário e da relação de emprego e, portanto, proteger todos os direitos do trabalhador conquistados ao longo de várias décadas.

Estas formas de teleempregado e teleempregador exigem do Direito Laboral reflexões sobre o impacto dessa nova modalidade de trabalho na vida e na segurança do trabalhador e em especial, a preservação do direito à desconexão, à desvinculação completa ao trabalho, do direito ao descanso e do lazer, que são essenciais à saúde do trabalhador.

O presente trabalho tem como objetivo a análise dos pressupostos da relação de emprego no teletrabalho, vantagens e desvantagens dessa nova modalidade e organização do trabalho, e em especial, o direito à desconexão.

**1 CARACTERIZAÇÃO DO TELETRABALHO**

O termo teletrabalho (do grego, *telou* – longe + do latim, *tripaliare* – trabalhar) significa trabalho à distância. Na língua inglesa, o termo é *telework,* ou mais adequadamente, *telecommuting* (*tele* – distância + *commuting* – ida e volta de casa ao trabalho). Dependendo do local, um ou outro destes termos é o preferido. Nos Estados Unidos é mais utilizado *telecommuting*, enquanto que na Europa, *telework*. Há outros termos utilizados: *Télétravail* (França); *telewerk* e *telearbeit* (Alemanha); *teletrabajo* (Espanha); *telelavoro* (Itália). (DARCANCHY, 2006, p.41).

Existem vários tipos de teletrabalho de acordo com o local de realização das tarefas, como por exemplo: a) trabalho à domicílio (*Home Office*) – o trabalhador executa os serviços em sua residência, ligado a um escritório central ou sede da empresa, desde que desponha de um computador equipado com *modem* e uma linha telefônica (GOULART, 2009, p. 25); b) Centro Satélite (*Satellite Office Center*) – é um telecentro, unidade separada da sede principal da empresa, situada em local de fácil acesso, próximo à residência dos teletrabalhadores (GOULART, 2009, p.25; HERNANDEZ, 2011, p. 38-39); c) Escritório Virtual (*Virtual Office*) – é um “escritório móvel” onde os trabalhadores, de posse de fax, celular, *wi-fi*, *palm*, *notebook*, *ipad, iphone*, etc. podem realizar a tarefa em qualquer lugar, hotel, aeroporto, *cyber* café, etc. (HERNANDEZ, 2011, p.41); d) Centro de Teletrabalho (*Telecenter*) – é um centro de recursos partilhados; os equipamentos, próprios ou alugados, são partilhados por usuários pertencentes á várias empresas, semelhante ao centro satélite, ou seja, perto do local de residência dos trabalhadores (HERNANDEZ, 2011, p. 40).

Mara Vidigal Darcanchy, apoiando-se, em Thierry Breton, anota que:

Três elementos caracterizam o teletrabalho:

1. O teletrabalho é uma atividade realizada à distância, isto é, fora do perímetro onde seus resultados são esperados;
2. quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa. O controle é feito com base nos resultados, não sendo, portanto, direto;
3. esta tarefa é feita através do uso de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações.

**2 O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DA LEGISLAÇÃO**

A legislação trabalhista não distingue o trabalhador presencial do trabalhador remoto, ou seja, do teletrabalhador. Recentemente, a Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, *Art. 1o O art. 6o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:*

[*Art. 6o*](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm#art6) *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.*

Ratificou, portanto, que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que caracterizado os pressupostos da relação de emprego. A relação empregatícia, à inteligência do Decreto Lei Nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) está configurada nos artigos 2° “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”; [...] e 3° “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

Logo, os pressupostos da relação de emprego são: a) pessoalidade – o contrato de emprego é pessoal, de caráter *intuitu personae*, firmado com certa e determinada pessoa (CASSAR, 2012, p.242-243); b) subordinação (do latim *subordinatione*) – significa estado de sujeição, submissão. Este pressuposto de subordinação jurídica no teletrabalho foi positivado no parágrafo único do artigo 6° da Lei Nº 12.551/2011, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio; c) onerosidade – contraprestação pecuniária ou *in natura* correspondente ao trabalho realizado e pelo recebimento do serviço pelo empregador (CASSAR, 2012, p.253); d) continuidade (não eventualidade) – em relação ao trabalhador o trabalho prestado por determinado trabalhador é de necessidade permanente para a empresa (CASSAR, 2012, p.259); e) alteridade (o empregado não corre o risco do empreendimento) – o empregado presta serviço por conta do empregador que é quem corre o risco do negócio (CASSAR, 2012, p.268).

Em suma, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2012, p.242):

Podemos então, de acordo com o pressuposto acima, conceituar empregado como toda pessoa física que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio.

Ademais, segundo a dicção do artigo 4° “*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*”. Então, não importa se o trabalhador é remoto ou presencial se ele estiver a disposição do seu empregador, aguardando ou executando ordens, exerce trabalho efetivo.

Portanto, ao trabalhador á distância, como qualquer outro, se aplicam os preceitos da CLT quanto à jornada de trabalho, horas extras, sobreaviso, etc.

**3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

A tutela do teletrabalhador, com a implantação progressiva em todo o mundo desta nova forma de trabalho, constitui um grande desafio que demanda uma reflexão sobre as vantagens e desvantagens, não só para o trabalhador, mas também para a empresa e para toda a sociedade.

A doutrina especializada aponta, dentre outras, as seguintes vantagens ao trabalhador:

1. Redução dos deslocamentos entre a residência e o trabalho – um grande ganho de tempo, principalmente nas grandes metrópoles com os congestionamentos de tráfego que demandam horas improdutivas e geram tensão;
2. Flexibilidade de horário para realizar tarefas – o teletrabalhador tem a oportunidade de adaptar o horário de trabalho ao seu biorritmo. Algumas pessoas funcionam melhor no horário matutino enquanto outras, não;
3. Diminuição de custos com roupa apropriada para o escritório da empresa, visto que é um traje mais formal;
4. Mais autonomia na realização do trabalho, elevando a satisfação e motivação, com melhoria na criatividade e produtividade;
5. Melhora da qualidade de vida, trabalhando no conforto do lar com diminuição do estresse e mais tempo para o lazer e praticar atividade física;
6. Oportunidade de gerir melhor o tempo, com chance, no caso das mulheres, de acompanhar o desenvolvimento dos filhos e até levá-los à escola.

Para a empresa, as vantagens seriam:

1. Melhora da produtividade e colaboração com as metas da empresa haja vista um trabalhador mais feliz;
2. Redução do absenteísmo, ou seja, diminuição das faltas ao trabalho;
3. Redução da taxa de *turnover* e dos custos de seleção de pessoal;
4. Redução dos custos com locação, manutenção do escritório e redução do consumo de energia;
5. Maior flexibilidade organizacional, com possibilidade de recrutar funcionários especializados geograficamente distantes;
6. Aumento da qualidade do trabalho e dos serviços prestados aos clientes;
7. Possibilidade de surgimento de novos negócios.

Para a sociedade como um todo, a melhora do meio-ambiente com a diminuição da poluição devido a redução do tráfego e a inclusão social dos deficientes físicos que poderiam ser incorporados ao mercado de trabalho assim como desenvolvimento das áreas periféricas. Como diz a professora Mara Vidigal Darcanchy (2006, p.72):

Como os deficientes físicos geralmente encontram dificuldades para se deslocarem, o teletrabalho surge como uma real oportunidade de serem produtivos [...]. O teletrabalho oferece aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentre da sociedade em que vivem [...].

Em contrapartida, a doutrina anota também desvantagens ao trabalhador:

1. Risco de isolamento social – falta de convivência pessoal com os colegas de trabalho, falta de colaboração com seus pares, menor visibilidade do que estivesse no espaço físico da empresa;
2. Eventuais conflitos domésticos pela invasão do espaço familiar pela a atividade laboral;
3. Extensão da jornada de trabalho – o foco do trabalho deixa de ser o número de horas trabalhadas e se desloca para a produtividade do trabalho. O empregado precisa cumprir metas, o que pode acarretar excesso de horas trabalhadas e o excesso de trabalho pode levar a doença relacionadas ao estresse;
4. Riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho – o cumprimento de metas acarreta um crescimento do estresse do trabalho provocando lesões por esforço repetitivo (LER) também pode ocorrer aumento do consumo de bebidas e drogas causando diminuição do rendimento do trabalho, acidentes e até violência doméstica;
5. Dificuldades de ações coletivas devido ao isolamento em relação aos colegas de trabalho.

Para as empresas as desvantagens apontadas são:

1. Riscos de segurança da informação – ou seja, os dados confidenciais da empresa podem cair em redes públicas de telecomunicações;
2. Enfraquecimento da cultura organizacional – dispersão geográfica dos colaboradores acarretando menor aderência às metas da empresa e falta de lealdade a empresa;
3. Desafio às atividades de supervisão – os gerentes podem não estar treinados para essa nova forma de controle dos subordinados;
4. Dificuldade de controle sobre o trabalhador, haja vista, o controle só poder ser feito com o produto acabado.

Há ainda no meio empresarial insegurança em relação ao contrato de teletrabalho. Vera Regina Loureiro Winter (2005, p.143), oferece sugestão de cláusulas para um modelo de acordo de teletrabalho:

1. SUJEITOS

Telempregado – (nome, nacionalidade, estado civil),\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Telempregador – (Empresa, sede)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. LOCAL DE TRABALHO – (residência, centro de trabalho remoto)\_
2. HORÁRIO DE TRABALHO (flexível ou turno parcial das .... às...)
3. O telempregado deverá anotar o horário inicial e final, com intervalos de jornada diária trabalhada, como tempo à disposição, inclusive quando houver falhar nos equipamentos que não permita trabalho ou que seja necessário aguardar apoio técnico da empresa. A jornada poderá ser a tempo parcial, com possível deslocamento à empresa.
4. Caso seja necessária a prestação de horário extraordinário pelo contratado, o período será pago como jornada extraordinária com acréscimo de, no mínimo, 50% possibilitada a compensação horária mediante acordo coletivo.
5. OBJETO DO CONTRATO (elaboração do serviço contratado, no modo e tempo determinados).
6. EQUIPAMENTOS (identificação dos meios postos à disposição ou equipamento de propriedade do telempregado).

O dano causado será de responsabilidade do empregado, conforme acordo coletivo, caso descumpra as normas de segurança para uso normal.

1. REMUNERAÇÃO (salário por tarefa, resguardados pagamento do salário mínimo e o repouso)

Controlado o tempo de trabalho pelo uso *on-line* de *software*, caberá o pagamento de horas extras, horas noturnas, RSR.

1. NORMAS DE SEGURANÇA

Compromete-se o telempregado a permitir fiscalização do MT nas instalações domiciliares em que se realiza o trabalho, sem que importe em alegação de violação da intimidade pessoal e de sua família.

1. SEGURO CONTRA ACIDENTES

A responsabilidade do empregador limita-se aos possíveis acidentes ocorridos no local domiciliar do trabalho e nos deslocamentos à empresa.

1. SIGILO DAS INFORMAÇÕES

Compromete-se o empregado a guardar sigilo das informações que envolvam segredos da empresa, assim como aos programas e serviços próprios.

ASSINATURA E DATA

E por fim, para a sociedade, devido ao risco de doenças profissionais apresentados pelos teletrabalhadores, o aumento do custo da Previdência Social suportada por toda a sociedade e a concorrência da contratação de mão-de-obra estrangeira reduzindo as oportunidades de emprego, provocando desequilíbrios regionais.

**4 DIREITO À DESCONEXÃO**

O direito à desconexão do trabalho, assim como todos os outros direitos, é uma questão de ordem pública e caracteriza-se como direito à desvinculação completa do trabalho, ou seja, é o direito do trabalhador, de forma integral, aos períodos de descansos, diário, semanal e anual, necessários à saúde do trabalhador assim como ao seu convívio familiar e social saudável.

Apesar do teletrabalho trazer várias vantagens ao trabalhador, traz também o risco de torná-lo *full time* à disposição do empregador afetando o seu direito ao período de descanso e limitação da sua jornada de trabalho. As novas tecnologias que viabilizam o trabalho à distância também facilitam ao empregador uma maior vigília sobre o funcionário. Portanto, há necessidade de uma legislação específica que garanta ao trabalhador o direito de se desvincular virtualmente da empresa, ou seja, o direito de não permanecer “lincado” com o empregador nos períodos dedicados ao seu descanso, fim de semana, férias, etc. é necessário à preservação do ambiente familiar, o repouso e o lazer do trabalhador. Caso não ocorram essas garantias, o teletrabalho corre o risco de se transformar em uma nova modalidade de exploração do trabalhador.

Os Tribunais não reconhecem ainda esta “disponibilidade eletrônica”, como exemplo, trechos de um voto da Desembargadora Tânia Maciel de Souza

[...] “o mero uso de bip ou telefone celular, por si só, não caracteriza jornada de sobreaviso” [...]. [...] A disposição contida na Lei Nº 12/551/2011 que alterou a redação do artigo 6º da CLT não afasta a necessidade da prova de que no período em que o trabalhador estava afastado da empresa, mas portando o celular, esteve efetivamente sobe o comando, controle e supervisão demandada. Nesse sentido, recente decisão da 4ª Turma desse Tribunal, em voto de lavra do Exmo. Desembargador Hugo Carlos Scheuermann: ‘ Por demasia, destaco que a nova redação do artigo 6º da CLT imprimida pela Lei Nº 12.551/2011 que equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos nos casos de trabalho à distância (*teletrabalho, home office ou anywhere office*), não torna automático o sobreaviso pelo simples uso de aparelho de telefone celular, pager ou BIP, tratando-se de situações distintas, dependentes de prova e que por isso devem ser analisadas caso a caso, mantendo-se, portanto, íntegro o entendimento vertido na Súmula Nº 428 do TST. ‘(TRT da 4ª Região, 4º Turma, 0000194-89.2011.5.04.0741 RO, em 12/04/2012, Desembargador Hugo Carlos Scheuermann – Relator”

Em síntese, no ordenamento jurídico pátrio, é garantido, de acordo com os preceitos da CLT, a todos os trabalhadores, remotos ou presenciais, o direito à desconexão. Direito este necessário à saúde do trabalhador e, portanto, deve ser respeitado por todos, inclusive, pelo Poder Judiciário, guardião de todos os direitos humanos fundamentais.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para o teletrabalho, não importa raça, sexo, ou deficiência física, é necessário apenas que o trabalhador tenha perfil para esta nova modalidade de trabalho quais sejam: capacidade de trabalhar isoladamente (algumas pessoas necessitam de interação com os colegas de trabalho), disciplina, organização e senso de responsabilidade. Alguns trabalhadores, não se adaptam a essa forma de trabalho, por exemplo, os *workaholics* têm uma tendência a aumentar a carga horária excessivamente, perdendo qualidade de vida, enquanto os indisciplinados podem ter dificuldades de administrar o tempo e não produzir o esperado.

Os profissionais com perfis para um potencial teletrabalhador são habitualmente profissionais liberais, jornalistas, tradutores, consultores, *telemarketing*. É uma opção de trabalho atrativa por que com a flexibilidade de tempo e espaço o trabalhador pode administrar melhor o seu trabalho e suas responsabilidades pessoais. É muito adequado aos estudantes e mães que precisam trabalhar em tempo parcial para conciliar com suas atividades domésticas. Também, os trabalhadores com deficiência física que precisam de transporte adequado para se dirigirem ao serviço se adaptam perfeitamente a essa modalidade de trabalho. Outra categoria que poderia se beneficiar com o teletrabalho seria os aposentados que sem sair de casa poderiam torna-se produtivos aproveitando sua experiência e potencial de trabalho.

Este novo tipo de trabalhador é um fenômeno irreversível, portanto, faz-se necessário uma legislação específica para proteger o trabalhador em especial, uma regulamentação da jornada de trabalho e dos períodos de descanso frente ao controle eletrônico de vigília do empregador sobre o empregado.

**REFERÊNCIAS**

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

ESTRADA, Manuel. A realidade do teletrabalho no Brasil e nos tribunais brasileiros. Direito e Liberdade, Rio grande do Norte, v.12, jan/jun 2010;

GARCIA, Gustavo. Manual de Direito do Trabalho 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012;

MARTINS, Sérgio. Comentários à CLT. 16ª ed.São Paulo: Atlas, 2012.

MELO Elizabete Regina de. Teletrabalho, Qualidade de Vida no trabalho e Satisfação Profissional: Um estudo exploratório numa amostra de profissionais na área da Tecnologia da Informação. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações Universidade de Lisboa Faculdade de Psicologia. 2011.

PAIVA, Ana Helena Ferreira. A regulamentação da Jornada de Trabalho do teletrabalhador como um direito à desconexão. Monografia (Curso de graduação em Direito). Curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco. São Luís 2010;

RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos. Teletrabalho: A Tecnologia Transformando As Relações de Trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) do Departamento de direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.

1. Graduandos do 8º período do curso de Direito pela Unidade de Ensino Superior Dom Bosco [↑](#footnote-ref-1)