

ANÁLISE DO TELETRABALHO E A DIFICULDADE DE APLICAR AS LEIS TRABALHISTAS PARA GARANTIR OS DIREITOS DO EMPREGADO

TUBIANO, João Victor Sperandio
OLIVEIRA, Bruno Squizzato de



INTRODUÇÃO

É possível garantir a aplicação da lei trabalhista para resguardar os direitos previstos aos trabalhadores no teletrabalho? O objetivo da pesquisa foi trazer as problemáticas descritas acima e discutir sobre a aplicação da CLT, bem como da Constituição para assegurar os direitos dos teletrabalhadores.

Assim, o estudo abordou a responsabilidade do empregador quanto à saúde e à segurança do obreiro, e também as dificuldades de realizar um controle justo da jornada de trabalho, garantindo a todos o direito à desconexão, bem como a complexidade de comprovar a incidência de horas extraordinárias, quando excede o limite legal.

METODOLOGIA

Assim, como metodologia, utilizou-se o método dedutivo, com pesquisas bibliográficas e artigos acerca do tema, analisando a Lei nº 13.647/17, a Constituição Federal/88 e também jurisprudências do Tribunal Regional da 3ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho. Ao final deste estudo, buscou-se expor as necessidades da Lei específica regulamentar de forma precisa e, dessa forma, buscar meios eficazes para fiscalizar e garantir todos os direitos dos trabalhadores na modalidade remota.

CONCEITO E PREVISÃO LEGAL

O grande desenvolvimento industrial e a expansão exponencial da globalização abriram precedentes para a incidência da chamada quarta revolução industrial, a revolução tecnológica, a qual, com a ascensão da tecnologia e o fácil acesso de informações, trouxe grandes transformações no ambiente laboral, de forma que o trabalhador passa a ter o direito de exercer o labor fora do estabelecimento comercial da empresa, através de um aparelho eletrônico conectado à internet.

Isso exposto, sua primeira previsão legal foi regulamentada na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 6º, dada sua nova redação pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

Em 2017, com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, acrescentada pela Lei 14.442/22, foi introduzido um capítulo especialmente para tratar do tema, o qual necessitava de mais segurança jurídica, pelo aumento da demanda. O capítulo II-A, em seus artigos 75-A a 75-E regulamenta a modalidade.

AS VANTAGENS DO TELETRABALHO

A modalidade abordada no presente artigo possui vários benefícios para ambas as partes, tanto para o empregado, quanto para o empregador, as quais foram elencadas resumidamente por Barreto Junior e Silva (2015, p. 37-38), abrangendo benefícios como diminuição de despesas, eliminação da necessidade de deslocamentos, melhoria na qualidade de vida, maior flexibilidade de horários, aumento da produtividade e fortalecimento dos laços familiares.

O teletrabalho também é benéfico para a saúde do empregado, tendo em vista que diminui consideravelmente o nível de estresse, possibilitando um estilo de vida mais harmonioso, sendo possível conciliar o trabalho com a vida social e familiar.

AS DESVANTAGENS

O texto aborda diversas desvantagens relacionadas ao teletrabalho. A primeira desvantagem diz respeito à jornada de trabalho e horas extras. Inicialmente, a reforma da CLT em 2017 excluiu os teletrabalhadores do direito a horas extras, mas em 2022, uma nova lei permitiu o recebimento de horas extras para aqueles que cumprem a função por jornada. No entanto, ainda há desafios em controlar a jornada de trabalho, o que fica a cargo do empregador por meio de tecnologias.

Outra desvantagem destacada é o direito à desconexão. No teletrabalho, os trabalhadores têm dificuldade em desconectar após o horário de trabalho. Isso pode levar a problemas como o dano existencial, que ocorre quando o empregado sofre prejuízos pessoais, sociais ou familiares devido à falta de desconexão. O ônus da prova recai sobre o empregado, que deve comprovar a negligência do empregador.

A saúde do empregado também é uma preocupação no teletrabalho. A Constituição Federal prevê a proteção da saúde do trabalhador, mas a falta de supervisão do ambiente de trabalho remoto dificulta a fiscalização pelo empregador. Além disso, a comprovação do nexo causal em caso de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais é mais complexa no teletrabalho, tornando difícil responsabilizar a empresa.

Doenças ocupacionais relacionadas à ergonomia, como lesões por esforços repetitivos, problemas visuais e auditivos, e distúrbios mentais são comuns entre os teletrabalhadores. Esses problemas são agravados pela falta de separação entre vida pessoal e profissional. Portanto, o teletrabalho apresenta desafios significativos em termos de saúde e segurança no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora tenham sido feitos progressos no reconhecimento do teletrabalho como uma modalidade laboral importante, é inegável que a legislação atualmente em vigor em vários pontos é omissa sobre questões relacionadas a essa prática. Deve ser reconhecida a necessidade urgente de promulgar leis que não só protejam os direitos e a saúde dos trabalhadores envolvidos no teletrabalho, mas também garantam um ambiente de trabalho justo e seguro. Além disso, uma regulamentação eficaz para o controle de jornada é essencial para evitar o esgotamento e garantir um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Contudo, ao desenvolver tais leis, é crucial encontrar um equilíbrio, a fim de assegurar o controle da jornada de trabalho sem comprometer indevidamente a privacidade do empregado, respeitando os limites entre o espaço social e profissional no ambiente do teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Brasília: Senado 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.