

O PODER INFOMACIONAL A SERVIÇO PÚBLICO: A implantação do teletrabalho no âmbito de atuação do Tribunal Superior do Trabalho

POWER INFOMACIONAL TO PUBLIC SERVICE: The implementation of telework within the Labour Superior Court action

Teresa Leopoldina dos Santos Ribeiro¹, Valéria Ribas do Nascimento²

Artigo recebido em 30 ago. 2015 e aceito em 09 dez. 2015

Resumo

O presente trabalho tem por objetivo a análise da implantação do Teletrabalho na rotina dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho – TST, a fim de apurar suas vantagens e desvantagens, considerando que tal implementação tornou-se um paradigma a outros setores interessados nesse regime de trabalho. Para tanto, utilizou-se o método de abordagem dedutivo, partindo-se de alguns conceitos sobre o teletrabalho e a saúde do trabalhador, seguindo para a apuração dos impactos positivos e negativos sofridos pelos servidores, que estão em regime de teletrabalho no TST. Ainda, aplicou-se o método de procedimento monográfico, pesquisa bibliográfica e documental. Os resultados

1 Advogada, graduada em Direito pela FADISMA, pós graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Instituição Verbo Jurídico. Acadêmica do Programa Especial de Graduação de Formação de Professores para a Educação Profissional – PEG da Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, Santa Maria, RS, Brasil, e-mail teresaleopoldina.adv@gmail.com

2 Doutora em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), com período de pesquisa na Universidade de Sevilha (US). Professora Adjunta do Departamento de Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: valribas@terra.com.br

encontrados foram tanto positivos, como negativos, visto que, no caso específico do TST, já se pode verificar, mediante os relatos dos servidores, ainda que de forma superficial, as vantagens, como: flexibilização do horário de trabalho, economia no deslocamento dos servidores até o trabalho e aumento do convívio familiar; já as desvantagens, destacam-se: falta de acompanhamento médico efetivo, isolamento, problemas ergonômicos e foco somente na meta a ser alcançada, a qual é superior dos demais servidores do TST. Desse modo, foi possível concluir que, muito embora o Teletrabalho ofereça certas vantagens aos entes envolvidos nessa relação, bem como aos cidadãos que desfrutam desse serviço, deve-se tomar cuidado com as consequências advindas dessa atividade, as quais devem ser observadas frequentemente para a promoção da implantação do teletrabalho, de maneira que a tecnologia da informação seja utilizada adequadamente, sem que prejudique a saúde dos teletrabalhadores.

Palavras chave

Teletrabalho. Tecnologia. Saúde do trabalhador. Servidor público.

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Telework in the routine of servers Superior Labor Court, in order to determine its advantages and disadvantages, considering that such implementation has become a paradigm to other sectors involved in this work regime. For this, we used the deductive method of approach, starting with some concepts on Teleworking and worker health, according to the calculation of positive and negative impacts suffered by servers who are teleworking in Superior Labor Court. Also applied the method of monographic procedure, bibliographic and documentary. The results were both positive and negative, as in the specific case of the Superior Labor Court, as can be seen by the reports of servers, although superficially, the advantages, such as flexible working hours, saving in commuting the servers to work and increased family life; since the disadvantages are: lack of effective medical care, isolation, ergonomic problems and focus only on the goal to be achieved, which is higher than the other servers Superior Labor Court. Thus, it was concluded that while Telework offers certain advantages to entities involved in this relationship, as well as citizens who enjoy this service, you should beware

of the consequences arising from this activity, which should be closely observed for promoting Telework deployment, so that information technology is properly used without adversely affecting the health of teleworkers.

Keywords

Teleworking. Technology. Worker's health. Public server.

1 Introdução

Nos últimos anos, a rede e documentos eletrônicos oferecem a oportunidade de melhoria para a gestão de informações, serviços e a colaboração entre as partes envolvidas. Com efeito, o computador se mostra uma ferramenta individual essencial, tendo como maior benefício o compartilhamento das informações. Por conseguinte, diminuíram as despesas advindas da dinâmica e de processos internos de uma empresa.

As redes de computadores promoveram mudanças de hábito e produtividade, no momento que as pessoas puderam compartilhar impressoras, arquivos guardados em servidores centrais e, atualmente, em virtude da internet, a comunicação praticamente instantânea com qualquer pessoa, em qualquer do lugar do mundo, pela troca de e-mail (CHEIB, 2010, p. 63), sem deixar de mencionar a criação de *softwares* que potencializam as atividades, nos mais variados planos: doméstico, científico, laboral, entres outros.

Realmente, a profecia de Norbert Wiener em relação às mensagens e facilidade da comunicação se concretizou, alcançando o êxito, ao elevar a importância da comunicação entre o homem e a máquina em 1950, referindo que “no futuro desenvolvimento dessas mensagens e facilidades de comunicação, as mensagens entre o homem e as máquinas, entre as máquinas e o homem, e entre a máquina e a máquina, estão destinadas a desempenhar papel cada vez mais importante.” (WIENER, 1970. apud ESTRADA, 2014).

Em decorrência do supracitado, Estrada (2014, p 21) comenta que o teletrabalho está condizendo com o avanço tecnológico, pois, tanto as máquinas como os programas de computador já estão mais autoconscientes, decorrendo a necessidade de um olhar jurídico direcionado a esses entes criados pelo homem, em uma ligação interdependente entre criador e criatura.

Nesse cenário, por se tratar de assuntos vastíssimos, o objetivo do trabalho é tecer alguns comentários relevantes sobre o Teletrabalho e, na sequência, relacioná-lo com a proteção à saúde do trabalhador. Por fim, contextualizá-lo mediante o estudo de caso, qual seja a implantação de tal modalidade laboral na rotina do Superior Tribunal do Trabalho – TST e procurar apurar quais as (des)vantagens que os servidores desse Tribunal estão experimentando. Para tanto, será utilizado o método dedutivo e o procedimento de investigação bibliográfica, tendo como referencial a Resolução Administrativa n. 1499 de 01 de fevereiro de 2012 do TST, alterado pelo Ato n. 327 de 16 de junho de 2014.

Dessa forma, o primeiro capítulo será dedicado a delinear o Teletrabalho. Já, no segundo momento, serão abordadas as questões referentes à saúde, higiene e segurança do teletrabalhador e suas implicações práticas. Para finalizar o presente ensaio, será destacada a implantação e desenvolvimento do teletrabalho no âmbito do TST, sendo arrematado com as conclusões da presente pesquisa.

2 Teletrabalho: uma realidade que se impõe

2.1 Conceito de teletrabalho

Segundo Estrada (2014, p.15), teletrabalho é a atividade laboral realizada com ou sem subordinação mediante o uso de antigas e novas formas de telecomunicação, em razão de uma relação de trabalho, que permite a sua realização a distância, não necessitando da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT o define da seguinte forma: o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias. (MARTINS, 2003).

A Recomendação 204 do Parlamento Andino da Comunidade Andina de Nações conceitua o teletrabalho da seguinte forma:

Art. 2º. É uma forma de organização laboral, que consiste no desenvolvimento de atividades remuneradas ou prestação de serviços a terceiros utilizando como suporte as tecnologias da informação e a comunicação – TIC para o contato entre o trabalhador e a empresa, sem ser requerida a presença física do trabalhador num lugar específico de trabalho (BOIAROVÍ, 2011, p. 165).

Observadas as especificidades, o teletrabalho ainda não possui uma regulamentação específica no Brasil, a fim de solucionar ou amenizar os conflitos decorrentes de sua implementação. Entretanto, deve-se comentar que já existem iniciativas legislativas para esse intento, como o Projeto de Lei n. 4.505/08, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas que, além de regulamentar o trabalho a distância, visa conceituar e disciplinar as relações de teletrabalho, como se pode verificar, a seguir:

Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnológicas, informáticas e de telecomunicações. (BRASIL, 2008).

Dessa forma, embora não haja um conceito único e fechado do instituto em pauta, é importante destacar que alguns requisitos vêm sendo indicados, comumente pela doutrina atual, bem assim pela equiparação do teletrabalho com o trabalho realizado na sede do empregador, como será demonstrado na sequência. O que se pode observar nos conceitos, ora apresentados, é a situação de o trabalho ser executado em outro lugar, que não no local da empresa, bem como a utilização de meios telemáticos para a comunicação entre os entes da relação trabalhista.

2.2 *Natureza jurídica*

A figura do teletrabalhador ou trabalhador remoto foi recepcionada pela lei n. 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6º da CLT, *in verbis*:

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.

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. (BRASIL, 1943).

Com efeito, Dallegrave Neto (2014, p. 20) ressalta que para se caracterizar a relação de emprego do teletrabalhador devem-se analisar os seguintes fatores: alteridade (o empregado trabalhava em proveito de outrem?), a dependência econômica, o risco da atividade (quem fornecia o computador, a plataforma de trabalho? quem pagava as despesas desse trabalhador?). Apuradas as referidas questões, verificando-se o preenchimento dos

respectivos requisitos, mesmo que o trabalhador realize suas atividades a distância, desde que controlado por algum meio telemático, estará configurado o vínculo empregatício

Ainda, Dallegrave Neto (2014, p. 9), comenta que a subordinação, integrante da relação de emprego, altera-se ontologicamente, conforme a mudança dos meios de produção, a qual promove a alteração no controle do trabalho realizado, podendo-se dizer que “saímos do controle da prancheta e chegamos ao monitoramento via *tablets (ipad)*.”

Dessa forma, com a tecnologia a nossa disposição, é possível um monitoramento mais intenso, onde os softwares controlam, precisamente, o momento em que o computador foi ligado, desligado e quantos erros foram cometidos pelo trabalhador. Tal possibilidade pode estar atingindo os direitos da personalidade do trabalhador, como a sua privacidade e intimidade (DALLEGRAVE, 2014, p.9-10).

De acordo com Sako (2014, p 24), constata-se que a dinâmica do teletrabalho e a inter-relação entre as partes confere elasticidade ao principal elemento da relação de emprego: a subordinação jurídica que, atualmente, apresenta-se centrada nos resultados, acobertada e disfarçada pela maior autonomia do teletrabalho. Dessa forma, essa relação será configurada como tal, mediante a observação do princípio da primazia da realidade.

Em função da equiparação procedida, mediante o artigo 6º da CLT, foi proposta pelo Senado o Projeto de Lei nº 274/2013, com o intuito de acrescentar ao Capítulo I do Título III da Consolidação a Seção XIII-A, que trata do serviço em regime de teletrabalho. Entre os dispositivos legais, propostos por esse projeto de lei, destaca-se o artigo 350-A, a saber:

Considera-se serviço em regime de teletrabalho a relação de emprego, na qual o empregado desempenha regularmente suas funções, no todo ou em parte, em local alheio a estabelecimento do empregador, utilizando-se, para tanto, de recursos de informática e de telecomunicações. § 1º O disposto no caput não compreende o trabalho que, em virtude de sua natureza, possui caráter eminentemente externo, e que, em razão disso, seja desempenhado fora de estabelecimento do empregador, mesmo que com a utilização de recursos de informática e de telecomunicações. § 2º Ao empregado em regime de teletrabalho são aplicáveis, no que for omissa esta Seção, as disposições legais aplicáveis ao contrato de trabalho em geral. (BRASIL, 2013).

Assim, consoante à lei do artigo supramencionado, percebe-se a intenção clara do legislador em preencher as arestas legais que o teletrabalho possui e que, em razão disso, promove a insegurança na sua implantação no meio laboral. Tal projeto, conforme consulta

ao site do Senado, está na Comissão de Assuntos Gerais, aguardando designação do relator (BRASIL, 2015).

3 Saúde do teletrabalhador: peculiaridades a serem observadas

3.1 Meio ambiente do trabalho e suas influências na saúde do teletrabalhador

Como mencionado anteriormente, a maior diferença do teletrabalho com as demais modalidades laborais é o ambiente onde a execução da atividade ocorre, ou seja, diverso da sede da empresa. Assim, deve-se levar em consideração o critério locativo para se definir a modalidade de teletrabalho a ser utilizado. Para tanto, apresenta-se as seguintes categorias: em domicílio, telecentros e centros satélites, *telecottages* e nômade ou móvel. (FINCATO, 2009, p. 116).

O estudo será restrito à modalidade em domicílio que “seria aquele tradicional, no qual a prestação de serviços se dá no domicílio do trabalhador ou em qualquer outro lugar por ele livremente escolhido.” (MOYA, 1998, apud CHEIB, 2010).

Ainda, é necessário verificar a maneira como se dá a comunicação entre o teletrabalhador e o empregador. Assim, apresentam-se as espécies de interação: *off line*, *one way line* ou *on line*. O primeiro ocorre quando o teletrabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa, enviando sua produção pelo correio convencional ou pessoalmente. A segunda forma é identificada quando o teletrabalhador utiliza um software de suporte, enviando seu trabalho através de uma conexão simples. Já a interação *on line*, a mais utilizada, dá-se na hipótese de o trabalhador comunicar-se continuamente com a empresa, não necessariamente em tempo integral, mas de forma real e constante. (FINCATO, 2009, p. 117).

Após conceituar a modalidade de teletrabalho a ser analisada, bem como a interação ocorrida entre seus atores, passa-se a observar como essas peculiaridades podem influenciar no meio ambiente do trabalho e, por conseguinte, na saúde do teletrabalhador.

Inicialmente, deve-se lembrar do conceito utilizado pela Organização Mundial de Saúde, no sentido de que saúde é “o completo estado de bem estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de enfermidade”. Essa definição associa a qualidade de vida e saúde da população. Assim, constata-se que a saúde “é resultado de um processo de produção social e sofre influência de condições de vida adequadas de bens e serviços”. Já

como produto social, a saúde se constrói de forma coletiva e individualmente, mediante ação governamental, da sociedade e de cada indivíduo. (BRASIL, 2009, p. 4).

Como bem refere Maria da Glória Colucci (2014, p. 137), a saúde, direito subjetivo público, consagrado pelo art. 196 da Lei Maior, vai além da dimensão individual, refletindo na coletividade, através de seus efeitos sociopolíticos e econômicos. Entretanto, os investimentos astronômicos realizados pelo Poder Público para promover a saúde, inclusive a laboral, em virtude de uma diversidade de fatores, principalmente pela corrupção e má gestão pública, nem sempre correspondem às expectativas da sociedade.

Ao analisar as vantagens que o teletrabalho proporciona, podem-se elencar as seguintes: flexibilidade de horário, economia financeira e ambiental (em função da redução dos deslocamentos), a promoção do equilíbrio da vida pessoal e profissional do teletrabalhador. Todavia, o teletrabalho apresenta algumas desvantagens, muito das quais estão diretamente ligadas à saúde do trabalhador, quais sejam o isolamento no trabalho, sobrecarga de funções e atividades, ambiente inadequado de trabalho, promovendo riscos de acidentes, por conta da utilização ou manutenção irregular dos equipamentos de trabalho, entre outros aspectos. (FINCATO, 2009, p. 117).

Nesse sentido, Maria da Glória Colucci (2014, p. 128) refere que

No teletrabalho a virtualidade, superficialidade, transitoriedade e distanciamento ente os demais trabalhadores, que priorizam a comunicação por e-mails, whatsApp, telefones, Facebook, etc, é notória, uma vez que a agilidade dos procedimentos impõe tais medidas. Também, as tomadas de decisão se processam (ou devem se processar) em segundos, sem que o interlocutor (trabalhador) tenha o tempo mínimo necessário para processar (raciocinar) o melhor caminho a ser tomado – o que lhe aumenta o esgotamento.

Ainda, a supramencionada autora comenta que os reflexos na saúde e qualidade de vida do teletrabalhador são visíveis, pois a atividade laboral está carecendo de estímulo, no sentido promover a criatividade, passando a ser destituída do prazer e vitalidade que o trabalho deve possuir, em qualquer modalidade que se apresente. (COLUCCI, 2014, p. 133).

Em função das doenças geradas no ambiente de trabalho em geral, o isolamento do teletrabalhador dos demais integrantes da empresa é, na maioria das vezes, fator importante no desencadeamento de enfermidades no teletrabalho, requerendo atenção redobrada dos especialistas das áreas envolvidas nessa questão. “Pela sua natureza gregária, o ser humano precisa relacionar-se com outros, motivando-se e tornando-se mais feliz e criativo em grupo, do que isoladamente.” (COLUCCI, 2014, p. 137).

A referida autora alerta à comunidade médica, peritos da área, empresários e a sociedade em geral sobre as peculiaridades e as repercussões sobre a saúde física, mental e psíquica do teletrabalhador, sobre a necessidade de atenção redobrada em que se desdobra esta modalidade de labor, em função dos intensos apelos da sociedade tecnocêntrica, mecanicista e altamente complexa, que tangenciam a valoração do teletrabalho, em relação a sua remuneração e ao que foi produzido, ressaltando, cada vez mais, a despessoalização da atividade laboral. (COLUCCI, 2014, p. 138).

Por sua vez, Fincato (2009, p. 118) indica que, muito embora o teletrabalhador esteja longe da inspeção e fiscalização de forma direta do empregador, este não se exime da obrigação que lhe é conferida pelo artigo 7º, XXII, XXVII da Constituição Federal³ e artigo 157 da CLT⁴, segundo os quais, cabe às empresas protegerem seus empregados dos possíveis riscos decorrentes do trabalho realizado em domicílio, de modo a cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, mediante a conscientização dos empregados sobre a prática de medidas de prevenção a acidentes e doenças ocupacionais.

Quanto à viabilidade da fiscalização das normas de segurança e medicina do trabalho, a autora supracitada sugere algumas medidas a serem realizadas pelos empregadores, quais sejam: a contratação de técnicos de segurança do trabalho especializados em teletrabalho, capazes de detectar problemas em razão do meio ambiente do teletrabalhador (temperatura inapropriada, excesso de ruído, equipamentos ultrapassados), da ergonomia (má postura). Tal inspeção deve acontecer de forma periódica. (FINCATO, 2009, p. 119).

A fim de evitar afronta à Constituição Federal, mais precisamente, ao art. 5º, XI, que preceitua que a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador; deve, previamente, o empregador solicitar autorização expressa do empregado autorizando tal fiscalização, bem como ser definida entre as partes

3 CRFB/1988. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; [...]

4 CLT. Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

qual a área do domicílio que será destinada para a realização da atividade, de modo a delimitar o espaço a ser inspecionado pelos órgãos competentes. (FINCATO, 2009, p.119).

Quanto ao acompanhamento a distância da saúde do teletrabalhador, Fincato (2009, p. 120) sugere a elaboração e a implementação de um manual de procedimentos dedicados à prevenção de acidentes laborais e à saúde do teletrabalhador, sem deixar de prever situações específicas, em razão da atividade desenvolvida em regime de teletrabalho. Ainda, refere a autora sobre a realização de exames médicos periódicos e que sejam estabelecidas metas para desenvolvimento de atividades de alongamento, pausas previamente definidas, entre outras atitudes que colaboram com o bem estar físico e mental do teletrabalhador.

4 Teletrabalho na rotina do Tribunal Superior do Trabalho – TST

Em 1º de fevereiro de 2012, mediante a Resolução Administrativa n. 1499, o Tribunal Superior do Trabalho passou a regulamentar o teletrabalho a ser executado em sua rotina laboral. O nascimento dessa resolução se deu em razão da inserção do processo digital na Justiça do Trabalho, que viabilizou o acesso dos servidores aos autos dos processos trabalhistas de maneira remota, permitindo que o trabalho fosse realizado a distância. (NASCIMENTO, 2012).

Essa nova realidade impôs a criação de um regulamento específico para a prestação deste tipo de serviço no âmbito do Tribunal. A decisão do TST de passar a permitir que seus servidores optem pelo teletrabalho tem como fundamento a alteração do artigo sexto da CLT, pela Lei 12.551/2011, que passou a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao trabalho realizado em domicílio e ao trabalho a distância.

No que tange à experiência do TST, a supramencionada resolução prevê uma série de normas que regulamentam o teletrabalho na sua sede. Dentre esses dispositivos, destaca-se a liberdade que os gabinetes têm de adotar tal modalidade de trabalho, bem como o artigo terceiro, quarto e sexto, que demonstram a opção do TST por não controlar a jornada dos funcionários por meios eletrônicos. Dessa forma, determinam que apenas será exigido do servidor o cumprimento de metas estabelecidas em seu gabinete, que deverão ser 15% maiores que as dos servidores que prestam seu serviço presencialmente, o que equivalerá ao cumprimento da sua jornada de trabalho (art. 10), *in verbis*:

Art. 3º A estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TST, é requisito para a implantação do teletrabalho na unidade. § 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas e prazos a serem alcançados,

observados os parâmetros da razoabilidade e, sempre que possível, em consenso com os servidores. § 2º As metas de desempenho das unidades vinculadas à Secretaria Geral da Presidência, à Diretoria-Geral e à Secretaria-Geral Judiciária serão previamente aprovadas, respectivamente, pelo Secretário-Geral da Presidência, Diretor-Geral da Secretaria ou Secretário-Geral Judiciário.

Art. 4º A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST. Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do Tribunal. (BRASIL, 2012).

Art. 10. O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

Em relação ao artigo 6º do documento em análise, constata-se a preocupação do TST com o alcance das metas impostas aos teletrabalhadores, o qual deve ser demonstrado pelo principal meio de comunicação, o email institucional, bem assim por encontros presenciais que deverão ocorrer, no máximo, quinzenalmente, senão vejamos:

Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho: I — cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida; II — desenvolver suas atividades no Distrito Federal e deste não se ausentar, em dias de expediente, sem autorização prévia formal de seu superior; III - atender às convocações para comparecimento às dependências do TST, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração; IV — manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos; V — consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional; VI — manter a chefia imediata informada, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TST, acerca da evolução do trabalho, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e VII — reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações. (BRASIL, 2012)

Já, ao analisar o artigo 7º da resolução em pauta, percebe-se a imposição feita pelo TST aos seus teletrabalhadores, no sentido de que estes devam viabilizar o ambiente adequado de trabalho em domicílio, eximindo-se da obrigação prevista no artigo 7º da CRFB, inciso XXII e XXVII e artigo 157 da CLT, comentados anteriormente, que trazem a ideia de que esse dever incumbe ao empregador, analogicamente, ao TST:

Art. 7º Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados. Parágrafo único. O servidor, antes do início do teletrabalho,

assinará declaração expressa de que a instalação em que executará o trabalho atende às exigências do caput, podendo, se necessário, solicitar a avaliação técnica do Tribunal. (BRASIL, 2012).

No que concerne ao término da atividade do servidor na modalidade de teletrabalho, o regulamento prevê que, a qualquer tempo, o servidor pode retornar a trabalhar nas dependências do Tribunal, mediante solicitação (art. 13), assim como dá o poder para o gestor da unidade do teletrabalhador desautorizar a continuidade da atividade, de forma justificada, ou em casos de descumprimento dos deveres por parte do teletrabalhador (art. 14). (BRASIL, 2012).

Ao que tudo indica a experiência com a implantação do Teletrabalho nas rotinas laborais do TST está sendo positiva, considerando que em 16 de junho de 2014, mediante o Ato 327 do TST, houve alterações no artigo 5º, 8º e 9º da Resolução n. 1499 de 2012, dentre elas, o mais relevante, o aumento do limite de servidores atuando em teletrabalho de 30% para 50% de um determinado setor, a ser definido pelo respectivo gestor. (BRASIL, 2014).

De acordo com o relato de experiência do analista judiciário Marden Alves Parreira, este passou a classificar, autuar e distribuir processos de casa em 2012. Em razão disso, sua jornada de trabalho tornou-se flexível, o que o estimula: “Posso cumprir com as obrigações a qualquer hora do dia ou da noite e tenho motivação para praticar uma atividade esportiva, acompanhar o crescimento de minhas duas filhas, levá-las e buscá-las na escola”. O servidor afirma que a modalidade de trabalho lhe proporcionou maior qualidade de vida, mesmo que sua meta de produtividade seja maior que a dos colegas que permanecem trabalhando nas dependências do Tribunal. (BRASIL, 2015).

Ainda, deve-se mencionar que a implantação do teletrabalho no âmbito da Justiça do Trabalho já está sendo expandida para os Tribunais Regionais do Trabalho – TRT’s, mediante a Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT n° 109, de 29 de junho de 2012, que possibilitou a um servidor, a título de exemplo, Rafael Pereira de Carvalho, deficiente visual, lotado na Coordenadoria Técnica do Processo Judicial Eletrônico - CTPJE do CSJT realizar sua atividade laboral, como técnico judiciário especialista em programação, de sua casa, a partir de maio de 2015. (BRASIL, 2015).

O referido servidor ressaltou, entre os benefícios dessa iniciativa, o maior tempo de convívio com a família, pois não desperdiçará 3 horas diárias de deslocamento para trabalhar, evitando as dificuldades geradas pela falta de acessibilidade no transporte público. Ainda, ele comenta que:

A qualidade de vida vai melhorar bastante. Com esse tempo disponível, ficarei mais próximo da família, inclusive da minha filha de um ano, poderei praticar atividades físicas e não terei mais dificuldades com o deslocamento. Minha esposa ficava muito preocupada por eu ter que sair sozinho para trabalhar. Em virtude de todas essas vantagens pessoais, estarei mais motivado para o serviço e para cumprir as metas. (BRASIL, 2015).

Entusiasta da implantação do teletrabalho, Luis Cláudio de Campos Borges, analista judiciário, afirma ter convicção dos benefícios (físicos e mentais) trazidos pelo trabalho remoto, tanto aos servidores como à população e ao meio ambiente, com a diminuição do trânsito sobrecarregado, diminuindo a poluição do ar e proporcionando maior acesso das pessoas com dificuldade de locomoção às oportunidades de trabalho. Por outro lado, comentou sobre os ajustes que precisam ser feitos, no que se refere ao aperfeiçoamento do acompanhamento da área de saúde na questão ergonômica e a necessidade de maior eficiência ao *help desk*, em função dos problemas que acontecem. (BRASIL, 2015).

Na enquête promovida pela Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho - ANAJUSTRA, servidores responderam à seguinte questão: Você acredita que o teletrabalho pode aumentar a produtividade do servidor? Em suma, eles comentaram que depende da complexidade dos processos judiciais; outro fator apontado foi o poder de concentração por parte do teletrabalhador que, em razão dos apelos familiares, pode ser comprometida. Foi levantada a possibilidade de se escolher o melhor horário de trabalho, o que aumenta a produtividade do servidor. Ainda, foi destacado que a produtividade aumenta pela tranquilidade do domicílio do servidor, tendo em vista que nas relações de trabalho com os demais colegas, principalmente em atividades de grupo, a dispersão é maior, o que reduz a produtividade dos servidores que trabalham presencialmente nos tribunais. Assim, conclui-se, no que se refere à produtividade, que essa modalidade de trabalho traz vários pontos positivos. (BRASIL, 2015).

O médico do TST, Luis Fernando Dutra Diniz, na entrevista concedida à ANAJUSTRA, em 2014, explicou que os servidores em teletrabalho passam por exames médicos anualmente, salvo casos que se verifique a necessidade de acompanhamento mais frequente. O médico ressaltou que ainda não é possível aferir os impactos positivos e negativos na saúde dos servidores em tal modalidade de trabalho, somente a partir do segundo ano de acompanhamento será possível coletar dados que servirão de parâmetro para as futuras seleções de teletrabalhadores. (BRASIL, 2015).

Ainda, o referido médico alerta para a facilidade de se enxergar mais as vantagens, em detrimento das desvantagens que possam surgir em razão da atividade profissional pela modalidade remota, ressaltando que as “avaliações periódicas psico-funcionais e médicas sejam tão importantes, já que nem todos têm perfil psicológico e/ou ambiente doméstico favorável ao Teletrabalho”. (BRASIL, 2015).

Outra questão importante destacada pelo médico do STJ é o requisito ergonômico, indicando que “o trabalho deve ser adaptado ao ser humano, porém, em se tratando de Teletrabalho este conceito fica relativizado e fragilizado, pois existe um limite estreito de influência do empregador na realidade doméstica de cada lar”. Muito embora existam algumas incertezas em relação à implantação do teletrabalho, o seu não aproveitamento acarretaria um maior custo humano e material para a Instituição. Ao finalizar a sua entrevista, o médico ressalta a importância do cultivo dos bons hábitos de vida e a manutenção do contato dos servidores com o Serviço de Saúde do Tribunal, sempre que verificado alguma alteração no desempenho de suas atividades laborais, possibilitando assim uma intervenção corretiva precoce pelos respectivos profissionais de saúde (BRASIL, 2015).

A implantação do teletrabalho no âmbito do STJ é paradigmática, pois pode servir de orientação para empregadores do setor privado de como seria uma estrutura ideal para a aplicação dessa modalidade laboral em suas empresas. No formato realizado pelo TST, como visto anteriormente, não há controle direto de jornada, nem ao menos é imposta carga horária específica de trabalho, importando apenas as metas alcançadas em determinado prazo. Se aplicadas na iniciativa privada essas características do trabalho a distância acarretarão algumas consequências que deverão ser discutidas, como, por exemplo, o direito às horas extras do teletrabalhador.

Por outro lado, no que tange à saúde e ambiente laboral do teletrabalhador, por ser uma realidade nova, em fase de implantação, deve-se tomar mais cuidado, pois existem elementos que influenciam de maneira negativa e não se sabe quais as reais consequências que podem ocorrer na vida do teletrabalhador e, por conseguinte, na empresa ou no órgão público que tenha adotado essa modalidade de trabalho, a qual está ganhando muito espaço, em pouco tempo de análise do seu impacto, principalmente na esfera de cunho pessoal dos trabalhadores a distância.

5 Conclusão

A evolução da tecnologia promove novos rumos às relações de trabalho, em destaque o teletrabalho. Em razão desse fato, observou-se que os elementos que identificam tal relação laboral merecem um novo olhar, em função da virtualidade que a permeia. Assim, preocupou-se em demonstrá-los para que o restante do trabalho fosse desenvolvido a partir da análise da implantação do teletrabalho na rotina do TST, o qual poderá servir como parâmetro as demais entidades e empresas, no que tange aos fatores que vem sendo observados para o desenvolvimento dessa modalidade de trabalho.

Ao analisar processo de implantação do teletrabalho no âmbito do TST, apuraram-se vários fatores que influenciam de maneira positiva e negativa a saúde mental e física dos servidores do Tribunal, que estão sob esse regime laboral. Assim, podem-se referir como vantagens as seguintes condições: flexibilidade de horário, economia financeira e ambiental (em função da redução dos deslocamentos), a promoção do equilíbrio da vida pessoal e profissional do teletrabalhador.

Por outro lado, verificou-se que o teletrabalho apresenta algumas desvantagens, como o isolamento no trabalho, sobrecarga de funções e atividades, ambiente inadequado de trabalho, vislumbrando-se a necessidade do aperfeiçoamento do acompanhamento da área de saúde na questão ergonômica e a necessidade de maior eficiência ao *help desk*, em função dos problemas técnicos que ocorrem, conforme o comentário de um dos servidores do TST.

Entretanto, conforme o médico do TST, com menos de dois anos de experiência na implantação do regime de Teletrabalho, ainda não é possível aferir, de maneira completa, os impactos positivos e negativos na saúde dos servidores, em tal modalidade de trabalho. Ainda, o referido profissional alertou para a necessidade de avaliações periódicas psicofuncionais e médicas, pois nem todos têm perfil psicológico e/ou ambiente doméstico favorável ao desenvolvimento de tal atividade laboral.

O presente estudo forneceu informações relevantes, tanto para o meio acadêmico, como para o empresarial, o qual deve estar atento às consequências advindas do teletrabalho, relacionada à saúde de seus trabalhadores. A contribuição acadêmica foi reconhecer que o teletrabalho, além das vantagens indicadas anteriormente, pode oferecer riscos à saúde dos teletrabalhadores, salvo se houver o devido acompanhamento médico e de especialistas em medicina do trabalho, o que promoverá a possibilidade de coleta de dados, a fim de dar

prosseguimento à implantação desse regime de trabalho de maneira segura. Para tanto, deve-se seguir a observação dos resultados obtidos futuramente com a experiência da implantação do Teletrabalho realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho.

6 Referências

- BOIAROV, Sônia et al. **Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación** – El Cid Editor, Argentina. 2011. Disponível em < http://www.teletrabajolegal.tic.org.ar/libros/libro_teletrabajolegal.pdf > Acesso em 23 abr. 2015.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 21. abril. 2015.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil**.(1988). Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm >. Acesso em: 20. abril. 2015.
- _____.Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n. 4.505, de 2008**. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=631003&filename=Avuls+o+-PL+4505/2008 > Acesso em 24 abr. 2015.
- _____.Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA. **A ANVISA na redução à exposição involuntária à fumaça do tabaco** (2009). Disponível em < http://www1.saude.ba.gov.br/divisa/arquivos/mat-publico/a_anvisa_na%20reducao_%20a_exposi%C3%A7%C3%A3o_%20involuntaria_a_%20fumaca_d_o_cigarro.pdf > Acesso em 27 abr. 2015.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa n. 1499, de 1º de Fevereiro de 2012. **Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências**. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/19477/2012_ra1499.pdf?sequence=1> Acesso em 02 mai. 2015.
- _____.Senado Federal. **Projeto de Lei n. 274, de 2013**. Disponível em <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=131884&tp=1> > Acesso em 27 abr. 2015.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Ato CDEP. SEGPES. GDGSET.GP N° 327, de 16 de Junho de 2014. **Altera os arts. 5º, 8º e 9º da Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º/2/2012, que regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/39600/2014_ato0327_gp.pdf?sequence=1> Acesso em 02 mai. 2015.
- _____. Senado Federal. **Portal da Atividade Legislativa**. Disponível em <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113558> > Acesso em 27 abr. 2015.

- _____. Associação Nacional de Servidores da Justiça do Trabalho - ANAJUSTRA. **Servidores contam como ganharam qualidade de vida trabalhando remotamente (2015)**. Disponível em <http://www.anajustra.org.br/noticia/9711/19/Servidores-contam-como-> Acesso em 21 mai. 2015.
- _____. Associação Nacional de Servidores da Justiça do Trabalho - ANAJUSTRA **Médico do TST exalta benefícios do teletrabalho para a saúde do servidor(2015)**. Disponível em <https://www.anajustra.org.br/noticia/9710/19/Medico-do-TST-exalta-beneficios-do-teletrabalho-para-a-saude-do-servidor> > Acesso em 21 mai. 2015.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho 21ª Região. **Presidente do TST e CSJT autoriza teletrabalho para servidor deficiente visual (2015)**. Disponível em <http://www.trt21.jus.br/Asp/Noticia/noticia.asp?cod=64012> > Acesso em 20 mai. 2015-05-20.
- CHEIB, Ronaldo Maurílio. **Direito do Trabalho dos Novos Tempos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2010.
- COLUCCI, Maria da Glória. Sociedade Tecnocêntrica: Reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v.3 – n, 33 – Setembro de 2014. Disponível em https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf > Acesso em 24 abr. 2015.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3 – n. 33 – Setembro de 2014. Disponível em https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf > Acesso em 24.abr.2015.
- ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho & Direito**. O Trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.
- FINCATO, Denise Pires. **Saúde, higiene e segurança no teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora**. Direitos Fundamentais & Justiça, v. 3, n. 9, p. 101-123, out./dez. 2009.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**, 6ª edição, São Paulo, Editora Atlas S.A, 2003.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **O TST e o Teletrabalho**. In Ministério do Trabalho e Emprego: 2012. Disponível em <http://blog.mte.gov.br/trabalho/detalhe-587.htm#.VUpw9o7BzRY> > Acesso em 02 mai. 2015.
- SAKO, Emília Simeão Albino. Teletrabalho, telesubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v.3 – n, 33 – Setembro de 2014. Disponível em https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24246/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202014%20-%20n%C2%BA%2033%20-%20Teletrabalho%29.pdf > Acesso em 24 abr. 2015.