



FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU
DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO.

LOISE ROCHA LOBO

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA
RELAÇÃO EMPREGATÍCIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Salvador
2018

LOISE ROCHA LOBO

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA
RELAÇÃO EMPREGATÍCIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao curso de Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito.

Salvador
2018

LOISE ROCHA LOBO

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO E OS IMPACTOS NA
RELAÇÃO EMPREGATÍCIA APÓS A REFORMA TRABALHISTA**

A presente monografia foi aprovada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho no curso da Faculdade Baiana de Direito.

Salvador, _____ de _____ de _____.

Aprovada com média _____

Dedico esta monografia aos meus pais, que sempre me acompanharam durante toda trajetória jurídica, muito obrigada pelo carinho, paciência e amor.

LOBO, Loise Rocha. *A regulamentação do teletrabalho e os impactos na relação empregatícia após a reforma trabalhista*. 2018. fl. 84. Monografia (Pós-Graduação) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

RESUMO

O trabalho visa abordar as inovações acerca do tema do teletrabalho, também conhecido como *home office*, buscando trazer informações acerca da sua implementação, abrangência, efetividade, além de elencar diversas vantagens e desvantagens da sua implementação no cenário brasileiro. Ademais, cumpre destacar que tal estudo trouxe à tona as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, analisando as possíveis consequências de sua regulamentação no Direito Brasileiro. Para isso, é de suma importância um estudo a respeito da evolução do instituto no âmbito global, a partir das Revoluções que se desenfreadam ao longo do tempo. Assim, buscou-se pesquisar o crescimento das normas sobre o assunto na legislação brasileira. À vista disso, busca-se analisar criticamente como se deu a crescente no teletrabalho no Brasil até os dias atuais. Nesse contexto, o presente estudo se debruça na análise do atual funcionamento, com a implementação da Reforma Trabalhista, buscando confrontar o pensamento doutrinário e o jurisprudencial a respeito do tema. Importante destacar, que o teletrabalho é a modalidade do futuro, de modo que a tendência mundial é que as relações de emprego se tornem cada vez mais descentralizadas e externalizadas. Por isso a importância de estudar profundamente o tema, buscando elencar as suas consequências, sejam positivas ou negativas, para o empregador, empregado e para a sociedade como um todo. Do ponto de vista normativo e social, o presente tema despertou aplausos e críticas da doutrina e discussão na jurisprudência brasileira. Por isso, caracteriza-se como o escopo desse trabalho a imposição de uma visão crítico-argumentativa acerca do Teletrabalho. Dessa forma, por intermédio de uma pesquisa bibliográfica e documental, de viés qualitativo, e com a utilização do método científico hipotético-dedutivo, objetiva-se expor o procedimento analítico do problema, verificando os posicionamentos doutrinários diante desta inovação legislativa e o confronto desta com plano fático e com o ordenamento em sua integralidade, de modo a garantir a efetividade das normas sancionadas, além da sua melhor interpretação e aplicação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Home-office. Contrato de trabalho. Regulamentação. Subordinação. Reforma Trabalhista. Desenvolvimento tecnológico. Trabalho à distância. Subordinação virtual. Relação de emprego. Telesubordinação.

LOBO, Loise Rocha. *The regulation of teleworking and the impacts on the employment relationship after the labor reform*. 2018. fl. 84. Monograph (Post-Graduation) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

ABSTRACT

The aim of this work is to address innovations about the topic of teleworking, also known as home office, seeking to bring information about its implementation, comprehensiveness, effectiveness, as well as listing several advantages and disadvantages of its implementation in the Brazilian scenario. In addition, it should be noted that this study brought to light the changes brought about by the Labor Reform, analyzing the possible consequences of its regulation in Brazilian Law. For this, a study on the evolution of the institute in the global scope, from the Revolutions that have been unbridled over time, is of great importance. Thus, we sought to research the growth of norms on the subject in Brazilian legislation. In view of this, we seek to critically analyze how the growing number of teleworking in Brazil has taken place up to the present day. In this context, the present study focuses on the analysis of the current functioning, with the implementation of the Labor Reform, seeking to confront doctrinal thinking and jurisprudence on the subject. It is important to emphasize that teleworking is the modality of the future, so that the world trend is for employment relations to become increasingly decentralized and outsourced. That is why it is important to study deeply the theme, seeking to list its consequences, whether positive or negative, for the employer, employee and for society as a whole. From a normative and social point of view, the present theme raised applause and criticism of doctrine and discussion in Brazilian jurisprudence. For this reason, it is characterized as the scope of this work the imposition of a critical-argumentative vision about Teletrabho. In this way, through a bibliographical and documentary research, qualitative bias, and using the hypothetical-deductive scientific method, the objective is to expose the analytical procedure of the problem, verifying the doctrinal positioning before this legislative innovation and the confrontation of this with plan and with the planning in its entirety, in order to guarantee the effectiveness of the sanctioned norms, besides its better interpretation and application.

Keywords: Telecommuting. Home-office. Contract of work. Regulation. Subordination. Labor Reform. Technological development. Work from a distance. Virtual subordination. Employment relationship. Telesubordination.

ROL DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. - Artigo

CRFB/1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

TST - Tribunal Superior do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. SURGIMENTO DO TELETRABALHO	14
1.1. Breves considerações históricas	14
1.2. Flexibilização e Teletrabalho	20
1.3. O desenvolvimento tecnológico e o teletrabalho	24
1.4. Denifção e particularidades	25
1.4.1. <i>Conceito</i>	26
1.4.2. <i>Modalidades</i>	30
2. O TELETRABALHOR E O CONTRATO DE TRABALHO	37
2.1. Breve consideração sobre a relação de trabalho no Brasil	38
2.1.1. Pessoaalidade e Pessoa física.....	39
2.1.2. <i>Onerosidade</i>	41
2.1.3. <i>Não eventualidade</i>	42
2.2. A subordinação e o teletrabalho	43
2.2.1. <i>Subordinação Clássica</i>	45
2.2.2. <i>Subordinação Objetiva</i>	45
2.2.3. <i>Subordinação Estrutural</i>	46
2.3. A nova concepção do Poder Diretivo no regime do Teletrabalho.....	47
3. A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO	49
3.1. A regulamentação do Teletrabalho no Brasil.....	49
3.2. A Reforma Trabalhista	56
3.3. Consequências do Teletrabalho	65
3.3.1. <i>Vantagens</i>	66
3.3.2. <i>Desvantagens</i>	70
3.4. Jurisprudências sobre o Teletrabalho	73
CONCLUSÃO	78
REFERÊNCIAS	82

INTRODUÇÃO

É notório que o Direito do Trabalho é um ramo do direito em constante transformação, não apenas no Brasil, mas no mundo. Isso se deve as diversas transformações sociais, políticas e econômicas que permeiam a nossa sociedade continuamente. Dessa forma, o mundo jurídico busca acompanhar tal processo, se buscando adequar às novas realidades. E com tema do teletrabalho, não poderia ser diferente. O surgimento de novas tecnologias, aliado o com o avanço no mercado e o desejo de uma nova concepção de trabalho, fez surgir um novo e importante modelo, tornando o trabalho mais flexível e competitivo.

Essa pesquisa tem o objetivo de abordar as abrangências que circundam o tema do teletrabalho, trazendo por fim as mudanças inseridas na Reforma Trabalhista. Assim sendo, acabou-se vislumbrando as possibilidades de implementação, efetivação e melhoria da nova modalidade de trabalho nas atividades econômicas.

Dessa maneira, em uma priorística análise, denota-se que o presente trabalho teve como escopo inicial pormemorizar os conceitos relevantes para a apreensão do tema, singularizando os aspectos notórios e reconstruindo a constituição dos institutos na doutrina. No sentido de viabilizar uma ampla visão acerca do objeto, foi resgatada a herança de codificações anteriores e as conseqüentes alterações decorrentes do lapso temporal.

Por isso, buscou-se analisar historicamente o instituto, a partir da evolução cultural, social e econômica da nossa sociedade. É de fundamental importância compreender o motivo do surgimento do teletrabalho, visto que ele representa um avanço nas relações de emprego mais conservadoras e engessadas. Além disso, é compreender que nenhuma mudança vem sozinha e de forma aleatória, mas que são frutos de diversas transformações no modo de pensar, agir e se portar do ser humano.

Podemos dizer que o avanço tecnológico foi primordial para o surgimento do teletrabalho. Isso porque possibilitou ao trabalhador outra alternativa que não fosse a sua constante ida ao local de trabalho. Nesse contexto, a tecnologia proporcionou que o trabalho também chegasse ao empregado, aonde quer que ele estivesse, seja na

sua residência, em centros específicos ou até mesmo em outro país. Assim sendo, junto com o desenvolvimento tecnológico, há a mudança da relação de trabalho no mundo, concebendo uma nova figura de trabalhador: o empregado à distância por meios de instrumentos da telemática.

Nesse sentido, foi importante tratar sobre a flexibilização das relações de trabalho, uma vez que tal tendência influenciou de forma significativa a “criação” do teletrabalho. A sociedade almejava por uma forma de trabalhar mais flexível, na qual empregado e empregador conseguissem ter mais liberdade e autonomia. Como já dito anteriormente, o mercado está em constante transformação e cabe ao Direito, sobretudo ao Direito do Trabalho, acompanhar e se adaptar às novas mudanças.

Como se trata de uma nova modalidade de trabalho, estudamos também os elementos da caracterização de uma relação de emprego, tais como a pessoalidade, pessoa natural, onerosidade, habitualidade e sobretudo, a subordinação. Nesse sentido, analisamos como tais requisitos estão presentes, de que maneira são fundamentais para a caracterização da relação empregatícia e como são aplicados ao regime do teletrabalho. Importante destacar, que o ponto mais sensível da nossa análise transitou no tema da subordinação, tendo sido apresentado as delimitações doutrinárias. Além disso, foi realizada uma breve análise sobre o exercício do poder de comando ou poder diretivo nesse tipo de contrato.

Ademais, fizemos uma retrospectiva histórica da legislação brasileira, apontando as normas que trataram sobre o teletrabalho ao longo dos anos. Cumpre salientar que a primeira alteração mais significativa em relação ao tema só ocorreu no ano de 2011, através da Lei 12.551. Contudo, tal regulamentação não foi suficiente, haja vista não tratou das diversas especificidades e cuidados que o tema merecia. Dessa forma, destaca-se que até 2017 não havia nenhuma regulamentação precisa e específica sobre o teletrabalho no Brasil. Como veremos ao longo do estudo, apesar de ser uma realidade em todo o mundo, no Brasil a carência de legislação sobre o tema perdurou por muitos anos. Apenas com a promulgação da Lei 13.567/17, mais conhecida como a Reforma Trabalhista, tal instituto ganhou forma. A Reforma concedeu um capítulo sobre o teletrabalho, trazendo os artigos 75-A a 75-E, além de ter alterado outros artigos para inserção do tema.

Mais do que uma simples apresentação sobre as mudanças estabelecidas pela nova legislação trabalhista, buscamos tecer críticas a respeito da nova regulamentação, buscando avaliar possíveis impactos dentro da relação de trabalho. Para isso, foram analisadas as vantagens e desvantagens provenientes do teletrabalho, bem como o exame de jurisprudências sobre o assunto.

No final, o que é importante termos em mente é que o teletrabalho se apresenta como a modalidade de contratação do futuro. Daí a importância de estudar sobre o tema, analisando a legislação que o cerca, bem como os possíveis impactos, sejam positivos ou negativos, para a relação de emprego no Brasil e para a sociedade. Mais do que saber que o trabalho à distância através do uso dos meios telemáticos existe, é entender a sua origem, evolução e desdobramentos para a coletividade.

Por isso, o objetivo desse estudo é promover uma análise crítica acerca do instituto, com enfoque na nova regulamentação sobre o tema. Importante salientar que ainda é cedo para delimitar todos os cenários e as consequências da nova normatização, contudo é perfeitamente possível o estudo questionador das implicações que podem influenciar a relação de emprego no Brasil.

Distante de pleitear o monopólio da verdade, esta pesquisa possui a finalidade precípua de, através de um método hipotético-dedutivo, apresentar o debate acerca da atual sistemática do Teletrabalho, regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, demonstrando, para tanto, os posicionamentos contraditórios e os diferentes argumentos que ensejam os mais diversos entendimentos doutrinários.

1 SURGIMENTO DO TELETRABALHO

De modo a viabilizar a compreensão do presente estudo faz-se necessário apresentar, alguns conceitos imprescindíveis e de posterior utilização na apreensão do conteúdo. Adicionalmente, relevante também será empreender um retrospecto histórico do surgimento do teletrabalho. Neste sentido, serão abordadas definições, princípios e a efetivação desse instituto no direito brasileiro.

1.1 Breves considerações históricas

Para o estudo sobre o teletrabalho se faz necessário acompanhar o surgimento e a evolução do trabalho nos tempos. Inicialmente, o trabalho era considerado como castigo e representava uma espécie de “instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais”.¹ Na Grécia antiga, assim como em Roma, o trabalho tinha um sentido pejorativo, compreendendo apenas a aptidão física, uma vez que, o homem se caracterizava e constituía sua dignidade a partir do uso da palavra, por meio das negociações travadas na cidade. O trabalho não era considerado uma forma de realização pessoal, muito pelo contrário, era tido como uma necessidade que deveria ser satisfeita apenas por escravos. Assim, constata-se que a primeira forma de trabalho adveio com a escravidão, não se falando em nenhum direito.²

Nesse momento, só havia uma preocupação em relação ao escravo, o fato do “seu senhor” não querer perder o dinheiro depositado e assim desperdiçar o seu patrimônio. Por isso, garantiam uma certa proteção aos seus escravos. Isso acontecia porque o escravo era um símbolo de poder, pensamento este, que perdurou durante toda a Idade Média.³

Com a instituição do Feudalismo, entra em cena a servidão, contudo, o trabalho permanece como um castigo para os nobres. Segundo Martins “havia nessa fase da

¹MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 46.

². *Ibid.*, p. 47

³BRANDAO, Claudio Mascarenhas. *Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do empregador*. São Paulo: LTR. 2007, p. 04.

História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores”.⁴ Portanto, nessa época da história da humanidade não há efetiva proteção e garantia dos direitos sociais de um cidadão digno.

Com a Baixa Idade Média, houve a revitalização das cidades, desencadeado pelo êxodo rural, decorrendo do crescimento populacional e a precaridade sanitária dos feudos.⁵ Dessa forma, o comércio volta a ter força e com a evolução nas técnicas de manufatura há um novo começo para a sociedade.

Entretanto, de acordo com Maurício Godinho Delgado, apenas com o final da Idade Média e início da Idade Moderna que a força de trabalho servil começou a ser substituído pela força de trabalho livre. Com isso, houve o surgimento de oficinas medievais, ultrapassando a ideia de que a produção se limitavam as necessidades feudais. A partir disso podemos concluir que o trabalho a domicilio foi uma das primeiras formas de organização da atividade produtiva, apesar do enfraquecimento posterior por conta das revoluções industriais que transformaram as formas de produção.

Conforme Evaristo de Moraes Filho, o trabalhador a domicilio era desvalorizado de modo que precisava se esforçar muito mais. Portanto, era visível a vulnerabilidade, a miserabilidade e o desemprego dessa classe de trabalhadores.⁶

O sistema da indústria a domicilio perde seu espaço quando surge a necessidade da ampliação produtiva das empresas. Conforme leciona Alice Monteiro de Barros, a modalidade perde importância a partir do momento em que a lã e o algodão são retirados das casas para as fábricas.⁷

⁴MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32 ed. Saraiva, 2016, p. 47.

⁵VALER, Marcos. *História Geral*. Apostila, 2006, p. 50.

⁶FILHO, Evaristo de Moraes. *Trabalhos a domicilio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1994, p. 58.

⁷BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências*. São Paulo: LTr, 2001, p. 169.

A Revolução Industrial resultou em profundas alterações na sociedade, alavancando um processo de urbanização e transformações tecnológicas. Dessa forma, restou-se evidenciado uma grande mudança nas relações de trabalho.

Dessa maneira, alguns doutrinadores, como Maurício Godinho Delgado, afirmam que somente é possível falar de normas de proteção do trabalho com o surgimento do trabalho livre e subordinado, que se manifestou após a Revolução Industrial:

Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução industrial do Século XVI (e principalmente do Século XVIII), é que a revolução empregatícia (com a produção que lhe é inerente) começará seu roteiro de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea⁸.

A Revolução Industrial foi a construção de uma nova forma econômica da sociedade, a capitalista, entre os séculos XVIII e XIX, tendo representado a substituição do trabalho manual pelo uso de máquinas. Nesse sentido, explica Sérgio Pinto Martins que “a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários”.⁹ Esse foi o primeiro momento em que os trabalhadores recebiam algo em troca pelo exercício do seu trabalho.

Ainda segundo Godinho, é neste momento que as relações empregatícias, como categoria socioeconômica e jurídica, começam a se estruturar, iniciando o que ele chama de “roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea”.¹⁰

Os avanços tecnológicos industriais permitiram a criação de uma nova classe operária, com trabalhadores participando da linha de montagem, estabelecendo um ritmo de trabalho invariável e inflexível e com os donos das indústrias buscando maximizar a produção: “a iluminação a gás, instalada nas fábricas a partir de 1805, passa a permitir o aumento das horas de trabalho”¹¹, assim como “as figuras

⁸DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 62.

⁹*ibid.*, p. 49.

¹⁰*ibid.*, p. 52.

¹¹FREUDENTHAL, Sergio H. Pardal. *Evolução da indenização por acidente do trabalho*. Mestrado em Direito, 2006, p. 09.

deformadas daqueles que labutavam na indústria têxtil davam um testemunho horroroso dos longos dias passados em movimentos repetitivos e incessantes que envolviam o uso de todos os membros”.¹² Resta claro que apesar dessa época ter instaurado o reconhecimento econômico do trabalho do indivíduo, explorou-o sob uma nova ótica, com o esgotamento físico e psíquico.

Ademais, como leciona Antoine Prost, inicia-se uma nova fase de transação relacionada ao local de trabalho e as normas que o regem. O trabalho se desloca do universo doméstico e não são mais regidos pelas normas privadas, mas por contratos coletivos.¹³

Esse desenvolvimento tecnológico produzido pela Revolução Industrial trouxe consequências humanas imediatas, que ocasionaram as lutas da classe operária por melhores condições de trabalho. Em 1848, no *Manifesto do Partido Comunista*, Karl Marx denunciou as linhas de montagem e a formação industrial, descrevendo as condições de trabalho.¹⁴ À essa época, o que se exigia do trabalhador era a velocidade desempenhada no exercício da sua função, pouco importando a sua qualificação profissional.

Desta forma, resta claro que a Revolução Industrial significou grande transformação econômica e social, sobretudo, em relação ao direito do trabalho. Surge a divisão do trabalho, o trabalho assalariado e o conseqüente desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores. Nesse cenário, o Direito do Trabalho surge como

¹²Time-Life, História em Revista. *A força da iniciativa – 1800-1850*, A indústria britânica, p.59-61 apud FREUDENTHAL, Sergio H. Pardal. *Evolução da indenização por acidente do trabalho*. Mestrado em Direito, 2006, p. 8.

¹³PROTS, Antoine. *Fronteiras e espaços privados*. In: *História da vida privada: Da primeira guerra a nossos dias*. ARIES, Philippe; DUBBY, Georges (Org). São Paulo: Companhia das Letras, 2009, v.5, . 13-136.

¹⁴MARX e ENGELS, *Obras escolhidas*, vol.1, p.27: “A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista. Massas de operários, amontoados na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados na indústria, estão sob vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente, a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a franqueza com que proclama ter no lucro seu objeto exclusivo” apud FREUDENTHAL, Sergio H. Pardal. *Evolução da indenização por acidente do trabalho*. Mestrado em Direito, 2006, p. 10.

produto cultural dessas transformações, impulsionando a relação empregatícia ora criada como o núcleo motor do processo produtivo.

Apesar de imprecisa, a origem do teletrabalho é associada ao ano de 1857, quando nos Estados Unidos da América, o então proprietário da *Companhia Estrada de Ferro Penn Railroad*, J. Edgard Thomson, vislumbrou a superação das barreiras espaciais do trabalho pelo uso do Código Morse.¹⁵ A partir disso, J. Edgard utilizou-se da tecnologia do sistema de telegráfo da empresa para executar uma espécie de gerenciamento à distância, permitindo o acompanhamento do trabalho dos seus empregados sem a sua presença física nas unidades da empresa.¹⁶ De acordo com o renomado autor Manuel Estrada, essa foi a primeira manifestação do teletrabalho no mundo.

Contudo, o trabalho a distância começou a ganhar força no início da década de 70, na época da “Crise do Petróleo”. Com o aumento no preço dos combustíveis, o deslocamento dos trabalhadores para as empresas se tornou mais oneroso. Tal aumento, acrescido com as evoluções tecnológicas, propiciou o que Carla Carrara Jardim definiu como “fusão das telecomunicações e da informática, sendo criada a chamada telemática”.¹⁷

Tempos depois, o físico e diretor da NASA, Jack Nilles, passou a estudar o tema, ficando conhecido como o “pai do teletrabalho”. Em 1971, em uma entrevista cuja pauta versava sobre os meios de soluções para os problemas relacionados a mobilidade urbana, Nilles defendeu a ideia de que era preciso levar o trabalho até o trabalhador, deixando para trás a ideia de que só era possível a realização da atividade laborativa caso o trabalhador se deslocasse para o local do trabalho.¹⁸ Contudo, ao apresentar a ideia do teletrabalho à chefia da *Aerospace*, ela não foi aceita, pois a empreitada envolvia uma mudança radical no estilo de vida e demandava investigações e estudos preliminares. Por isso, em 1972, Nilles deixou a

¹⁵ESTRADA, Manuel Martin Pino, *Teletrabalho*. Abril, 2017.

¹⁶BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho*. Revista *Magister de direito do trabalho*. Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev, 2014.

¹⁷JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas modalidades*. São Paulo: LTr, 2004, p. 37.

¹⁸NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997.

Aerospace e passou a ocupar o cargo de Diretor de Desenvolvimento de Programas Interdisciplinares, na Universidade do Sul da Califórnia, na qual implementou o programa “*Permuta entre transporte e telecomunicações*”. Tempos depois, Nilles foi o responsável por implementar o teletrabalho em diversas empresas norte-americanas. Ademais, Jack Nilles foi presidente do *Telecommuting Advisory Council* dos EUA, membro do *Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática*, autor de diversas obras sobre o tema, bem como fundador de uma empresa de consultoria sobre teletrabalho chamada de *Jala Associates*, primeira consultoria de teletrabalho no mundo.

Como definido por Nilles, o teletrabalho tinha como propósito levar o trabalho aos trabalhadores, ao invés de levá-los ao trabalho. Nesse sentido, assevera Manuel Estrada:

Com o teletrabalho já se permite a volta do trabalho em casa como acontecia com o artesanato, com a diferença de que, em vez das unidades produtivas (oficinas) estarem separadas estão unidas com a ajuda da telemática, devido a que a matéria-prima não são mais materiais e sim imateriais: as informações.¹⁹

Inicialmente, tal modalidade de trabalho era chamada de “*telecommuting*” e tinha como propósito a redução dos deslocamentos entre a casa e o local de trabalho através do repasse ao trabalhador de tarefas periódicas a serem realizadas fora do escritório principal, por meio das tecnologias da comunicação e da informática. Contudo, posteriormente, passou a se chamar “*teleworking*” para abranger uma gama maior de alternativas que substituíssem as viagens profissionais pelo uso da tecnologia. É o que discorre Andreia Quintal:

O grande objectivo deste tipo de teletrabalho é reduzir o chamado “commuting” (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), por aquilo a que o americano Jack Nilles, em 1973, chama “telecommuting”, assente na substituição do transporte (físico) do trabalhador pela telecomunicação (da informação). É dentro desta visão que, nos fins dos anos 70 e nos anos 80 surgem várias experiências de teletrabalho. Este teletrabalho dos anos 70/80 foi visto como o “paradigma de deslocalização” (ou da “Substituição”), segundo alguns teóricos o teletrabalho iria levar a desconcentração da actividade assalariada (tratava-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário, substituindo o “commuting” pelo “telecommuting”), assim como iria levar também a uma solução para problemas como o tráfego urbano, a poluição atmosférica, a “depressão” económica e social dos subúrbios.²⁰

¹⁹ESTRADA, Manuel Martin Pino, *Teletrabalho*. Abril, 2017, p.143.

²⁰QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. *O teletrabalho: o conceito e implicações*. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2001, p. 2.

Ademais, sobre o teletrabalho é fundamental mencionar a obra *A Terceira Onda*, de Alvin Toffler. O referido autor, antes do impacto tecnológico dos anos 90, já defendia a ideia de que o trabalho seria deslocado, pouco a pouco e cada vez mais, da sede física do empregador para o domicílio do empregado.²¹

Importante destacar que o teletrabalho foi importante nesse momento da história, uma vez que provocou nas empresas a urgência na atualização e organização estrutural, desencadeando a adequação do trabalho as necessidades do mercado.

Para a presente monografia, é evidente a importância do estudo da história que circunda o tema, uma vez que a partir dela conseguimos entender o surgimento do “trabalho a domicílio”, não nos limitando a compreender apenas como essa modalidade de trabalho sobreviveu, mas como sofreu diversas evoluções e adaptações até os dias atuais. O teletrabalho foi assim, evoluindo, a partir da ideia de telecomunicação, que significa permuta do transporte pela telecomunicação, tendente à redução ou eliminação dos deslocamentos diários entre a casa e o local do trabalho, sendo testado em situações concretas. Na atualidade, é considerado como uma espécie de trabalho à distância executado com os instrumentos da telemática, fato que iremos aprofundar no decorrer do estudo.

1.2 Flexibilização e Teletrabalho

Ao longo dos anos, o mercado de trabalho passou por diversas modificações em função da volatilidade da sociedade, somando-se a isso a competição acirrada, redução dos lucros, a divisão internacional do trabalho e da subordinação das nações mais pobres. Como consequência dessas transformações podemos citar os diversos tipos de desigualdade, entre elas social, cultural, racial, etc, bem como a informalidade e crescimento do desemprego, redução dos benefícios sociais para os trabalhadores e surgimento de novas modalidades de emprego.

²¹MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: 7ª ed, Saraiva Jus, 2017, p. 246.

Tal fenômeno conhecido como Globalização impôs mudanças radicais, sobretudo no âmbito da proteção ao trabalhador. Nesse sentido, passou a repensar os fundamentos em que se baseia o modelo do bem-estar social do empregado ou também conhecido como *Welfare State*.²² Nesse cenário, o Direito também foi impactado, uma vez que entra em complexo paradoxo, onde de um lado figura a população carente e de outro, existe uma Constituição assegurando direitos básicos para todo e qualquer cidadão, mas que não são sustentados pelo Estado. A partir daí confrontam-se a necessidade de flexibilização para competição do mercado e preservação dos empregos com a proteção dos direitos sociais conquistados ao longo dos séculos.

Nesse sentido, Arion Sayão Romita leciona que:

No que tange aos efeitos da globalização econômica sobre o mundo do trabalho, cabe considerar os impactos sobre a empresa e sobre o emprego. Quanto ao último aspecto, cumpre salientar o relevo que adquire o direito ao trabalho em confronto com o Direito do Trabalho.²³

Assim, a flexibilização se apresenta como uma boa forma de composição do conflito, entre a necessidade de se manter um Estado social e o mercado competitivo assolado com a crise econômica. Tal flexibilização representa uma nova forma de driblar tais problemas, de forma responsável e sem abuso.

Ademais, Miguel Reale acrescenta que:

A flexibilização já adquiriu foros de preceito constitucional (constituição de 5 de outubro de 1988, art. 7º, incisos VI, XII e XIV), embora ela não tenha por fim propiciar ganhos ou redução de custos ao empregador, mas sim fornecer aos atores sociais elementos para preservar a fonte de emprego (a empresa) como meio de combate ao desemprego.²⁴

²² STRECK, Lenio Luiz. *Jurisdição constitucional e hermeneutica*. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000, p.64. "O Welf State representa o direito que tem todo cidadão de ser protegido contra abusos do poder econômico, garantindo-lhe, por exemplo, renda mínima, alimentação, educação, saúde, habitação, independentemente da condição social da pessoa, tudo como forma de direito político, e não como caridade".

²³ROMITA, Arion Sayão. *Globalização da economia e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1997, p.87.

²⁴REALE, Miguel. *A globalização da economia e o Direito do Trabalho*. Revista LTr, 61-01/12.

Contudo, se por um lado a flexibilização foi tida como uma solução para os conflitos sociais gerados pelo desemprego, por outro lado ela não pode colocar em risco os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Dessa forma, é preciso encontrar um limite razoável, na qual exista uma ponderação entre os princípios conflitantes (dignidade da pessoa humana x preservação e saúde da empresa), de forma a levar o melhor desfecho para a sociedade.

De acordo com Flávio Nunes e Laira Domith, “a flexibilização pode ser descrita como sendo a capacidade de adaptação das empresas em relação às rápidas oscilações do mercado”.²⁵ Ademais, conforme Garrido, esta adaptação pode ocorrer de diversas formas, podendo ser classificadas em quatro processos: 1) Flexibilização numérica, ou seja, redução do quadro de empregados; 2) Flexibilização temporal, com a utilização de novas modalidades de contrato e fixação de horários atípicos; 3) Flexibilização produtiva, obtida através da externalização e terceirização da produção; e 4) Flexibilização funcional, pautada no ideal do trabalhador polivalente.²⁶

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, nesse contexto, os contratos de trabalho foram o setor mais atingido no Direito do Trabalho. Isso porque mudaram os tipos de empregadores e conseqüentemente os tipos de trabalhadores. Com essas mudanças, foram exigidas novas respostas do Direito Laboral. Desse modo, a primeira grande transformação foi a diversificação contratual, com a admissão dos contratos a prazo determinado, primeira grande flexibilização.²⁷

Para Rosita Nassar a flexibilização das normas trabalhistas é parte integrante de um conjunto maior, que é a flexibilização do mercado de trabalho como um todo. Tal fenômeno é composto por uma série de medidas capazes de compatibilizar o Direito do Trabalho com as mutações dos fatores econômicos e tecnológicos. Assim sendo, a flexibilização das normas trabalhistas não pode ser encarada como apenas

²⁵NUNES, Flávio Filgueiras; DOMITH, Laira Carone Rachid. *A ausência de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho como fato gerador do afrouxamento das relações familiares*. Livro: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 261.

²⁶GARRIDO, Alicia Luque. *El trabajo: presente y futuro*. In: GARRIDO, Alicia Luque (Coord). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: Editorial UOC, 2006, p. 19-57.

²⁷NASCIMENTO. Amauri Mascaro; Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 29ª Ed, 2017, p. 1025-1027.

uma medida, sobretudo jurídica, mas também agregadora de estratégias políticas, econômicas e sociais.²⁸

Nesse sentido, Maria Lúcia Roboredo discorre que um dos principais princípios da flexibilização é o respeito ao princípio protetor do Direito do Trabalho, que é a atuação sindical, de modo a zelar pela classe operária. Ademais, cumpre salientar que tal princípio se baseia sobre um outro: o da razoabilidade, cuja premissa é de que o ser humano deve agir de forma razoável e racional, dentro de padrões de comportamentos preestabelecidos socialmente.²⁹

A razoabilidade na aplicação da flexibilização é fundamental, pois o empregador não pode ter como único objetivo a majoração dos lucros em detrimento dos direitos trabalhistas. Por isso, deve ser utilizada com cautela, nas situações em que a necessidade seja real e comprovada, respeitando os interesses de ambas as partes da relação empregatícia.

Por isso, defende Maurício Godinho que há de ter uma visão restrita à flexibilização ampla, uma vez que existem direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. De acordo com o nobre autor, apenas os direitos de indisponibilidade relativa poderiam ser flexibilizados, enquanto que os de indisponibilidade absoluta fazem parte de um patamar mínimo civilizatório e por isso não podem ser negociados. Daí o limite para a negociação coletiva.³⁰

É de fundamental importância que seja observado e respeitado os princípios acima mencionados. Isso porque, se por um lado a flexibilização é a solução de conflitos sociais gerados pelo desemprego, de um outro lado pode significar dano existencial ao trabalhador. Como explica Flávio Nunes e Laira Domith: “a flexibilização laboral acabou expandindo o tempo destinado ao trabalho e, portanto, invadindo espaços temporais que deveriam ser destinados à vida pessoal”. Ainda, “os efeitos da

²⁸NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p.76.

²⁹ROBOREDO, Maria Lucia. *Flexibilização do direito laboral no Cone Sul*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p.382.

³⁰DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 250

flexibilização, da intensificação e da precarização laboral podem ser observados no âmbito das relações familiares”.³¹

Ainda de acordo com Flávio Nunes e Laira Domith, “decorrente da flexibilização e da intensificação, temos a precarização laboral, que não se confunde com condições precárias de trabalho. A precarização laboral deve ser entendida como processo crescente e generalizado de instabilidade, de flexibilização e de perda de garantias sociais”.³² Ademais, conforme Cássio Aquino, “a precarização, portanto, acaba por se constituir uma resposta contemporânea do capital que articula novos modelos de temporalidades e vínculos laborais que vulnera os direitos básicos dos trabalhadores.”³³

Atualmente, as leis têm autorizado, cada vez mais, a possibilidade de flexibilização das relações trabalhistas, como ocorre nos casos de: compensação de jornada, contrato de tempo parcial, natureza salarial de algumas utilidades e não menos importante, o teletrabalho, que será aprofundado posteriormente.

1.3 O desenvolvimento tecnológico e o Teletrabalho

O homem da sociedade da informação procura novas referências e outros paradigmas. Contudo, como em qualquer mudança, a adaptação não é fácil, tampouco imediata. Com isso, a resposta empresarial à era digital, com ampla competitividade em razão da globalização, análise já realizada no presente estudo, não poderia ser outra senão a flexibilização, não apenas da relação empregatícia, envolvendo direitos sociais, mas como na própria rigidez em relação ao processo produtivo.

Assim, a introdução da telemática na sociedade moderna modificou a relação de trabalho. Houve uma transformação não só na organização das empresas e da

³¹NUNES, Flávio Filgueiras; DOMITH, Laira Carone Rachid. *A ausência de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho como fato gerador do afrouxamento das relações familiares*. Livro: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 258.

³²*Ibid.*, p. 263.

³³AQUINO, Cassio Adriano Braz de. *O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a Psicologia Social*. In: O público e o privado, nº 11, Jan/Jun, 2008, p. 169-178.

produção, mas também ao tipo de trabalho e ao modo de desempenhá-lo. Nesse sentido, o modo não está apenas relacionado aos instrumentos de trabalho, mas sobretudo ao local de realização das atividades laborais.

Nesse sentido, podemos dizer que a tendência para o futuro é que as empresas sejam estruturadas de forma bastante flexível e externalizada, ou seja, muitas vezes sem a necessidade de uma sede física, ou em outros casos com uma pequena parte com pessoal interno, sendo uma outra parte com empresas subcontratadas e ainda, a maior parte de colaboradores externos, que utilizem instrumentos de telemática. Tal fenômeno é conhecido como *Downsizing*.³⁴

Isto posto, o trabalho subornado e estável, no qual todos trabalhavam em um mesmo local, ao mesmo tempo, sob ordens diretas do empregador deixa de ter espaço na sociedade moderna e passa-se a uma nova forma de organização de trabalho, com a descentralização laboral, com horários e locais flexíveis. Dessa forma, corrobora Domenico De masi:

A descentralização, a pulverização, a externalização, que primeiro atingiram o trabalho manufatureiro e se traduziram em atividades fora da fábrica, a domicilio ou em fábricas deslocadas para países emergentes do Terceiro Mundo, passaram depois ao trabalho intelectual, determinando a difusão do terciário avançado.³⁵

Conclui-se, portanto, que a flexibilização, aliada as modernas técnicas de telemática, com o avanço da tecnologia, afetaram consideravelmente na gestão dos recursos humanos e deram origem a novas formas de trabalho fundadas na multifuncionalidade, na mobilidade e criatividade.

1.4 Definição e Particularidades

O teletrabalho surgiu juntamente com o desenvolvimento dos meios de comunicação e dos sistemas de informática. Tais evoluções permitiram que houvesse

³⁴Downsizing consiste num conceito de reestruturação administrativa, com o intuito de potencializar as atividades de determinada organização, eliminando processos burocráticos e correntes hierárquicas desnecessárias na empresa. É um termo em inglês que significa “achatamento” ou “diminuição de tamanho”. Tal fenômeno acarreta a diminuição dos custos da empresa.

³⁵DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011, p. 173-174.

maior flexibilização nas relações de trabalho, não sendo mais necessária a presença física do empregado na sede da empresa para uma maior produtividade. Assim sendo, o teletrabalho se configurou como fruto do “avanço das tecnologias da informação e comunicação conjugado aos movimentos globalizatórios e integracionistas”.³⁶

A partir da breve análise histórica realizada pelo presente estudo, é possível comparar as mudanças trazidas pelas Revoluções Industrial e Tecnológica. Isso porque nos dois períodos identificamos situações econômicas e sociais que ocasionaram a necessidade de transformações das relações trabalhistas, ensejando por consequência a adaptação do ordenamento jurídico pré-existente.

Desse modo, para o avanço do estudo do tema, faz-se necessário o correto entendimento acerca de sua definição, bem como aprofundamento das suas características.

1.4.1 Conceito

O surgimento do teletrabalho como modalidade de prestação de serviços nada mais é do que a adaptação do Direito à evolução da sociedade moderna.

Diversos substantivos são usados como sinônimos de teletrabalho, como: trabalho à distância, trabalho remoto, trabalho periférico, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial, entre outros. Em outros idiomas, por exemplo, o teletrabalho é conhecido como: *telework*, *telecommuting* ou *e-work* (inglês); *telelavoro* (italiano); *teletrabajo* (espanhol); *telependulaire* (francês), dentre outros. No Brasil, o teletrabalho é usualmente chamado como *Home Office*. Contudo, para o presente estudo, optamos por utilizar o primeiro termo, uma vez que abarca a sua amplitude, haja vista o trabalho remoto pode ser realizado em qualquer local compatível fora das dependências da empresa, não se restringindo apenas a moradia do empregado.

³⁶FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: uma análise juslaboral*. In: STURMER, Gilberto (Org.). *Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p.45.

Assim sendo, do ponto de vista conceitual, o teletrabalho é tido como aquele trabalho realizado à distância, fora da sede física da empresa, mediante utilização de ferramentas telemáticas conectadas a internet, como notebooks, smartphones, tablets, entre outros. Dessa forma, no teletrabalho há associação de softwares para a aproximação virtual entre o empregado e empregador.

O “pai do teletrabalho”, Jack Nilles, define-o como “substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores”.³⁷

Ademais, Manuel Estrada noticia que a Carta Européia para o Teletrabalho o definiu como:

Um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividade econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, micro-empresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.³⁸

Já Domenico De Masi o conceitua como “um trabalho realizado longe dos escritórios e dos colegas de trabalho, com comunicação independente (...) através do uso intensivo das tecnologias de comunicação e da informação”.³⁹

Ademais, o teletrabalho é espécie do gênero do trabalho à distância, no qual também está inserido o trabalho à domicílio. Por isso, o teletrabalho e o trabalho à domicílio não podem ser confundidos, pois tratam-se de formas de organização laboral distintas, como explica Fabiana Genehr:

O teletrabalho se diferencia do tradicional trabalho a domicílio não só pela realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas porque compreende os mais diversos setores, além da utilização de novas

³⁷NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997, p.15

³⁸ESTRADA, Manuel Martin Pino, Teletrabalho. Abril, 2017, p.145.

³⁹DE MASI, Domenico. O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011, p. 214.

tecnologias, como a informática, telemática e telecomunicações, todas afetas ao setor terciário.⁴⁰

Assim, para que haja teletrabalho, não basta que o obreiro se utilize de instrumentos tecnológicos à distância. É necessário que a comunicação entre os profissionais e o empregador seja preponderantemente mediada por instrumentos telemáticos.

Nesse sentido, para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o teletrabalho é “a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação”⁴¹. Ou seja, para a OIT, o teletrabalho é qualquer trabalho realizado num local, longe dos escritórios e oficinas centrais, onde o trabalhador não mantém contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Nessa mesma linha de entendimento, Gustavo Filipe Garcia coloca que “o teletrabalho, como modalidade especial, diferencia-se da figura mais genérica do trabalho à distância, justamente em razão da ênfase, na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação”.⁴²

Cumprе salientar que o teletrabalho pode ser realizado total ou parcialmente, conforme corrobora Pinho Pedreira:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.⁴³

⁴⁰GENEHR, Fabiana Pacheco. *Normatização do teletrabalho no direito brasileiro – uma alteração bem-vinda*. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2008, nº 9, ex.1, p. 1087-1094.

⁴¹ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convênio sobre teletrabajo*. Revista de la OIT. Espanha: nº 44, 2002. <https://international.vlex.com/vid/convenio-teletrabajo-176950>.

⁴²GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ed. Forense, 9ª ed, 2015, p. 238.

⁴³PEDREIRA, Pinho. *O teletrabalho*. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo: SP, 2000, v. 64, nº 05, p. 583-587.

Assim sendo, “o comparecimento nas dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime do teletrabalho”.⁴⁴

Nesse contexto, pontua o renomado autor Luciano Martinez que:

O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio do qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção de objetivos contratuais do empreendimento.⁴⁵

Muitas outras definições de teletrabalho ainda poderiam ser enumeradas. No entanto, em termos breves e abrangentes, pode-se dizer que o teletrabalho é uma espécie de trabalho prestado à distância por intermédio da telemática, podendo ocorrer de forma total ou parcial, de modo em que o afastamento do escritório não precisa ocorrer todos os dias.

Como se demonstra, o teletrabalho deve reunir concomitantemente os elementos distância do espaço físico do empregador e relacionamentos preponderantemente baseados na tecnologia, não se reduzindo à utilização de instrumentos tecnológicos, nem se confundindo com o trabalho em domicílio.

O teletrabalho cresce a cada dia, especialmente nos setores onde o uso da tecnologia da informação é essencial, como no setor de vendas, atendimentos, instituições de ensino, serviços jurídicos, finanças e diversos outros, incluindo a prestação de serviços jurídicos e o próprio Poder Judiciário.⁴⁶ Esse tipo de trabalho descentralizado já é uma realidade, por isso, cumpre ao direito do trabalho estabelecer a sua regulamentação e disciplina jurídica, mas não impedi-lo de cumprir os seus fins.

Importante destacar que neste momento não iremos tratar da regulamentação do teletrabalho, bem como as alterações promovidas com o advento da Lei 13.467/17,

⁴⁴NORBIM, Luciano Dalvi. *Os novos contratos de trabalho*. São Paulo: Editora Líder, 2018, p. 77.

⁴⁵MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: 7ª ed, Saraiva Jus, 2017, p. 245.

⁴⁶LUCENA, João Paulo. *O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância*. Revista eletrônica nº 187/2015 – TRT 4ª Região – RS – Ano XI – Dez/2015.

mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, uma vez que tal análise será feita em capítulo específico do presente trabalho.

1.4.1 Modalidades

O teletrabalho, como nova forma de trabalho flexível, abrange várias e distintas manifestações, com diversos tipos de horários e locais de trabalho. Nesse cenário, a doutrina brasileira desenvolveu uma tipologia que se desdobra em três critérios: em função do local da prestação de serviços; pelo tipo de conexão estabelecida entre a empresa e o trabalhador; e pela natureza do vínculo jurídico da relação de trabalho.

Em relação ao local de realização das tarefas, as principais modalidades são o teletrabalho em domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho nômade e o teletrabalho transnacional. Conforme explica Emília Sako:

(...) A partir de inúmeros locais, sendo várias as possibilidades: **a) teletrabalho em telecentros:** locais situados fora da sede central da empresa, tais como em centros satélites (pequenos estabelecimentos separados da empresa, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com elas estão em permanente comunicação eletrônica); e centros compartilhados ou comunitários (telecabana ou vicinal, para os ingleses, ‘ABC’ – Advance Bussiness Center); **b) teletrabalho em domicílio:** executado pelo trabalhador em sua residência ou em outro local por ele livremente escolhido; **c) teletrabalho nômade:** executado por trabalhadores que não têm local fixo para a prestação dos serviços; **d) teletrabalho transacional:** trabalho executado por trabalhadores de um país, cujo resultado é enviado a empresas situadas em outro país.⁴⁷

O trabalho à domicílio foi tratado anteriormente, tendo sido feita, inclusive, análise sobre a distinção deste para o teletrabalho. No que tange ao teletrabalho em telecentros, este se desenvolve em locais situados fora da empresa que ofereçam espaço e recursos para que os teletrabalhadores de um ou de diferentes empregadores realizem suas funções. Esses locais não são filiais da empresa e diferenciam-se dos escritórios tradicionais, pois estão geograficamente localizados em pontos que concentram trabalhadores que moram nas proximidades e que não que exercem necessariamente funções similares dentro da empresa. De acordo com Márcia Pozelli Hernandez, referem-se a “locais de trabalho situados fora da sede

⁴⁷SAKO, Emília Simeão Albino. *Direitos fundamentais do teletrabalhador*. Ideias Legais, Campo Grande, 2010, p. 49 - 64.

central da empresa, que disponibilizam recursos e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho”.⁴⁸ Somente na capital de São Paulo, a prefeitura já implantou 133 telecentros públicos.

49

O teletrabalho nômade ou também chamado de itinerante é aquele no qual a atividade não é realizada em um lugar específico. Ou seja, qualquer lugar que disponha dos meios telemáticos necessários para o exercício da função pode ser escolhido como local de trabalho do obreiro. Essa modalidade geralmente é executada por profissionais que costumam viajar e realizam seus serviços onde estejam, seja em aviões, cafés, residência, hotéis, lan houses, entre outros. Explica Frederico Silva, que o teletrabalho nômade é aquele no qual os trabalhadores não possuem local fixo para a prestação do serviço, dispondo de equipamentos que permitem o seu labor em qualquer lugar do mundo.⁵⁰

Por fim, o teletrabalho transnacional é aquele em que uma empresa, situada em um determinado país, contrata um trabalhador de outro país para realizar os serviços, utilizando recursos telemáticos. De acordo com Vera Winter, tal modalidade quando “o trabalho é desenvolvido em parte por trabalhadores de outros países, como na Austrália que utiliza trabalhadores das Filipinas ou Cingapura”. Acrescenta ainda que “ocorre com maior incidência em países em via de desenvolvimento, acarretando prejuízos para as relações de emprego, pois os custos salariais nestes países são menores”⁵¹. É justamente nesse cenário que ficou conhecido o fenômeno do *Dumping Social*.⁵²

⁴⁸HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 38.

⁴⁹Cf. Brasil. São Paulo (Município do Estado de São Paulo). *Coordenadoria de inclusão digital*. Disponível em <<https://www.prefeitura.sp.gov.br>>. Acesso em 13/09/2018

⁵⁰SILVA, Frederico Silveira. *O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico*. Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários, Brasília, Conselho de Justiça Federal, v. 27, 2004, p. 102 – 106.

⁵¹WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005.

⁵²*Dumping social* são as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas que geram um dano à sociedade, e constituem forma de precarização das relações de trabalho na medida em que, com tal prática, desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência.

O teletrabalho transnacional introduz uma nova dimensão na divisão internacional do trabalho, sendo discutida a questão da ameaça aos empregos nacionais, bem como questões jurídicas, como a aplicação das leis trabalhistas no espaço. Traz à tona, ainda, a exploração da mão-de-obra qualificada a baixos custos em outros países. Mas também podemos identificar aspectos positivos, pois a oferta de trabalho à domicílio para clientes situados em qualquer parte do mundo constitui resposta realista para contornar o isolamento da região e fomentar o emprego.

O segundo critério da tipologia é o comunicativo, no qual o teletrabalho pode ser *online* (conectado) ou *offline* (desconectado). De acordo com Carlota Nascimento, o online “utiliza tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens de como executar o trabalho e o resultado da sua realização”, enquanto que o offline “é realizado sem qualquer vinculação telemática direta com o computador central da empresa, os dados são enviados através de correio eletrônico ou convencional ao empregador”⁵³

Na visão de Machado Dray, o teletrabalho pode ser dividido de acordo com quatro critérios, sendo um deles em relação à ligação que mantém com o empregador e demais colegas de trabalho. Para ele esse critério pode ser exercido em sistema online ou offline, sendo o primeiro realizado em tempo real, porque o computador do usuário está ligado em rede ao sistema do empregador, enquanto no segundo isso não ocorre.⁵⁴

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho conectado prescinde da existência de uma comunicação em tempo real entre o trabalhador e a empresa. Isso não quer dizer, contudo, que o trabalhador deve estar conectado o tempo todo com a empresa, mas, quando o fizer, deve ser de forma instantânea. Já o teletrabalho desconectado, o trabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa, devendo enviar os resultados por meios convencionais, geralmente e-mail.

⁵³NASCIMENTO, Carlota Bertoli. *A aplicação do princípio da precaução nas relações de teletrabalho: dever do empregador*. In: Revista Direito Cultura e Cidadania, v. 4, n. 1, mar. Osório: Faculdade Cenecista de Osório, 2014. p. 06-19.

⁵⁴DRAY, Guilherme Machado. Teletrabalho, sociedade da informação e Direito. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.). Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002. v.3. p. 269-270.

O último critério e não menos importante se diz respeito a natureza jurídica do teletrabalho. Segundo Gustavo Gauthier, pela classificação em razão da natureza do vínculo jurídico, o teletrabalho pode ser:

Empresarial, quando é efetuado por uma pessoa ou grupo com equipamento e pessoal próprios, sendo a auto-organização a característica distinguidora;
Autônomo, quando a atividade é marcada por um menor porte de produção, típica à pequena e média empresa, sobressaindo-se a personalização do trabalho em contraposição à auto-organização;
Parassubordinado, com raízes na doutrina italiana, em que a intensidade da subordinação entre prestador e tomador de serviços não seria o bastante para incluí-los numa relação de emprego, nem de trabalho autônomo, pelo que é reservada ao obreiro apenas parcela da típica tutela trabalhista;
Subordinado, quando o prestador forma um vínculo de emprego com o tomador de serviços, fazendo jus à tutela de toda a legislação trabalhista, sem diferenciação em relação ao emprego presencial convencional.⁵⁵

De acordo com Vera Winter a qualificação jurídica desses trabalhadores depende de seu conteúdo obrigacional, ou seja, de como vai se realizar a prestação dos serviços, podendo ser tanto de natureza comercial quanto civil ou trabalhista. Quando um trabalhador realiza sua atividade em favor da empresa com controle do empregador, temos trabalho subordinado; quando, ao contrário, o realiza com autonomia, tendo recebido as diretrizes antes do início do trabalho e sem controle na fase sucessiva ao cumprimento, há o trabalho autônomo.⁵⁶

Em outras palavras, autônomo seria o trabalhador que desenvolve sua atividade produtiva de acordo com sua própria discricionariedade, não estando submetido à organizações pré-determinadas, determinando por si mesmo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução da tarefa.

Já o teletrabalho parassubordinado é definido por Frederico Silveira da Silva como modalidade intermediária, sendo comum sua utilização com empregados que possuem grande grau de especialização e são muito valorizados, razão pela qual

⁵⁵GAUTHIER, Gustavo. *Teletrabajo: Introducción al Estudio del Régimen Jurídico Laboral* – Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1. ed., 2006.

⁵⁶WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005.

adquirem consideráveis concessões e peculiaridades do trabalho autônomo, embora possuam as diversas características de um trabalho subordinado.⁵⁷

Contudo, apesar da parassubordinação existir de acordo com a doutrina italiana, a jurisprudência trabalhista brasileira não a aplica, ou dá ao caso tratamento dispensado aos empregados, conforme abaixo⁵⁸:

EMENTA - PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º, da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. **As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º, da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços.** Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos. Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. **Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se /curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato.**

⁵⁷SILVA, Frederico Silveira e. *O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico*. Revista CEJ: Centro de Estudos Judiciários. Brasília: Conselho da Justiça Federal, v. 27, 2004, p. 105.

⁵⁸BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Dissertação de mestrado. 2014, p.126 – 129.

(TRT 3ª Região, RO 00073.2005.103.03.00.5, j. em 21/09/05, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=3419>>. Grifos nossos).

EMENTA: SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E OBJETIVADA, COM POUCOS TRAÇOS SUBJETIVOS - MÉDICOS E OUTROS PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR OU DE ALTA QUALIFICAÇÃO CONTRATO DE EMPREGO - SUBORDINAÇÃO SEM AÇÃO E SEM ROSTO- RESTOS DE UM MODELO QUE SE DESPEDAÇOU E CUJOS FRAGMENTOS SE REDIRECIONAM PARA AS CÉLULAS DE TRABALHO COM OUTRA CONFORMAÇÃO- APROXIMAÇÃO DE CONCEITOS: NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO- NORMA-TEXTO E NORMA AMBIENTE -TIPO DO SERVIÇO PRESTADO E NÚCLEO MATRICIAL DA ATIVIDADE EMPRESARIAL- IMPUTAÇÃO JURÍDICA QUE SE FAZ NECESSÁRIA SOB PENA DE DESPOVOAMENTO DA EMPRESA E DA SUA FUNÇÃO SOCIAL PARASSUBORDINAÇÃO SENTIDO E SIGNIFICADO INTELIGÊNCIA DA EXPRESSÃO - Subordinação é,

simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência (sic) que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo- corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial, própria do toyotismo, que se caracteriza pela qualidade total e pelo sistema just in time. Do modelo norte-americano de plantas pesadas, com todas as consequências que lhe são inerentes (país de grande extensão territorial) passamos, pouco a pouco, para o modelo japonês (país de modesta dimensão territorial), de onde veio a concepção do small is beautiful.

A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto de suas presas. Enxugou-se; tornou-se ágil e flexível. Manteve-se fiel ao compromisso primeiro com o lucro. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras em células de produção, pelos próprios companheiros.

Empregado é aquele que não faz o que quer e, sob essa ótica, não se pode negar que haja uma transferência de parte do seu livre arbítrio em troca de salário. Empregado é quem faz o que lhe é determinado por quem comanda a sua prestação de serviços. Autônomo, ao revés, é aquele que dita as suas próprias normas. Tem a liberdade de trabalhar, pouco ou muito, e até de não trabalhar. Faz o que quer, como quer e quando quer, respeitando, obviamente, os contratos que livremente celebra. Diz se que a subordinação é jurídica: nasce e morre para e no contrato de emprego, dela se servindo a empregadora, dentro da lei, para atingir aos seus objetivos. Liricamente, haveria um sistema de freios e contrapesos, porque todo direito (principalmente de pessoa para pessoa, de subordinante para subordinado) tem de ser exercido com parcimônia, sem abuso. Cruamente, sabe-se que não é bem assim. Faltam ao empregado o freio e o contrapeso, vale dizer, o direito de resistência, que é irmão gêmeo da garantia de emprego. Assim, a subordinação deve ser analisada como quem descortina o vale do alto de uma montanha - repleto de encantos e de cantos, de segredos e de gredas.

Múltiplas e diversificadas são as formas de subordinação: inclusive aquela caracterizada por muita sub e pouca ação. As suas cores, as suas tonalidades e sonoridades variam: a voz da tomadora de serviços pode ser grave ou aguda, como pode ser um sussurro, ou mesmo o silêncio. **A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não**

importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores com vínculo e sem vínculo empregatício. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justrabalista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fog jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma (sic) produz sem empregados. **Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica. Nessa perspectiva de mudança de eixo, a subordinação deixa de caracterizar-se pela ação. Subordinação sem ação.** Restos de um modelo taylorista/fordista que se despedaçou e cujos gomos ou fragmentos se redirecionam para as células de trabalho. Tempos info-info, nova fórmula, que se decompõe da seguinte maneira: sub(sob)ord(ordem)inação(destituída de ação). A preposição para significa, segundo Cândido Jucá, "na direção de; com destino a" (Dicionário Escolar de Dificuldades da Língua Portuguesa), pelo que a **parassubordinação denota um tipo de trabalho que se dirige, que se destina à subordinação e não à autonomia, senão a expressão seria outra para-autônomo. A legislação trabalhista brasileira não prevê a figura do parassubordinado, que, se admitida por migração, deve ter uma inteligência de natureza inclusiva, de modo a valorizar o trabalho do homem numa sociedade em mudanças e em fase de assimilação de valores neoliberais. Não precisamos reproduzir cegamente soluções alienígenas, distante das nossas experiências, para que não corramos o risco de positivar o que não vivenciamos. O Direito deve ser o reflexo de experiências vividas pela sociedade onde se pretende seja instituído e aplicado e não o receptáculo de uma vivência de país estrangeiro. Nem tudo que é bom para os europeus é bom para os brasileiros e vice-versa. Assim, se se quer copiar a figura d parassubordinado, não previsto na nossa legislação com direitos próprios, então que se faça essa movimentação na direção do subordinado com todos (sic) as vantagens previstas na CLT e não no sentido contrário de sua identificação com o autônomo, gerando um tercius genus, isto é, o para-autônomo. Portanto, parassubordinação dentro e não além do modelo traçado no art. 3º, da CLT, que necessita de uma intro legere em consonância com a realidade social.** (TRT 3.ª Região, RO 00546-2007-091-03-00-0, 4ª Turma, Rel. Des. Luiz Otávio Linhares Renault. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pIdAcordao=578693&acesso=d88e7a6a2bfa2d1cb077da0550bfad27>>. Grifos nossos.)

Escolhemos não tratar do trabalhador subordinado no presente momento, uma vez que o presente estudo se dedicará a esse assunto em capítulo específico. Portanto, voltaremos a tratar sobre o reconhecimento da relação de emprego no teletrabalho quando da análise dos elementos configuradores da relação empregatícia. Assim, como o objetivo do presente estudo é clarear o conceito de teletrabalho, definiremos a seguir a situação do vínculo empregatício. Para tanto, é primordial dar ênfase aos requisitos da existência da relação de emprego, em especial a subordinação e a pessoalidade.

Cumpramos frisar que o teletrabalhador não está engessado a um único tipo entre essas modalidades apresentadas acima. O obreiro pode prestar seus serviços mesclando-as, de acordo com o caso concreto e as suas necessidades, bem como o acordado na época do pacto do regime do teletrabalho.

2 O TELETRABALHO E O CONTRATO DE TRABALHO

No Brasil, as duas expressões são tidas com significados distintos, tendo em vista que relação de trabalho tem caráter genérico, absorvendo todas as formas de prestações essencialmente centradas em obrigações de fazer consubstanciadas em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível, tais como a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, a de trabalho avulso, entre outras.⁵⁹

Já relação de emprego, espécie da qual aquela é gênero, corresponde, do ponto de vista técnico-jurídico, a um tipo legal próprio e específico, sendo inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho, em razão de pressupostos sobre os quais abaixo se discorrerá.⁶⁰

Para uma correta apreensão do tema do presente trabalho, interessa-nos uma análise mais profunda acerca da relação de emprego no Brasil. Não se trata de desprestigiar as outras espécies em preferência à relação empregatícia, mas de ter

⁵⁹BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Dissertação de mestrado. 2014, p.53.

⁶⁰Ibidem, p. 54.

em mente que o teletrabalho é um fenômeno que decorre desta. Como pontua Maurício Delgado “incontestável hegemonia fático jurídica da relação empregatícia no universo de todas as relações de trabalho”.⁶¹

O teletrabalho não se apresenta como uma prestação de trabalho convencional, de fácil absorção pelo ordenamento consolidado, como se demonstrará neste trabalho. A sua acentuada distinção em relação às outras categorias de prestação de serviço subordinado lhe demandará uma leitura própria, como forma de se proteger todas as vertentes em que se manifesta esta relação jurídica.

Ocorre que o exame do fenômeno fático comporta percepções negativas à configuração da relação de emprego. Uma interpretação mais literal correria o risco de não visualizar a espécie empregatícia, caso se prenda a uma leitura rígida dos elementos clássicos da relação de emprego no teletrabalho. Como esclarece Pinho Pedreira:

“Certas características do teletrabalho, como a desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador ou seu representante para a fiscalização e a de consistir em contabilidade, consultas, traduções, etc., não integrando a atividade principal da empresa, têm levado alguns a pensar que ele configura sempre trabalho autônomo”.⁶²

A relação de teletrabalho traz uma notável ruptura dos clássicos paradigmas de emprego, que demandará do intérprete uma leitura atenta e crítica do que se considera por trabalho subordinado, pessoal, não eventual e oneroso, que não mais correspondem à concepção oferecida pela CLT nos seus conceitos iniciais (1943).

Desta forma, é importante reler os elementos da relação de emprego neste fenômeno fático tão peculiar e especializado que é o teletrabalho. A seguir, demonstrar-se-á pormenorizadamente a importância da análise, com ênfase nos elementos da pessoalidade e subordinação.

⁶¹DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 267.

⁶²PEDREIRA, Pinho. *O Teletrabalho*, Revista LTr: – Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2000, v. 64, n. 05, p. 584.

2.1. Breve consideração sobre a relação de emprego no Brasil

A doutrina brasileira ao se debruçar sobre a relação de emprego, começa analisando os requisitos e elementos de sua caracterização, extraídos da CLT. De acordo com Ribeiro de Vilhena:

“Os requisitos da relação de emprego são empregado e empregador, ou seja, a existência dessas figuras, já definidas e, no plano formal, a ocorrência da validade e da eficácia geral e específica das normas que os conceituam. Os pressupostos da relação de emprego, entretanto, são aqueles elementos fático pessoais que conduzem à definição do empregado e do empregador como tais.”⁶³

Acrescenta-se a isso o que Amauri Nascimento discorre:

“Quando a lei dispõe sobre relação de trabalho, quer se referir a contrato de trabalho. Faça-se a ressalva sobre a antiga discussão sobre o sentido das duas expressões: aquela, uma visão objetivista do vínculo de emprego, esta, uma postura contratualista. Mas não se controverte que relação de trabalho é um gênero, ou, em outras palavras, contrato de trabalho é um gênero e não se confunde com relação de emprego ou contrato de emprego, que é uma modalidade – a mais importante – de contrato de trabalho.”⁶⁴

Outro fundamento do contrato de trabalho como um gênero é o Código Civil, art. 594, dispor que “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.” E o art. 593, segundo o qual “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo”.

Ademais, ainda segundo Amauri Nascimento, “o que não deve ser seguido (...) que identifica o contrato de trabalho como contrato de emprego, pois, se assim era possível em 1943, no período contemporâneo não é mais, tendo em vista a nova divisão do trabalho, que leva a novas formas de contratos de trabalho”.⁶⁵

⁶³VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 393.

⁶⁴NASCIMENTO. Amauri Mascaro; Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 29ª Ed, 2017, p. 564.

⁶⁵Ibidem.

O teletrabalho é justamente essa nova forma de contratar e para entendermos como deverá ser tratado, é necessário analisar os elementos caracterizadores da relação de emprego no Brasil.

2.1.1. *Pessoalidade e Pessoa física*

O contrato de trabalho tem por característica ser *intuitu personae* em relação ao prestador dos serviços. Em outras palavras, a obrigação de prestar serviços é personalíssima e intransmissível. Assim, na relação de emprego, a execução do trabalho, em regra, não pode ser realizada por outra pessoa que não aquela que celebrou o acordo.⁶⁶

Aqui, podemos citar também um outro elemento do contrato de trabalho, que é a disposição em que o empregado deverá ser pessoa física ou natural, uma vez que a lei não reconhece o empregado como uma pessoa jurídica. Se a prestação de serviços for feita com PJ, este não será reconhecido como contrato de trabalho, mas como empreitada, cessão de mão-de-obra, entre outros. A pessoalidade é vinculada a esse elemento, mas que com ele não se confunde. Significa que, para a configuração da relação de emprego, é necessário que a prestação de serviço feita pela pessoa natural tenha caráter de infungibilidade, no que diz respeito ao empregado, ou seja, este não poderá fazer-se substituir por outro trabalhador.

No contrato de teletrabalho, o elemento da pessoalidade pode se tornar nebuloso, uma vez que o serviço é prestado longe das vistas do empregador. Como afirma Denise Fincato, nos contratos de emprego à distância por intermédio da tecnologia, por vezes, tem-se a dúvida quanto à pessoalidade na prestação dos serviços, uma vez que não tem como ter a mesma segurança em relação ao emprego presencial. Isso ocorre porque muitas vezes o próprio contrato é feito de maneira eletrônica ou com trabalhadores de outras cidades, Estados e até mesmo de outros países.⁶⁷

⁶⁶DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 271-272.

⁶⁷FINCATO, Denise Pires, Teletrabalho uma Análise Juslaboral. *Justiça do Trabalho*. São Paulo, SP, 2003, v. 20, n. 236, p. 40-56.

Para Fabiana Genehr, o teletrabalho garante maior elasticidade à pessoalidade, como aponta:

“(...) passando do caráter de trabalho pessoal **para trabalho de responsabilidade pessoal**, como acontecia com os trabalhadores em domicílio, quando os mesmos se responsabilizavam pelo trabalho realizado, devendo garantir a qualidade do trabalho que deveria ser realizado, pessoalmente, pelo empregador, sob pena de constituir uma falta grave.”⁶⁸
(grifos nossos)

Ademais, com o avanço tecnológico dos últimos anos, há meios possíveis que podem garantir a pessoalidade no trabalho, bem como a responsabilização civil pelos atos praticados por terceiros, conforme o art. 186 do Código Civil.⁶⁹

Contudo, a prova da pessoalidade no teletrabalho é questão que demandará criatividade do operador do direito. De todo modo, a boa-fé é princípio que ainda deverá ser cultivado para que a relação de teletrabalho possa prosperar. Ademais, podemos citar, por exemplo, o controle por meio de senha pessoal e controle biométrico para acesso as ferramentas do trabalho. Uma outra alternativa seria o controle através de imagens do teletrabalhador por meio da webcam, instrumento frequentemente utilizado por usuários de softwares de conversação pela internet.

Contudo, cabe destacar que os nossos tribunais têm entendido que caracteriza vínculo empregatício o trabalho exercido por pessoa física em seu próprio domicílio, desde que comprovados os registros ditados pelos artigos 2º e 3º da CLT, ainda que haja concurso de familiares no auxílio da atividade. Assim, a substituição eventual não tem o poder de descaracterizar a pessoalidade na prestação dos serviços.

2.1.2. Onerosidade

Na espécie empregatícia de trabalho a sua caracterização depende da troca econômica recíproca entre empregado e empregador. Como explica Maurício Delgado “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve

⁶⁸GENEHR, Fabiana Pacheco. *Normatização do teletrabalho no direito brasileiro – uma alteração bem-vinda*. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2008, nº 9, ex.1, p. 1089.

⁶⁹Artigo 186 do Código Civil Brasileiro: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial.”⁷⁰

Assim como nas relações de emprego presenciais, no regime do teletrabalho deve haver uma vantagem econômica para o trabalhador, de forma que este seja recompensado financeiramente pelos serviços prestados a seu empregador. Nesta linha, cabe ressaltar que não poderá ser feita ao teletrabalhador qualquer discriminação em relação ao trabalhador presencial, devendo-lhe ser garantido o mínimo salarial. Por analogia, podemos utilizar o art. 83 da CLT, que trata sobre o trabalho em domicílio, conforme demonstrado abaixo:

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Dessa forma, cabe ao empregador estabelecer parâmetros para decidir quais critérios adotará para a fixação da remuneração do empregado em regime de teletrabalho. Poderá se basear no tempo gasto para prestação do serviço ou mesmo pelo cumprimento das metas pré-estabelecidas. O que não pode ser ignorado e posto de lado, são os princípios que regem a relação trabalhista, de modo a garantir a dignidade da pessoa humana, seja em qual regime o trabalho é prestado.

2.1.3. Não eventualidade

É bem controvertido o conceito da não eventualidade no Direito do Trabalho e conseqüentemente na relação de emprego, devido a lacuna presente no art. 3º da CLT que apenas diz “considera-se empregado toda pessoa física que **prestar serviços de natureza não eventual** a empregador.” No caso do teletrabalho não poderia ser diferente, com isso, assevera Denise Fincato que a não eventualidade, ou habitualidade como preferem alguns, deverá ser aferida por contatos que o empregado estabelecer com o empregador, como a prestação de contas ou o recebimento de ordens, especialmente aqueles virtualmente registráveis.⁷¹

⁷⁰DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 271-277.

⁷¹FINCATO, Denise Pires, *Teletrabalho uma Análise Juslaboral*. Justiça do Trabalho. São Paulo, SP, 2003, v. 20, n. 236, p. 52.

Aqui, a tecnologia também ajuda, uma vez que através de softwares há como contabilizar o tempo em que o empregado está conectado aos meios telemáticos, assim como o que faz durante esse tempo. Assim, além de assegurar a habitualidade da prestação de serviços, ainda registram a jornada do teletrabalhador, fazendo com que não haja perdas de direitos, como o de desconexão e recebimento de horas extraordinárias.

Não iremos abordar o último elemento para caracterização do vínculo empregatício, uma vez que ele é considerado pela doutrina e jurisprudência como o componente mais importante do contrato de emprego. Com isso, reservamos um tópico específico no presente capítulo para tratarmos sobre a subordinação e seus desdobramentos no teletrabalho.

2.2 A subordinação e o Teletrabalho

De acordo com Delgado, a subordinação é o traço mais característico da relação empregatícia, distinguindo-a perante as modalidades de trabalho que já predominaram nos sistemas socioeconômicos ocidentais, como a servidão e escravidão.⁷²

Muitas são as teorias explicativas do estado de dependência verificada no contrato de trabalho, seja a dependência econômica, social ou técnica, mas o critério da subordinação jurídica é a mais aceitável. Por isso, estabeleceu em todo o mundo tal critério, estabelecendo uma dicotomia de que o trabalho subordinado é aquele protegido pelo Direito do Trabalho e o trabalho autônomo é regulado pela autonomia da vontade entre as partes contratantes.

Esclarece Mariana Bastos que nos moldes da CLT o empregado é subornado ao empregador. Contudo, tal subordinação é jurídica, no sentido de que o

⁷²DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015, p. 280.

empregado deve sujeitar-se ao poder de direção e comando do empregador, que decorre da lei.⁷³

O teletrabalhador subordinado, em sentido pleno, pode ser enquadrado na definição do art. 3º da CLT, ao qual se aplica toda a normatividade da legislação trabalhista. Assim, podemos considerar como teletrabalhador subordinado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, em local descentralizado ou externalizado, com a utilização de instrumentos telemáticos.

O grau da subordinação jurídica varia na razão proporcional ao caráter técnico ou intelectual das atividades e o grau de responsabilidade e fidúcia do empregado. Depreende-se que o pressuposto subordinação é de todos o mais importante, sendo, em muitos casos, de difícil apreensão pelo Judiciário, dependente de um contexto fático-probatório para a sua configuração.

Revisitados o conceito e importância do elemento, para contextualizá-lo no teletrabalho há de se falar na chamada crise da subordinação, a qual teria sido levantada pelas novas formas de produção que levaram os juristas a repensar o modelo.

Como já mencionado, as Revoluções Industrial e Tecnológica trouxeram radicais mudanças às formas de produção. No plano das possibilidades, o teletrabalhador é perfeitamente capaz de prestar seus serviços por anos sem nunca conhecer seu empregador, não se socializar com colegas, ou mesmo, pôr os pés dentro da empresa. Nesse mesmo sentido, pode acordar a prestação de serviços por um contato firmado na internet, desenvolver seus projetos e mesmo assim haver a direção do tomador de serviços, sendo a ele subordinado. Dessa forma, elementos como pessoalidade e subordinação, necessitam de uma releitura atenta no teletrabalho para não incorrer em desproteção ao trabalhador. A introdução de novas

⁷³BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Dissertação de mestrado. 2014, p.60.

tecnologias telemáticas provocou alteração nas relações de emprego com o abalo no critério da subordinação, como elemento central do contrato de trabalho.

Por todo o exposto, há de se repensar a subordinação no teletrabalho, de forma a não excluir o trabalhador da tutela legal, em razão de uma conceituação obsoleta de subordinação. Por isso, fala-se inclusive em crise da subordinação jurídica. Nesta tarefa de readequação da subsunção legal, a doutrina desdobrou a subordinação em várias modalidades, na busca de novos paradigmas.

Pois bem, em vista da diversidade de relações jurídicas atualmente existentes, cada qual com uma diferente configuração, como é o caso específico do teletrabalho, nota-se que o conceito clássico de subordinação jurídica passa por um processo de readequação, ainda mais se se levar em consideração que foi ele elaborado tendo-se em mente os primórdios do trabalho assalariado.⁷⁴

2.2.1 Subordinação Clássica

Segundo Delgado, a subordinação clássica é aquela “consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa.”⁷⁵

Trata-se do modelo de maior presença nos contratos de emprego celebrados. O referido autor ainda afirma que se trata da dimensão original da subordinação, que imediatamente substituiu a servidão na realidade europeia e se propagou pelas décadas seguintes nas nações capitalistas. É caracterizada pelas intensas ordens do empregador sobre o obreiro

2.2.2 Subordinação Objetiva

⁷⁴Ibidem, p. 61.

⁷⁵Ibidem.

Também de acordo com Delgado, a subordinação objetiva é aquela “que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas (...) as amarras do vínculo empregatício.”⁷⁶ Isto é, trata-se de uma subordinação mais suave que aquela clássica, em que a sujeição do obreiro às ordens do empregador não é tão forte.

Assim, a subordinação objetiva se constata a partir da integração do obreiro aos objetivos empresariais, sintonizada à execução de tarefas polivalentes, em que o empregado pode participar de um tipo de relação coordenada ou colaborativa que não influem negativamente na percepção da relação de emprego.

Assim, a grande contribuição da abordagem objetiva da subordinação jurídica está na superação da tese de que subordinado é o trabalhador que se encontra constante e intensamente sujeito ao exercício do efetivo poder diretivo do empregador, bastando que este, por força do contrato de trabalho, e diante da inserção da atividade do prestador na atividade do tomador, possa exercer tal direção.⁷⁷

2.2.3 Subordinação Estrutural

A subordinação estrutural se caracteriza “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.”⁷⁸

A diferença subjacente entre a concepção objetiva e estrutural não é de fácil apreensão. Como ponto comum está o enfoque sobre a atividade desempenhada pelo trabalhador em detrimento à submissão hierárquica deste em relação ao empregador, característica da subordinação subjetiva. Como ponto diferencial, também na visão de Delgado, está a desproporção entre a formulação proposta pela subordinação objetiva e as metas alcançadas, porque a teoria acabou tratando como subordinados

⁷⁶Ibidem.

⁷⁷BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Dissertação de mestrado. 2014, p.116.

⁷⁸Ibidem.

trabalhadores efetivamente autônomos, principalmente quando a atuação destes se dava fora da planta da empresa, em franco desprestígio a ela.

Nesta espécie de subordinação, importa que o trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do empregador, não sendo fundamental que ele se harmonize aos objetivos do empreendimento, tampouco que receba ordens diretas. O trabalhador se acopla estruturalmente à organização e dinâmica operacional da empresa, assimilando a cultura empresarial.

O conceito também tem sido amplamente defendido pelas correntes contrárias à terceirização, como forma de driblar os permissivos expostos no item III, da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, e configurar, assim, a subordinação entre o tomador de serviços e o empregado terceirizado.⁷⁹

Como afirma Fabiana Genehr, tal espécie de subordinação poderia, no caso concreto, ser vislumbrada em muitos casos de teletrabalhadores que sejam contratados como meros prestadores de serviços. Neste caso, resume a prova da subordinação do trabalhador ao empreendimento, sendo a estrutura o beneficiário final, não tendo espaço a discussão relativa à licitude da terceirização.⁸⁰

Como se verifica, no contexto pós-industrial da subordinação estrutural não há mais necessidade de ordens diretas do empregador, que passa a ordenar somente a produção.

2.3 A nova concepção do Poder Diretivo no regime do Teletrabalho

O poder diretivo empresarial consiste em um conjunto de faculdades vocacionadas à direção da prestação dos serviços e compreende o poder de comando, de fiscalização e disciplinar. Na definição de Orlando Gomes, o poder

⁷⁹O referido item diz, basicamente, que não se forma vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e o tomador de serviços quando não há pessoalidade e subordinação direta na prestação laboral: “Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”.

⁸⁰GENEHR, Fabiana Pacheco. *Normatização do teletrabalho no direito brasileiro – uma alteração bem-vinda*. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2008, nº 9, ex.1, p. 1092.

diretivo é “a faculdade que tem o empregador de ditar normas de natureza técnica e de caráter geral e permanente que devem ser observadas pelos empregados.”⁸¹

Em relação ao teletrabalho, o binômio poder diretivo-subordinação deve ser tratado como teledireção-telesubordinação. Nesse sentido, o trabalhador desempenhará atividade descentralizada e externalizada, mas de maneira online, em contato permanente com seu empregador. Nesse sentido, não está sujeito ao controle de jornada e supervisão direta e presencial do seu superior hierárquico, mas estará sujeito a um poder diretivo indireto e virtual, ou seja, a teledireção.

Esse poder diretivo indireto e virtual é possível graças ao suporte informático, que permite novas formas de controle da atividade laboral. Contudo, é evidente a necessidade de mudança no modo de valorar o poder de direção e de subordinação. Torna-se necessária uma nova composição de indícios para desvendar, com maior nitidez, a existência da subordinação jurídica, a partir da nova concepção do poder diretivo: o poder diretivo telemático ou a teledireção.

Dessa forma, o teletrabalho altera o modo de exercício do poder diretivo do empregador, mudando também o modo de manifestação da subordinação jurídica e as formas pelas quais o teletrabalhador se submete à direção e ao controle do empresário. Por isso, é natural que os elementos da relação de emprego, tratadas anteriormente, mostrem-se fragilizadas e questionadas. Isso porque o que ocorre no regime de teletrabalho é uma variação do grau de subordinação jurídica, mas não a sua descaracterização. Tudo depende da forma de trabalho, do grau de poder diretivo patronal atrelado ao suporte informático. Nesse sentido, dependendo da forma em que se dá o teletrabalho, a subordinação não desaparece, apenas apresentando uma forma mais sutil e difusa.

⁸¹GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

3 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

Com o passar do tempo, os meios tecnológicos evoluíram e a sociedade se desenvolveu. As grandes cidades passaram a estar abarrotadas de pessoas que se movimentam e muitas vezes no mesmo período de tempo. Como já tratamos anteriormente, a grande mola propulsora dessa situação foi a globalização e junto com ela houveram diversas transformações econômicas, políticas e sobretudo sociais. Para acompanhar essas mudanças, houve a necessidade da adaptação em diversas áreas do Direito. Contudo, para o presente estudo, iremos focar nas adequações realizadas no âmbito do Direito do Trabalho.

Como o objetivo principal do presente trabalho é a discussão sobre a regulamentação do teletrabalho e suas consequências após o advento da Lei 13.467/17, conhecida como “Reforma Trabalhista”, reservamos o capítulo final para essa análise. Neste sentido, serão abordadas a evolução, discussões e o panorama atual desse tema no direito do trabalho brasileiro.

3.1 A regulamentação do Teletrabalho no Brasil

No Brasil, o teletrabalho foi introduzido no evento “*Seminário Homem Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio*”, ocorrido em 20 de agosto de 1997.⁸² Ainda, nessa mesma época, o autor Álvaro Melo, lançou o primeiro livro sobre o tema na língua portuguesa, intitulado de “*De volta para casas – Desmistificando o Telecommuting*”.⁸³

Em 1999, foi criado um grupo de excelência no Conselho Regional de Administração em São Paulo, denominado “*Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho*”. Tal grupo oferecia informações sobre estudos e práticas do teletrabalho em empresas associadas, demonstrando os sucessos e insucessos da modalidade. Além disso, o Conselho ensejou diversas obras sobre o tema, bem como promoveu

⁸²GRAVATÁ, Isabelli. *O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista*. In: *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 241.

⁸³MELLO, Alvaro. *De volta para casa: Desmistificando o Telecommuting*. São Paulo: Ed. Do autor, 1997.

fóruns e seminários a respeito do assunto. Cumpre salientar que esse grupo funciona até os dias atuais como “GE. CTMC – Grupo de Excelência em Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa”. Ainda em 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.⁸⁴ A SOBRATT é uma sociedade civil sem fins lucrativos que tem por missão disseminar o trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, apoiando seu desenvolvimento e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores “de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social”.⁸⁵ Após alguns anos, em setembro de 2006 foi realizado o primeiro Congresso Brasileiro de Teletrabalho, com o apoio da Sociedade supramencionada.

Em 2008 tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 4.505/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas, por meio do qual se almejava a regulamentação do trabalho à distância. O Projeto era composto por dez artigos, os quais, resumidamente, tratavam das seguintes questões:

- a) **art. 1º:** definia o teletrabalho, que podia ser exercido pelo empregado ou pelo autônomo, desde que por cota superior a 40% (quarenta por cento) do tempo de trabalho, em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular;
- b) **art. 2º:** discorria sobre os locais em que o teletrabalho poderia ser realizado;
- c) **art. 3º:** prescrevia que o teletrabalho deveria servir como instrumento para o aumento dos índices de emprego;
- d) **art. 4º:** elencava as medidas que o Estado deveria adotar para estimular e implementar o teletrabalho;
- e) **art. 5º:** dispunha que a relação de trabalho deveria cumprir os mesmos requisitos elencados na CLT, em especial em seu art. 3º;
- f) **art. 6º:** tratava dos direitos conferidos ao teletrabalhador;
- g) **art. 7º:** elencava os deveres do empregado
- h) **art. 8º:** ditava os moldes em que o contrato de teletrabalho deveria se dar, com especial atenção à carga de trabalho;
- i) **art. 9º:** tratava da lei competente para regulamentar o teletrabalho transnacional, e
- j) **art. 10:** definia o início da vigência da lei.⁸⁶

⁸⁴GRAVATÁ, Isabelli. *O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista*. In: *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 242.

⁸⁵SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Missão. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao/>>.

⁸⁶BASTOS, Mariana Candini. *A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal*. Dissertação de mestrado. 2014, p.100 - 101

Ressaltava o Projeto que “o teletrabalho nada mais é do que uma inegável consequência da modernização tecnológica, gerando um avanço nos meios e sistemas de produção, que alteram a forma de realização do trabalho, senão do próprio trabalho”. Conceituava também o teletrabalho como “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática”.⁸⁷

Como já salientado, o Projeto, apesar de não ter vingado e ter diversos pontos de crítica, ele representou o anseio do legislador brasileiro em relação a regulamentação de um tema que estava se tornando cada vez mais frequente. Dessa forma, foi louvável a tentativa, destacando-se a preocupação em aumentar os índices de emprego e em promover a inserção dos trabalhadores no novo mercado de trabalho que estava surgindo.

Assim sendo, permaneceu-se inexistente a regulamentação do teletrabalho no Brasil. Apenas em 2011, com a publicação da Lei 12.551, houve a alteração da redação do artigo 6º da CLT, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas atividades à distância com uso de meios telemáticos. Ou seja, a partir dessa lei houve o reconhecimento do instituto do teletrabalho no Direito Trabalhista brasileiro, garantindo o legislador alguma proteção aos trabalhadores sujeitos a tal forma de contratação, conforme abaixo demonstrado:

Antiga redação: Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Nova redação: 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.⁸⁸

⁸⁷BRASIL. Projeto de Lei n. 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>.

⁸⁸BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943*. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018, grifo não existente no original.

Percebe-se claramente a intenção do legislador em incluir o regime de teletrabalho no dispositivo legal, afim de implementar alguma regulamentação legal sobre o tema. A nova redação do artigo 6º trouxe novos elementos para o teletrabalho. De acordo com Bruno da Fonseca, o *caput* incluiu a ideia de trabalho realizado a distância e não necessariamente na residência do empregado. Manteve, porém, a garantia de que, por si só, o trabalho efetuado fora do estabelecimento do empregador não afasta a caracterização do vínculo empregatício, até porque, além da subordinação tradicional, há outras dimensões como a objetiva e a estrutural.⁸⁹

Acrescenta Mariana Bastos que “o ponto forte da alteração legislativa, contudo, foi a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão do trabalho alheio, para fins de caracterização da subordinação jurídica”.⁹⁰

Entretanto, muito embora o legislador brasileiro tenha seguido as tendências mundiais de demanda por regulamentação do teletrabalho, nota-se que a Lei n. 12.551/2011 foi tímida, na medida em que não tratou do tema com a amplitude e profundidade observadas em outros países.

Estevão Mallet também discursa sobre este assunto:

“De todo o exposto, se tira que a Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso.”⁹¹

Contudo, tal inclusão mostra a preocupação por parte do legislador em garantir aos teletrabalhadores os mesmos direitos trabalhistas dos empregados que prestam serviços dentro das empresas.

⁸⁹FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Reforma trabalhista e teletrabalho: o velho dilema entre aparência e essência*. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 227.

⁹⁰BASTOS, Mariana Candini. A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal. Dissertação de mestrado. 2014, p.105.

⁹¹MALLET, Estevão. *Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a lei 12.551*. Revista do Advogado. São Paulo, 2012, nº 115, p.44-51.

Ademais, firmando tal entendimento, em 2012 o Tribunal Superior do Trabalho atualizou a antiga súmula 428, para incluir em seu corpo a determinação do sobreaviso para as pessoas que fazem uso de meios telemáticos sob controle patronal, conforme transcrição abaixo:

Redação antiga:

O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, “pager” ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Redação atual:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.⁹²

Por outro lado, há quem defenda que a Súmula em estudo não guarda relação com o tema. Segundo Ricardo Resende, a súmula não trata propriamente de trabalho realizado à distância, mas tão-somente da possibilidade de manutenção do trabalhador conectado, por meios tecnológicos, às necessidades do empregador.⁹³

Contudo, de acordo com Mariana Bastos “fazendo-se uma interpretação teleológica do § 2º, do art. 244, da CLT , inclusive enfatizada no voto do relator do ERR 83900-29.2009.5.09.0020⁹⁴, constata-se que o regime de sobreaviso,

⁹²<Disponível:http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acessado em 14/09/2018.

⁹³RESENDE, Ricardo. Súmula 428 do TST e art. 6º da CLT: incompatíveis?. Disponível em:<<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.pt/2012/01/sumula-428-do-tst-e-art-6-da-clt.html>>.

⁹⁴ **ERR 83900-29.2009.5.09.0020, de relatoria do Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires,I, cujo voto:** “Urge homenagear a interpretação ideológica do preceito legal do artigo 244, (sic) 2º, da CLT, buscando-se o alcance social da norma, tal como a dada no voto de lavra do Exmo. Ministro Marco Aurélio de Mello (in REPERTÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA - João de Lima Teixeira Filho - RJ 1983. v. II - p. 960), quando ainda ocupava o honroso cargo de Ministro da Excelsa Corte Trabalhista, quando do julgamento do Recurso de Revista 2.123/81. Nessa ocasião, o Exmo. Ministro expôs que a interpretação literal da norma citada deve dar espaço à interpretação que busca a ratio legis, de modo que o sobreaviso não se restrinja ao cumprimento do regime na própria residência, bastando que haja meio eficiente de localização e convocação do empregado, nas situações em que o empregador solicita seus préstimos laborais, o que já caracteriza a limitação da locomoção

originariamente, estava intimamente ligado às particularidades das atividades laborais dos ferroviários, numa época em que não existiam as facilidades tecnológicas de hoje”. Por isso, acrescenta que “a nova redação da Súmula n. 428, atenta à nova realidade, não condiz mais com a restrição de liberdade de locomoção que se exigia para a configuração do regime de sobreaviso em tempos passados”.⁹⁵

É evidente a relação intrínseca entre a Lei n. 12.551/2011 e a Súmula n. 428, do TST. Primeiramente, em relação à causalidade, uma vez que em razão daquela que esta foi alterada, e depois, em relação a continência, na medida em que, se para o teletrabalho é indiferente o local onde o trabalho é realizado, tal premissa não deveria interferir também para a caracterização do regime de sobreaviso. Isso porque o avanço tecnológico não obriga ao empregado manter-se preso ao seu domicílio, bastando que esteja disponível para receber ordens do seu empregador.

Cumprido salientar que as alterações, embora não possam ser consideradas inovações no meio jurídico trabalhista, pois já se reconhecia jurisprudencialmente o vínculo de emprego independentemente do local da prestação dos serviços, elas trouxeram um incentivo maior e uma relativa segurança para a adoção do teletrabalho no país. Em contrapartida, a supramencionada lei apenas equiparou o teletrabalhador ao trabalhador comum, sem tratar das eventuais peculiaridades concretas.

Ademais, tal regulamentação, ainda que incompleta, se fazia necessária, uma vez que houve um aumento significativo dessa forma de contratação. Em junho de 2008, o Jornal “O Estado de São Paulo”⁹⁶ noticiou uma pesquisa realizada pela ONG

do obreiro, o qual deve portar qualquer tipo de aparelho que permita a sua localização. Comungo desse entendimento, também adotado pela d. maioria desta E. Segunda Turma, no sentido de que é devido o pagamento das horas de sobreaviso quando comprovada a limitação de locomoção do obreiro.

Assim, no caso concreto, considero que ao portar celular e sistema de caixa postal, podendo ser chamado para trabalhar a qualquer momento, o autor tinha a sua liberdade de 'ir e vir' comprometida, devendo permanecer de prontidão para eventual atendimento, circunstância que, a meu ver, configura regime de sobreaviso. Desse modo, por aplicação analógica do disposto no art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso devem ser remuneradas à base de um terço da hora normal, excluídas as horas efetivamente trabalhadas pelo autor durante o apontado período de sobreaviso (que já se encontram incluídas entre as horas extras), pois não se trata de remunerar o labor prestado, mas o tempo à disposição da empregadora”.

⁹⁵BASTOS, Mariana Cándini. A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal. Dissertação de mestrado. 2014, p.110.

⁹⁶<Disponível em: <https://www.gohome.com.br/estado-106-milhoes-de-teletrabalhadores-no-brasil/>>. Acessado em 14/09/2018.

Market Analysis, apontando que o serviço virtual já era adotado por 23% dos empregados do setor privado. Em 2008 já se estimavam 10,6 milhões trabalhadores sob o regime de teletrabalho.

O teletrabalho só vem crescendo cada vez mais no Brasil e de acordo com o site da SOBRATT, 68% das empresas brasileiras vêm praticando o teletrabalho em suas diferentes modalidades, segundo a pesquisa “Home Office Brasil”, edição 2016, feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes de diversas regiões do país.

97

Além disso, pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que 30 milhões de brasileiros trabalham em casa, consolidando um movimento que começou com empresas de tecnologia e hoje é condensado por diferentes profissionais de diversos segmentos da economia. Estima-se que entre 150 e 200 milhões de pessoas pratiquem o teletrabalho ao redor do mundo e que esse número dobre até 2030.⁹⁸

Ainda, em relação ao empreendedorismo brasileiro, a partir de pesquisas realizadas, o Sebrae Nacional (2014) demonstra que dos 3,5 milhões de microempreendedores individuais (MEI), 48,6% trabalham em Home Office, ou seja, 1,7 milhão opta por manter o empreendimento no domicílio.⁹⁹

Com esses números apontados acima, restou-se evidenciado a necessidade de uma complementação legislativa acerca do tema. Por fim, podemos analisar que apesar do advento da Lei 12.551/11 ter inserido o trabalho a distância isso não influenciou nem regulamentou muito o Teletrabalho, vindo à tona a necessidade de uma melhor regulamentação acerca do assunto.

Posteriormente, com o cenário de crise política e econômica que se instaurou no país após o ano de 2016, surgiu discussão sobre uma possível Reforma

⁹⁷<Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acessado em 14/09/2018.

⁹⁸Levantamento feito pela SOBRATT em 2013.

⁹⁹SEBRAE Nacional. Metade dos microempreendedores está em Home Office. Jul, 2014.

Trabalhista. Nesse sentido, foi proposto um Projeto de Lei pelo então presidente Michel Temer, buscando alterar diversos dispositivos da CLT. Tendo em vista o projeto de lei, a SOBRATT se esforçou para que houvesse a inclusão de uma legislação pertinente ao teletrabalho. Com a aprovação pelo Congresso, surgiu a Lei 13.467 em 13 de julho de 2017, produzindo seus efeitos a partir de 11 de novembro de 2017. A então intitulada Reforma Trabalhista modificou consideravelmente o tema do presente estudo, análise esta, que será abordada a seguir.

3.2 A Reforma Trabalhista

O teletrabalho foi um dos temas abordados pela Reforma Trabalhista, ou melhor, pela Lei 13.467/17. Sobre o assunto, a CLT sofreu as seguintes modificações:

- a) Inserção do inciso III no artigo 62.
- b) Inclusão do artigo 611-A, VIII
- c) Regulamentação do instituto nos artigos 75-A a 75-E

Importante destacar que o artigo 6º, tratado anteriormente, não sofreu nenhuma alteração com o advento da nova lei.

Primeiramente, cumpre-nos discorrer acerca da regulamentação do teletrabalho, através de um Capítulo próprio na CLT, sendo especificado nos artigos 75-A e seguintes. Para tanto, demonstraremos os artigos abaixo:

CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO

Art. 75-A: A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

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.

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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado

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.¹⁰⁰

Na nova definição legal, “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” (Art. 75-B).

Ou seja, resta-se claro que o teletrabalho é aquele que poderia ser exercido nas dependências do empregador, mas que por opção, do empregado ou de ambas as partes, é realizado fora. Isso porque, na definição legal, os serviços não podem ser aqueles que tipifiquem o trabalho externo. Como já analisado anteriormente, há distinção entre trabalho à distância e teletrabalho.

Assim, está no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades fora dos limites físicos empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercê-las.

Por fim, o legislador foi feliz por discriminar essas diferenças tão polêmicas sobre trabalho externo e teletrabalho, comentando sobre a caracterização do

¹⁰⁰BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943*. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018, grifo não existente no original.

teletrabalho em razão do comparecimento eventual na empresa. Por isso, em complementação ao disposto no artigo 75-B, ficou disposto em parágrafo único, que o mero comparecimento do empregado nas dependências dos estabelecimentos do seu empregador não descaracteriza o teletrabalho. Tal normatização coaduna com os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema.

Contudo, para boa parte da doutrina, a conceituação do teletrabalho foi feita de maneira perigosa. De acordo com Hilda de Paula, ao conceituar o teletrabalho como atuação *preponderantemente* fora das dependências do empregador quis o legislador excluir os trabalhadores dentre aqueles que atuam sob o poder fiscalizatório em relação a jornada de trabalho, “levando à conclusão de que este trabalhador executa suas tarefas de forma tal que adequa as atividades as suas necessidades, daí a impossibilidade de aferição do número de horas trabalhadas”.¹⁰¹

Tal afirmação faz sentido ao analisarmos a inserção do inciso III, no artigo 62 da CLT, que trouxe o seguinte:

CAPÍTULO II - DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO II - DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 62: Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
(...)
III - os empregados em regime de teletrabalho.¹⁰²

A leitura conjunta dos dois dispositivos legais é suficiente para mitigar a intenção do legislador, que foi a de impossibilitar a aferição de sobrejornada aos trabalhadores em regime de teletrabalho.

Como lecionam Patrícia Sanfelici e Rogério Fleischmann, “a inovação é sistomática. O legislador tentou criar um terceiro tipo de trabalhador sem limite de horário. Aquele que poderia estar, sob comando, controle e supervisão (art. 6º),

¹⁰¹PAULA, Hilda Maria Francisca de. *Teletrabalho: desafios frente a uma nova realidade*. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 219.

¹⁰²BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018, grifo não existente no original.

cumprindo horário dentro das dependências da empresa, mas, por deslocamento de local de prestação de serviços, trabalha sem limite (...) em resumo: criou-se a figura do empregado sem limite de horário controlado à distância”.¹⁰³

Nesse mesmo sentido, dispõe Bruno da Fonseca:

“(...) a regulamentação de um instituto (previsto na CLT desde à sua promulgação na década de quarenta do século passado) importou em perda de direitos trabalhistas (para ser explícito: direitos fundamentais), assegurados constitucionalmente, o que contraria o princípio da proibição do retrocesso social (princípio, aliás, reconhecido expressamente pelo STF) e as funções do direito do trabalho consistentes na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e em seu caráter de modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social. (...) Patenteia-se, com essa previsão, que a dimensão tradicional da subordinação também se encontrará presente nesse regime de teletrabalho, o que evidencia, novamente, a impropriedade da nova previsão do art. 62, III, da CLT”.¹⁰⁴

Ainda, acrescenta Hilda de Paula que:

“A autonomia horária pretendida pela legislação, como se observa, pode não encontrar respaldo na realidade. A se manter a insistente aplicação da legislação, com a absoluta exclusão do teletrabalhador do capítulo da duração da jornada de trabalho, seria de se indagar acerca da possibilidade do trabalhador estabelecer o limite de sua subordinação aos comandos do empregador, de forma a garantir um mínimo de desconexão com o trabalho.”¹⁰⁵

Não só os doutrinadores, como os membros da Justiça do Trabalho teceram críticas à nova sistemática pretendida para o teletrabalho, a exemplo do Juiz Geraldo Magela de Melo, que discorreu que de “forma perversa o legislador incluiu o inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, a atividade que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.”

¹⁰³SANFELICI, Patricia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. *Teletrabalho: liberdade ou escravidão?*. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 103.

¹⁰⁴PAULA, Hilda Maria Francisca de. *Teletrabalho: desafios frente a uma nova realidade*. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 221.

¹⁰⁵FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Reforma Trabalhista e teletrabalho: o velho dilema entre aparência e essência*. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 230-231.

De fato, há de se observar que com esse dispositivo o legislador quis dizer que os empregados sujeitos ao regime de teletrabalho não têm direito, em princípio, a jornada de trabalho mínima, nem a remuneração das outras horas extrapoladas das normais, tampouco do adicional pelo trabalho extraordinário, visto que o seu trabalho será sempre flexível quanto as horas trabalhadas. Contudo, o que se não pode esquecer é que através do avanço tecnológico, há diversas formas de controle do tempo de trabalho desses profissionais, mesmo ele não estando nas dependências da empresa. Dessa forma, não é razoável retirar direitos anteriormente adquiridos pela classe trabalhadora, uma vez que há outros meios para a correta regulamentação do tema.

Continuando com a análise dos novos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, convém traçar alguns comentários acerca do artigo 75-C. A partir da leitura desse dispositivo, entendemos que há a necessidade de formalização da modalidade de teletrabalho no contrato individual, não se admitindo a possibilidade tácita. Dessa forma, é premissa, o registro expresso da condição do trabalho em regime de teletrabalho no contrato.

Ademais, esse mesmo artigo traz em seus parágrafos a possibilidade de alteração do regime presencial para o de teletrabalho, desde que haja mútuo entre as partes, com registro em aditivo contratual. O contrário também possível, ou seja, poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, mas aqui, se dará por determinação do empregador, ficando assegurado o prazo de transição de no mínimo 15 dias.

De acordo com Bruno Fonseca, esse contexto aclara dois pontos:

“a) relativa instabilidade do empregado quanto à manutenção, ou não, do regime de teletrabalho. A qualquer momento, por determinação do empregador, poderá retornar ao regime presencial, cujo epílogo, além de outras consequências, será o de modificar projetos e a vida pessoal do empregado; b) o regime de teletrabalho não pode ser encarado como uma conquista da classe trabalhadora (...) pois está a serviço da exploração da força de trabalho e do lucro.

Outra questão a ser considerada diz respeito à suposta liberdade contratual para estipular, ou não, o teletrabalho. Como visto acima, o empregador poderá determinar o retorno ao regime presencial. Nesse caso, deverá garantir prazo mínimo de quinze dias à título de transição. Por outro lado, por inexistir, a rigor, equivalência entre empregado e empregador, este,

obviamente, poderá condicionar a admissão ou a continuidade no emprego à aceitabilidade, por parte do empregado, do regime de teletrabalho. Inexiste, portanto, liberdade contratual.”¹⁰⁶

Como bem aponta Hilda de Paula, a redação dos dispositivos, aponta inicialmente para dois problemas, sendo o primeiro que não há necessidade de justificar os motivos que levaram a transição do regime de trabalho, tanto no caso do mútuo acordo, quanto no caso de determinação do empregador. O segundo seria a falta de penalização na hipótese de descumprimento do prazo mínimo de quinze dias para a adaptação da transição por parte do empregador.¹⁰⁷

Além do mais, é evidente que a desigual situação entre trabalhador e empregador, por si só, já poderia descaracterizar o pretense mútuo acordo na transição entre as modalidades de trabalho.

A Reforma Trabalhista trouxe também o artigo 75-D, que podemos dizer que é um dos artigos mais polêmicos dentro da nova regulamentação do teletrabalho. Isso porque ele estabelece a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos, além de outras despesas, devem estar previstas em contrato.

Importante mencionar que a fixação em contrato do modo de aquisição e manutenção dos equipamentos deverá observar as disposições dos artigos 457, §2º e 462 da CLT.¹⁰⁸

Por se tratar de um trabalho que exige devida especialização e equipamentos tecnológicos precisos, é razoável a ideia de que a escolha desses equipamentos seja feita em conjunto entre empregador e empregado. Nesse sentido, poderão as partes ajustar a periodicidade de substituição de equipamentos, o dever de cuidado e preservação, possibilidade de desconto no salário do empregado em caso de mau

¹⁰⁶Ibid p. 231.

¹⁰⁷PAULA, Hilda Maria Francisca de. Teletrabalho: desafios frente a uma nova realidade. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 220.

¹⁰⁸Ibid p. 221.

uso. Contudo, não deveria haver a transferência ao empregado do ônus das operações.¹⁰⁹

Como bem observa o Ministério Público do Trabalho em sua Nota Técnica nº 7, em maio de 2017:

“Além disso, a norma não define a responsabilidade do empregador pelas despesas com a aquisição ou manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessária para o trabalho ou as despesas dele decorrentes, como energia elétrica e internet, por exemplo, permitindo que sejam livremente estipuladas no contrato de trabalho.

Essa omissão quanto à responsabilidade do empregador abre espaço para transferência de custos e riscos da atividade econômica para o trabalhador, em razão de sua conhecida hipossuficiência em uma livre negociação sobre as condições de trabalho.”¹¹⁰

Nesse sentido, o empregado que necessita do seu salário para o sustento de sua família, assinará um contrato de trabalho mesmo que este disponha acerca da responsabilidade diante da aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos eletrônicos necessários para a realização da sua atividade laboral. Também cabe aqui a análise acerca da relação desigual entre o empregador e empregado na realidade brasileira.

Na visão de Marcos Póvoas e Mariana Felizola, tal dispositivo demonstra a possibilidade de desnaturalização dos contratos de emprego que envolvem o teletrabalho, uma vez que arrisca a proteção celetista desses empregados. Isso porque, com esse artigo, “desvanece um dos pressupostos que facilitavam a comprovação da subordinação nos contratos à distância: a responsabilidade do empregador pelos meios de produção.”¹¹¹

Conforme ensinamento basilar de Orlando Gomes, o empregador é obrigado a fornecer os meios de execução do trabalho, seja o local ou mesmo os instrumentos e

¹⁰⁹NUNES, Flávio Filgueiras; DOMITH, Laira Carone Rachid. A ausência de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho como fato gerador do afrouxamento das relações familiares. In: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 257.

¹¹⁰<Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES&CVID=INvhrzL>. Acesso em 14/09/18.

¹¹¹POVOAS, Marcos; FELIZOLA, Mariana. *Teletrabalho e a desconstrução da subordinação jurídica*. In: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 284.

a matéria-prima, como aponta que “a falta de cooperação de fato do empregador em ministrar ao empregado o serviço e os meios para a sua execução criar-lhe-ia a situação de mora no cumprimento de sua obrigação complementar.”¹¹²

A preocupação da doutrina brasileira a respeito desse dispositivo se dá pelo fato de que, ao legislador optar pelo caminho de uma norma aberta, com a possibilidade de discussão acerca da responsabilidade, há o sério risco da retomada da situação de vulnerabilidade do empregado, presente antes da reforma de 2011.

Além de todo o disposto, ainda há o artigo 75-E, que traz uma excludente de culpabilidade quanto as doenças e acidentes ocorridos na execução do trabalho à distância. Nesse artigo, está disposto que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho. Ainda, deve o empregado assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Nesse sentido, a rigidez no ambiente do trabalho passa a ser também de responsabilidade do empregado. Contudo, não podemos esquecer aqui, todas as normas de proteção ambiental, previstas na Constituição Federal de 1988, na legislação trabalhista, bem como no direito internacional. Ou seja, apenas um termo de responsabilidade assinado não deve ter o poder de afastar a responsabilidade do empregador pelo ambiente laboral.

Aqui, valem os apontamentos de Sebastião Geraldo de Oliveira, que afirma que “o entendimento de que o trabalho desenvolvido em condições em que a segurança depende exclusivamente do desempenho do indivíduo na tarefa, exigindo a manutenção do grau de vigília incompatível com as capacidades humanas, configura “acidente esperando para acontecer” sendo, portanto, inaceitável.”¹¹³

¹¹²GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16ª ed. Forense: Rio de Janeiro, 2000.

¹¹³OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5ª Ed. 2010: LTr. P. 142-143.

Contudo, como aponta Hilda de Paula, o legislador apenas objetivou transferir para o teletrabalhador o encargo de responsabilizar-se pelas condições adequadas de trabalho, o que não encontra respaldo nos princípios norteadores da atividade empresária e da função social da empresa”.¹¹⁴

Por fim, há um último dispositivo acerca do teletrabalho na Reforma Trabalhista, que é o art. 611-A, VIII da CLT. Esse artigo discorre acerca da prevalência do negociado em convenção e/ou acordo coletivo sobre a lei, conforme demonstrado abaixo:

Art. 611-A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

*VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.*¹¹⁵

De acordo com Bruno da Fonseca, essa disposição permite, no mínimo, três caminhos:

“a) a manutenção da regulamentação, conforme prevista na Reforma Trabalhista, em virtude da ausência de Instrumento Coletivo de trabalho a respeito; b) adequação constitucional da regulamentação prevista na CLT em razão de aprimoramentos, parcial ou total, advindos de normas coletivas. Essa possibilidade é possível, contudo pouco provável, sobretudo quando considerarmos o universo de sindicatos no Brasil, a ausência de reforma sindical, a diminuição de receitas sindicais com a extinção da contribuição sindical, o histórico de atuação das agremiações sindicais no país, o enfraquecimento estrutural da classe trabalhadora, o desemprego, o neoliberalismo nacional, a própria Reforma Trabalhista, entre outros fatores; c) previsões em normas coletivas mais prejudiciais aos empregados, quando cotejadas com as previstas dos arts 75-A a 75-E.”¹¹⁶

O inexcusável progresso e avanço das tecnologias devem aliar-se aos atores das relações trabalhistas, contribuindo para uma melhora na qualidade de vida do trabalhador e, conseqüentemente, para um maior incremento da atividade empresária,

¹¹⁴PAULA, Hilda Maria Francisca de. Teletrabalho: desafios frente a uma nova realidade. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 223.

¹¹⁵BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018, grifo não existente no original.

¹¹⁶FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reforma Trabalhista e teletrabalho: o velho dilema entre aparência e essência. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 234.

daí a necessidade de caminhar lado a lado da legislação, remanescendo com o Judiciário a incumbência de fazer cumprir os princípios constitucionais garantidores da harmonia no Ordenamento Jurídico e nas relações sócio laborais.

Se por um lado a Reforma Trabalhista foi responsável pela regulamentação do teletrabalho, por outro lado trouxe determinações imprecisas e perigosas para a relação de trabalho brasileira. Ao considerar a possibilidade da responsabilidade sobre a aquisição e manutenção dos equipamentos, bem como do meio ambiente, segurança e medicina do trabalho, poder ser negociada entre o empregador e o empregado, o legislador brasileiro pode ter precarizado ainda mais a relação de trabalho.

3.3 Consequências do Teletrabalho

Como todas as evoluções da sociedade moderna, sobretudo no Direito, existem pontos positivos e negativos na regulamentação do teletrabalho. Por isso, consideramos válido para o presente estudo, a discussão de algumas consequências, sejam elas positivas ou negativas, sobre essa nova forma de contratação, não apenas para o empregador e empregado, mas como também para a sociedade.

De acordo com Paulo Serra, “há que dizer que as vantagens e as desvantagens devem ser entendidas como potenciais, dependendo a sua existência efectiva das reais condições, oferecidas pela empresa e pela sociedade global, em que se efectua o teletrabalho”.¹¹⁷

Acrescenta Isabelli Gravatá, que “o trabalho à distância, assim como qualquer outra modalidade, possui seus pontos positivos e negativos. Porém, tudo indica, que desde que seja efetuada a devida ponderação de interesses e a análise da capacidade de adequação da atividade desempenhada e do perfil do profissional, poderão ser evitados maiores riscos”.¹¹⁸

¹¹⁷SERRA, Paulo. *O teletrabalho: conceitos e implicações*. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1995/96.

¹¹⁸GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. In: *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018, p. 249.

O estudo das vantagens e desvantagens do teletrabalho deverá passar ainda pelo crivo analítico do tempo. Afinal, no Brasil ainda não foi observada experiência vasta o suficiente para garantir a clareza das vantagens e desvantagens inerentes ao teletrabalho. Contudo, numa perspectiva de projeção, e com base no que foi apurado até o presente momento, analisaremos os aspectos positivos e negativos a seguir.

3.3.1 Vantagens

Na visão do empregado, há grandes vantagens em se trabalhar sob o regime de teletrabalho. A primeira delas seria a economia de tempo a partir da não necessidade do deslocamento para a sede da empresa para o início da prestação do serviço. Assim, conseqüentemente, este ponto positivo nos leva para uma série de vantagens, todas baseadas no aumento da qualidade de vida. Primeiramente, porque o empregado não ficará exposto ao desgaste dos engarrafamentos das grandes metrópoles, podendo usufruir do tempo gasto com o deslocamento em favor de si próprio. Além disso, reduzirá os custos com transporte, vestuário e alimentação, de modo a viabilizar uma melhor vida financeira. Ademais, permitirá que o empregado gaste mais tempo no convívio familiar, uma vez que o teletrabalhador é responsável pela gestão do seu tempo. Ainda, com a flexibilidade na jornada de trabalho, poderá adequar as suas tarefas pessoais ao seu dia-a-dia laborativo.

Como diz Vera Winter, a vantagem é que o teletrabalhador possui mais autonomia sobre o tempo e o modo de realização de sua jornada de trabalho. Essa flexibilidade leva a um aumento de produtividade, gerando maior motivação e disponibilidade para a prestação dos serviços.¹¹⁹

Acrescenta Robinson Barbosa, que esta gestão flexível ainda melhora a qualidade de vida do teletrabalhador, eis que elimina os incômodos referentes ao

¹¹⁹WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005, p.129.

tempo de deslocamento até a sede da empresa. Ainda, um dos benefícios é que se permite maior integração da vida profissional e familiar.¹²⁰

Outro benefício que deve ser destacado é a possibilidade de diferentes tipos de mão-de-obra ingressem mais facilmente no mercado de trabalho, como nos casos de deficientes físicos e de mulheres que têm que se dedicar a casa e os filhos. A respeito desse assunto, Denise Pires Fincato destacou que a modalidade do teletrabalho seria uma alternativa para a mãe em fase de amamentação ou caso não possua condições financeiras para deixar seu filho e ir trabalhar.¹²¹

Na perspectiva do empregador, o teletrabalho representa um meio de alcançar vantagens competitivas no mercado. Isso porque, além de um aumento da produtividade dos empregados, uma vez que o tempo gasto em engarrafamentos é revertido em horas produtivas, há diminuição dos custos destinados ao deslocamento e a alimentação dos empregados. Ademais, haverá considerável redução com os custos de manutenção de uma sede física, somados a isso, gastos com energia, água, mobiliário, limpeza e conservação. Com a possibilidade de redução de todos esses custos, o empresário poderá investir mais em seu próprio negócio, aumentando a sua lucratividade e o seu espaço dentro do mercado.

Além disso, as empresas irão ter empregados cada vez mais especializados e autônomos, com a capacidade técnica de tomar decisões em prol do empregador. Ainda, haverá uma menor rotatividade nas empresas, uma vez que o empregado em regime de teletrabalho tende a ser mais motivado por conta do mix “desenvolvimento de função e qualidade de vida”. Segundo a SOBRATT, os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade pessoal para as empresas. É comprovada a melhora da continuidade das operações, redução dos custos diversos e melhores resultados no trabalho.¹²²

¹²⁰BARBOSA, Robinson Luís Duarte. *O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica*. Revista Direito e Liberdade / Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte (Mossoró), 2006, n. 3, p.11.

¹²¹FINCATO, Denise Pires. *Teletrabalho: Uma análise juslaboral*. In: STURMER, Gilberto (Org.). *Questões controversas de direito do trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 53.

¹²²SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES.

De acordo com Márcia Regina Pozzeli:

“Quanto às empresas as principais vantagens são a redução de custos com estrutura física, eficiência organizacional e maior produtividade. José Pastore afirma que das 8736 horas de disponibilidade anual, as empresas utilizam os escritórios urbanos apenas 2000 horas ou 23%. No Brasil uma empresa de origem americana que desenvolve sistemas de software para transporte e viagens, com a implantação do teletrabalho evitou o aumento de sua área física em 50%. A possibilidade de contratação de teletrabalhadores sem custos da abertura de novas filiais permitiu a expansão do negócio em outros Estados e a criação de novos empregos.”¹²³

Ademais, o teletrabalho também traz vantagens para a sociedade. Fortalecido em um momento no qual a sociedade moderna passava por uma crise de desemprego e da busca por alternativas flexíveis de produção, que tornasse mais barata, mais acessível e mais produtiva a mão-de-obra, o teletrabalho incrementou diversos pontos positivos. Além do que, o teletrabalho pode ser a solução das empresas que contam com mais de 100 (cem) empregados e são obrigadas por lei a admitirem pessoas com necessidades especiais. Nesse sentido, o teletrabalho facilita a contratação de pessoas com deficiência, visto que o empregador não precisará se preocupar e gastar tanto na reestruturação e adaptação do estabelecimento físico para acolher de maneira adequada aqueles trabalhadores com necessidades especiais.

Esse é um ponto muito vantajoso para a sociedade, uma vez que o teletrabalho pode ser tido como um meio para a inclusão social. Isso porque ele permite o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com dificuldades de locomoção das mais variadas espécies sejam em razão da idade, condição física ou localização geográfica. A pessoa com deficiência, a despeito de sua eventual qualificação e competência, além de vivenciar, por vezes, o preconceito, ainda enfrenta dificuldades ao se deslocar pela grande maioria das cidades brasileiras. A mobilidade reduzida do trabalhador com deficiência aliada à infraestrutura precária dos centros urbanos acaba por tornar mais árduo o deslocamento casa/trabalho. O teletrabalho surge como meio de inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho, pois, “ao levar o trabalho até o trabalhador”, reduz a necessidade dos deslocamentos diários até a empresa, permitindo ao empregado realizar suas tarefas em qualquer lugar, inclusive na sua

¹²³HERNANDEZ, Marcia Regina Pozzeli. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 43.

própria casa. O trabalhador com deficiência que teletrabalha no domicílio (que já está, na maioria dos casos, adaptado às suas necessidades) pode realizar suas tarefas com mais conforto e sem grandes custos ao empregador no que diz respeito às adaptações que teria de fazer na empresa para abrigar o trabalhador com deficiência.¹²⁴

É evidente que o objetivo do teletrabalho não é isolar o trabalhador com deficiência, o que constituiria um retrocesso social inaceitável. O empregador deve estar atento à necessidade de fazer o seu empregado sentir-se parte da equipe e promover meios de integração (reuniões periódicas, treinamentos coletivos, etc.) sempre que possível. Isso vale para todos os trabalhadores, não apenas para os trabalhadores com deficiência, afinal, todos os que de alguma forma têm dificuldade de deslocamento, seja por deficiência, idade avançada, condição física temporária, distância ou escassez de transporte, podem se beneficiar do teletrabalho.¹²⁵

Ademais, outro aspecto positivo foi a questão ambiental, apresentando-se como uma alternativa de trabalho sustentável, reduzindo os congestionamentos e as emissões de carbono e demais poluente tóxicos na atmosfera. Por outro lado, é importante salientar que nem tudo é perfeito, conforme aponta Lázaro Souza:

“Trata-se de uma questão polêmica e que não está, ainda, demonstrada. Existem autores que referem que a redução do número de viagens realizadas diariamente pelos trabalhadores convencionais contribui para a diminuição da poluição de origem rodoviária e dos congestionamentos de tráfego nas grandes cidades e ainda que um menor número de deslocamentos leva a menor consumo de combustíveis fósseis nos meios de transportes. No entanto mais recentemente tem vindo a ser apontado o facto de que os tele-trabalhadores se transformam em trabalhadores móveis necessitando também de se deslocar quer para contacto directo com clientes quer aos escritórios mas com diferente regularidade e diferentes percursos ou seja há mais trabalhadores móveis presentes nos transportes durante o período normal de trabalho.”¹²⁶

¹²⁴LAMB, Nairo Venício Wester; KAUER, Viviane Catellan. *A regulamentação do teletrabalho como forma de promover a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho*. In: XI Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2014, Santa Cruz do Sul. Anais do Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2014. v. 11. p. 01-16.

¹²⁵BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho*. In: Revista Magister de Direito do Trabalho, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014. p. 25-52.

¹²⁶SOUSA, Lázaro. A intranet e as pessoas deficientes na empresa, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>.

O teletrabalho também promoveu a descentralização do trabalho, com a criação de telecentros ou mesmo o teletrabalho à domicílio, levando ao desenvolvimento de outras áreas das cidades e assim contribuindo para a geração de empregos em locais onde as condições geográficas, demográficas ou econômicas não favoreciam seu desenvolvimento.¹²⁷ Nesse sentido, corrobora Vera Regina Winter que o teletrabalho permitiria uma flexibilidade na busca por mercados de trabalho com condições mais favoráveis ao custo do desenvolvimento produtivo, em regiões menos desenvolvidas, de salários e custos estruturais mais baixos.¹²⁸

Dessa forma, o teletrabalho gerou uma distribuição populacional do espaço territorial, evitando enormes concentrações nas grandes cidades, uma vez que possibilitou a externalização da atividade produtiva na sede da empresa.

Ainda, com a diminuição dos percursos entre residência – trabalho, e vice versa, os riscos de violência urbana e acidentes de trânsito caem consideravelmente, refletindo diretamente nos gastos públicos com saúde e segurança.¹²⁹

Para tanto, são imprescindíveis os cuidados na implantação dessa modalidade de prestação de serviços, cujas vantagens podem ser enumeradas e incontestáveis, bem como, acrescentam-se as possíveis desvantagens, cujas acepções serão elencadas a seguir.

3.3.2 Desvantagens

Em contrapartida a estes aspectos positivos do teletrabalho, há consequências negativas para aqueles que o realizam, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

¹²⁷/bid..

¹²⁸WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005, p.132-133.

¹²⁹BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. *Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho*. Curitiba/PR: Rosea Nigra Editora, 2011, p.42.

O primeiro aspecto negativo que podemos indicar é o isolamento dos empregados da empresa, o que pode ser considerado como uma perda de conhecimento e da possibilidade de compartilhamento de informações. Contudo, de acordo com Vera Winter, o fato de não estar presente fisicamente não é impedimento para o contato entre os trabalhadores, uma vez que estes podem se comunicar através dos meios telemáticos. Por essa razão, ela não considera esse ponto como um dano causado pelo teletrabalho.¹³⁰ Contudo, o isolamento pode ser nocivo ao empregado, pois pode gerar uma sensação de exclusão da empresa, desestimulá-lo no sentido de ascensão na empresa por não estar sendo visto por seus superiores, além de poder se tornar uma pessoa solitária. Como assevera Ana Rodrigues:

“A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social.”¹³¹

Pode-se mencionar ainda, a insegurança da empresa em relação a proteção dos seus dados. Isso, por exemplo, devido a impossibilidade do empregador tomar conhecimento a respeito de quem tem ou não acesso ao monitor pelo qual o serviço é prestado. Dessa forma, os segredos técnicos, comerciais e industriais da empresa podem estar indevidamente resguardados.

Nesse sentido, aumentam-se os custos com capacitação, infraestrutura de conexão de dados, licenciamento de softwares e comunicação para cada teletrabalhador. Dessa forma, o empregador precisa investir e fornecer os equipamentos necessários para a realização do trabalho, o que pode representar um inicial custo alto para a empresa.

Um outro fator desvantajoso é a ameaça de perda de noções de gerenciamento e hierarquia, eis que o trabalho fica caracterizado por uma subordinação mitigada.

¹³⁰WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005, p.130.

¹³¹RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Universidade de São Paulo, 2011, p. 73..

Para evitar isso, o empregador deve se adequar as novas formas de controle, alterando a sua hierarquia empresarial, conforme analisando anteriormente.¹³²

Nesse ponto, cumpre salientar que há uma divergência na doutrina brasileira a respeito do controle do empregador perante a jornada e a produtividade do teletrabalhador. Contudo, é importante lembrar que o alto desenvolvimento tecnológico permite ainda mais controle das jornadas de trabalho e das metas que devem ser atingidas. Entretanto, este é um questionamento que perdura nas análises doutrinárias, sendo na maioria das vezes considerada como desvantagem para os autores.

Alem disso, ressalta-se que tais trabalhos carecem de fiscalização pelos órgãos públicos responsáveis, sendo inclusive muitas vezes realizados em países diferentes onde a mão-de-obra é mais barata e as condições de trabalho mais precárias. Nesse sentido, pode-se dizer que o teletrabalho poderia atentar contra a dignidade da pessoa humana.

Ademais, há uma dificuldade em relação à organização sindical desses empregados devido à descentralização do trabalho. Conforme discorre Menezes, Nedel e Silva:

“A atuação do sindicato pode ser minorada, pois a prestação de serviços ocorre online e os problemas e violações dela decorrentes não são testemunhados por outros trabalhadores. As interações se desenvolvem entre o obreiro e o seu supervisor, o que faz com que muitos dos problemas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho sejam invisíveis aos demais trabalhadores e à própria representação sindical.”¹³³

Por fim e talvez o ponto negativo mais impactante e sensível seja em relação a jornada de trabalho em excesso, diante do objetivo do cumprimento de metas impostas pelo empregador. Além de acarretar riscos à saúde do trabalhador, ocasionando problemas ergonômicos pela longa permanência em frente ao

¹³²Ibid p.133

¹³³MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Nathalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento. Universidade Federal da Paraíba, PPGCJ. Prim@ Facie International Journal (Direito, História e Política), ISSN 1678-2593, v. 14, n. 27, 2015.

computador, o excesso de jornada pode gerar problemas familiares e conseqüente baixa na produtividade, eliminando assim os benefícios mencionados anteriormente nesse estudo. Ademais, há a diminuição do tempo livre para o descanso, lazer e vida privada, ferindo o direito à desconexão.

Nesse contexto, cumpre destacar as alterações e inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, já analisadas em tópico anterior. Ao retirar o teletrabalho do capítulo da CLT acerca da duração da jornada, o legislador imputou uma grave desvantagem na adoção dessa modalidade de trabalho, uma vez que ampliou a vulnerabilidade do empregado, dando margem para que este seja prejudicado ou até mesmo explorado. O teletrabalhador, nesse novo cenário legislativo, pode suportar um ônus excessivo se não forem observados aspectos corretos e limitadamente do controle de sua jornada, assim como as devidas medidas protetivas de saúde e segurança do trabalho.

Ainda não há como afirmar se as desvantagens aqui elencadas e a nova regulamentação dada pela Reforma Trabalhista ultrapassarão os benefícios que o teletrabalho gera para a sociedade como um todo. Dessa forma, só cabe esperarmos como se dará a aplicação da legislação à prática, assim como será a adaptação das empresas e dos trabalhadores a essa nova forma de prestação de serviços.

3.4 Jurisprudências sobre o Teletrabalho

Apesar da Reforma Trabalhista ser aceita para resolver diversos tipos de conflitos e dúvidas sobre o assunto do Teletrabalho, devemos analisar o que nossa jurisprudência brasileira produziu sobre o assunto ao longo dos anos. O entendimento jurisprudencial brasileiro tem se mostrado unânime em relação aos conflitos que envolvem teletrabalho. Observa-se que as reclamações tratam relativamente a horas extras, sobreaviso, reembolso de despesas e reconhecimento do vínculo empregatício.

Informações apresentadas por especialistas em teletrabalho, associadas a SOBATT, concluem segundo levantamento de dados, que as ocorrências de reclamações trabalhistas relacionadas ao regime de teletrabalho constituem um

número bastante reduzido em relação aos demais regimes, em que pese haver no país um número considerável de empresas de médio e grande porte que se utilizam do teletrabalho há alguns anos.

Abaixo, relacionam-se respectivamente alguns julgados sobre o tema teletrabalho até então:

**TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00027036320115020089 SP
00027036320115020089 A28 (TRT-2)
Data de publicação: 19/09/2014**

Ementa: que o reclamante não se desincumbiu do ônus da prova que lhe cabia. JORNADA EXTERNA. ART. 62 DA CLT . FISCALIZAÇÃO. MEIOS TELEMÁTICOS. A previsão do art. 62 , I , da CLT tem aplicação restrita aos empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho. O cerne da questão não está no âmbito da fiscalização. Não importa, verdadeiramente, se o empregador fiscaliza ou não a jornada de trabalho, mas sim se é possível ou viável que se possa fiscalizar. A inviabilidade, por falta de meios ou mesmo pela natureza do trabalho, da fixação de horário de trabalho conjugada à impossibilidade de sua fiscalização ou mensuração atrai a incidência da norma do art. 62 , I , da CLT . Não sendo identificada a incidência do art. 62 , I , da CLT , deve o empregador manter registro da jornada cumprida, nos termos do art. 74 , parágrafo segundo, da CLT . **Nos dias atuais, tendo em vista os recursos de tecnologia de que as empresas dispõem ou aos quais têm acesso, é possível a fiscalização da jornada de trabalhadores nas mais diversas funções. Tanto é assim que, acompanhando a evolução da sociedade e da tecnologia, recentemente, o art. 6º da CLT foi alterado pela Lei nº 12.551 /2011 para contemplar o teletrabalho (também chamado de trabalho à distância), que é aquele desempenhado fora do estabelecimento do empregador, mas que pode ser controlado e supervisionado por meios telemáticos, como era no caso.** O tempo de trabalho pode ser mensurado inclusive por meio de cálculos estatísticos e matemáticos, considerando a produtividade e o tempo médio para o desenvolvimento dessa ou daquela atividade, sendo possível essa mensuração nos trabalhos braçais ou intelectuais. De fato, a reclamada controlava o horário por meios telemáticos, já que havia contato com os supervisores por meio de telefone ou de outras tecnologias de comunicação, nos termos do Parágrafo único do art. 6º da CLT (Súmula 428 do C. TST - incidência ante a similaridade da situação jurídica). – *Grifos nossos.*

**TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00031436020125020045 SP
00031436020125020045 A28 (TRT-2)
Data de publicação: 09/10/2015**

Ementa: condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, **o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço.** Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. **Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso**

de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. (*Grifos nossos*)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.

O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. **Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços**, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. **Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT).** Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (Brasília, 07 de abril de 2010. Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator). (grifo nosso)

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL.

O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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.** Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada

praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015). (grifo nosso) (BRASIL, 2015)

Podemos verificar, portanto, que os tribunais se mantêm unânimes sob uma visão relativamente conservadora e coerente, aplicando os princípios que regem o Direito do Trabalho e valorizando os direitos conquistados pela classe trabalhadora ao longo dos anos.

À luz da Reforma Trabalhista, o ministro do TST, Cláudio Mascarenhas Brandão, atualmente membro da 7ª Turma e Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST, palestrou sobre os Impactos da Reforma Trabalhista na jurisprudência do Tribunal Superior. Na palestra, veio a tona o tema do teletrabalho e para ele, as normas que disciplinam o assunto foram mal escritas e contém erros crassos. Mas, segundo ele, vem daí a vantagem de permitir que o Judiciário entenda por compatibilizá-la com a estrutura normativa externa. Registrou ainda que: “quando se pensou no teletrabalho, a ideia foi retirar a possibilidade de controle de jornada. Ou seja, quem trabalha à distância não tem hora extra. Certo? Errado”. Isso porque não foi revogado artigo acrescentado pouco antes da reforma entrar em vigor, qual seja, o parágrafo único do artigo 8º da CLT. Conforme explicou o ministro, o dispositivo torna equivalentes ao controle imediato de jornada o controle à distância, desde que haja comando, controle de supervisão. Tornou equivalentes ao comando presencial os comandos informatizados à distância, desde que haja controle ou supervisão. Ou seja, para o Ministro, a norma que tornou equivalentes os controles telemáticos informatizados com o presencial não foram alteradas. ¹³⁴

Com a carência de reclamações trabalhistas sobre o tema, e com a vinda da Reforma Trabalhista poderemos ver o quanto ela irá influenciar a jurisprudência brasileira e quanto ajudará os trabalhadores e seus empregadores com a regulamentação correta do tema, e assim fazer com que, cada vez mais empresas

¹³⁴Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 23.04.2018

utilizem o Regime de Teletrabalho. Vivemos em uma época de grandes transformações na sociedade e não está sendo diferente com as relações de trabalho, sobretudo no que tange ao tema do presente estudo.

Por isso, não cabe nesse momento uma posição consolidada sobre os efeitos da nova legislação na prática e na jurisprudência brasileira, uma vez que ainda estamos no início da mudança. Dessa forma, se faz necessário esperar o tempo mostrar os próximos passos do teletrabalho.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como enfoque o estudo do teletrabalho a partir da análise histórica sobre o instituto. Com a breve análise do desenvolvimento da sociedade, permitiu-se verificar o quanto as circunstâncias que envolvem a coletividade afetam na relação de trabalho.

Com isso, verificou-se que o teletrabalho foi fruto da adaptação das prestações laborais às novas exigências dos mercados, impulsionadas pela necessidade de agilidade, efetividade e diminuição de custos para as empresas. Para compreender essa adaptação, foi imprescindível analisar a evolução do trabalho à domicílio.

O enquadramento do teletrabalho na relação de emprego é passo fundamental para assegurar os direitos do teletrabalhador. A relação de emprego dá-se pela existência de seus elementos básicos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. No teletrabalho tais elementos serão analisados sob uma nova perspectiva. O elemento da subordinação foi ampliado em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho. A subordinação clássica divide espaço com a subordinação estrutural, que permite considerar subordinados teletrabalhadores, ou seja, aqueles que embora não estejam sob o controle direto do empregador, pois submetidos a conexões remotas por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, fazem parte da estrutura organizacional da empresa.

O poder de fiscalização é um direito do empregador, que tem como finalidade o controle da prestação do serviço, sendo essa uma das faces da subordinação jurídica inerente ao contrato de emprego. Contudo, no uso dessa prerrogativa, o empregador encontra limites na dignidade e no direito à intimidade do empregado. O empregado também é parte fundamental para a prevenção e aplicação da segurança no trabalho, devendo obedecer às instruções quanto à observância das normas de higiene e segurança do trabalho. O eventual descumprimento, pelo obreiro, das orientações do empregador pode ensejar a incidência do poder disciplinar.

Atualmente, a tecnologia se consolida como uma realidade irrefutável. Presente em praticamente todas as atividades exercidas pelo homem, as novas formas de

interação através das ferramentas de comunicação dominaram as relações de trabalho. O teletrabalho apresenta-se como o futuro das relações trabalhistas. Em razão da necessidade de diminuição dos custos para que se possa alcançar maior competitividade, as empresas adotam esta sistemática de trabalho como uma maneira viável de economia. Como tratado durante o estudo, esse regime traz em seu bojo diversas vantagens, não só para o empregador, mas sobretudo para o empregado e para a própria sociedade moderna. Entretanto, caso não aplicado cuidadosamente pode acarretar prejuízos enormes, como a perda do direito à desconexão e a precarização da relação de trabalho.

As experiências e estudos atuais apontam que o regime de teletrabalho é uma realidade em diversos ramos, sendo considerado benéfico para ambos os lados. Os benefícios para o empregador, empregado e Estado estão cada vez mais perceptíveis, traduzindo desde maiores lucros para as empresas, até ganhos ao meio ambiente, passando pela melhoria da qualidade de vida do teletrabalhador e inclusão social de minorias.

No Brasil, apesar do avanço alcançado com a edição da Lei 12.551/2011, ela por si só não foi suficiente para suprir as lacunas existentes na atual legislação em torno do teletrabalho. Isso porque apesar de reconhecer o teletrabalho, tal norma não ensejou alterações de destaque em nosso sistema jurídico, visto que já era amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência. Com isso, ainda restou a grande necessidade de implementação de um novo projeto que abarcasse o tema. Tal projeto acabou se tornando a Lei 13.467/17, mais conhecida como a Reforma Trabalhista.

O teletrabalho, como qualquer outra atividade, gera vantagens e desvantagens. Os principais ganhos para o teletrabalhador são a flexibilidade de horários, a redução dos deslocamentos para o trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida familiar e profissional do empregado. Porém, o teletrabalho pode vir acompanhado do isolamento nocivo ao obreiro, de jornadas excessivas e de um ambiente inadequado de trabalho que acaba trazendo prejuízos à saúde do teletrabalhador (na questão ergonômica, em especial). Como desvantagens, ainda há uma tutela sindical deficitária e maiores possibilidades de conflitos familiares se houver confusão entre

trabalho e vida privada. Para o empregador, os maiores índices de produtividade de seus empregados aliado à redução de gastos com infraestrutura básica para a realização do trabalho e transporte tornam o teletrabalho uma alternativa muito atraente. Porém, o tomador dos serviços ainda se mostra receoso quanto à adoção do teletrabalho, principalmente por conta da falta de regulamentação específica e por encontrar dificuldades no controle e supervisão da jornada e na fiscalização do ambiente ocupacional e da saúde do empregado.

Nesse sentido, após todo o exposto sobre teletrabalho, conforme entendimento doutrinário, jurisprudencial e demais disposições legais elencadas, além da Reforma Trabalhista aprovada percebe-se que o teletrabalho é modalidade de trabalho que só teve aumento durante os anos e que cada vez mais empresas estão aderindo a esta forma de trabalho.

Assim podemos ver que o Teletrabalho (telework ou telecommuting) é uma nova forma de ver o tempo e o espaço 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.

O registro da jornada de teletrabalho, que não é enfadonho repisar que é perfeitamente possível em todas suas modalidades, deve então ser assegurado. O mesmo instrumento que provocou o nascimento desta modalidade de prestação de serviços garantirá os direitos do obreiro ou os vilipendiará, se a lei não impuser óbices à exacerbação do poder empregatício pelas ferramentas telemáticas.

Para que a implementação do teletrabalho seja bem-sucedida é importante haver um interesse recíproco, tanto do empregador quanto do trabalhador, e que sejam fixadas todas as condições em contrato de trabalho.

Por todo o exposto, fica evidenciado que o teletrabalho, nova modalidade de trabalho à distância, requer a busca de soluções inovadoras, tendo em conta as novas circunstâncias da sociedade da era digital e, para tanto, torna-se imprescindível a busca pelo diálogo social nesta construção. Conclui-se, portanto, que a tecnologia coloca as relações trabalhistas num constante processo de transformação. Nesse processo, é preciso questionar a maneira pela qual se dá a implantação do teletrabalho no Brasil a fim de garantir a real proteção dos direitos dos teletrabalhadores.

REFERÊNCIAS

A REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS. Ed: Juspodvm, 2018.

AQUINO, Cassio Adriano Braz de. **O processo de precarização laboral e a produção subjetiva: um olhar desde a Psicologia Social**. In: O público e o privado, nº 11, Jan/Jun, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho**. Revista Magister de direito do trabalho. Porto Alegre, v. 10, n. 58, 2014.

BASTOS, Mariana Candini. **A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. Dissertação de mestrado. 2014.

BIESDORF, Solange Ines; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba/PR: Rosea Nigra Editora, 2011.

BRANDAO, Claudio Mascarenhas. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil do empregador**. São Paulo: LTR. 2007.

_____. <Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acessado em 14/09/2018.

_____. <Disponível em: <https://www.gohome.com.br/estado-106-milhoes-de-teletrabalhadores-no-brasil/>>. Acessado em 14/09/2018.

_____. Cf. Brasil. São Paulo (Município do Estado de São Paulo). Coordenadoria de inclusão digital. Disponível em <<https://www.prefeitura.sp.gov.br>>. Acesso em 13/09/2018.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018, grifo não existente no original.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho em 01/05/1943. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acessado em 14 set. 2018.

_____. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convênio sobre teletrabajo. Revista de la OIT. Espanha: nº 44, 2002. <https://international.vlex.com/vid/convenio-teletrabajo-176950>.

_____. Projeto de Lei n. 4.505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais, 23.04.2018

_____. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ERR 83900-29.2009.5.09.0020, de relatoria do Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, I, cujo voto:

_____. <Disponível: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acessado em 14/09/2018.

CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 42ª Ed. Saraiva Jus. 2018.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Trad. Yadyr A. Figueiredo. 6ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTR, 2015.

DRAY, Guilherme Machado. **Teletrabalho, sociedade da informação e Direito**. In: MARTINEZ, Pedro Romano (Coord.). Estudos do Instituto de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2002.

ESTRADA, Manuel Martin Pino, **Teletrabalho**. Abril, 2017.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Trabalhos a domicilio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho uma Análise Juslaboral**. Justiça do Trabalho. São Paulo, SP, 2003.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Reforma trabalhista e teletrabalho: o velho dilema entre aparência e essência**. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018

FREUDENTHAL, Sergio H. Pardal. **Evolução da Indenização por Acidente do Trabalho. Mestrado em Direito, 2006**.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Forense, 9ª ed, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Forense, 11ª ed, 2017.

GARRIDO, Alicia Luque. **El trabajo: presente y futuro**. In: GARRIDO, Alicia Luque (Coord). **Sociopsicología del trabajo**. Barcelona: Editorial UOC, 2006.

GAUTHIER, Gustavo. **Teletrabajo: Introducción al Estudio del Régimen Jurídico Laboral** – Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1. ed., 2006.

GENEHR, Fabiana Pacheco. **Normatização do teletrabalho no direito brasileiro – uma alteração bem-vinda**. Revista LTr: Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2008.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GRAVATÁ, Isabelli. **O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista**. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018.

HERNANDEZ, Marcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. **O teletrabalho: o conceito e implicações**. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2001.

LAMB, Nairo Venício Wester; KAUER, Viviane Catellan. **A regulamentação do teletrabalho como forma de promover a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho**. In: XI Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2014, Santa Cruz do Sul. Anais do Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2014.

LUCENA, João Paulo. **O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância**. Revista eletrônica nº 187/2015 – TRT 4ª Região – RS – Ano XI – Dez/2015.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 7ª ed, Saraiva Jus, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016

MARX e ENGELS, Obras escolhidas, vol.1 apud FREUDENTHAL, Sergio H. Pardal. **Evolução da indenização por acidente do trabalho**. Mestrado em Direito, 2006.

MELLO, Alvaro. **De volta para casa: Desmistificando o Telecommuting**. São Paulo: Ed. Do autor, 1997.

MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Nathalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. **O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento**. Universidade Federal da Paraíba, PPGCJ. Prim@ Facie International Journal (Direito, História e Política), ISSN 1678-2593, v. 14, n. 27, 2015.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. **A aplicação do princípio da precaução nas relações de teletrabalho: dever do empregador.** In: Revista Direito Cultura e Cidadania, v. 4, n. 1, mar. Osório: Faculdade Cenecista de Osório, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 29ª Ed, 2017.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1991.

NILLES, Jack M. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores.** São Paulo: Futura, 1997.

NORBIM, Luciano Dalvi. **Os novos contratos de trabalho.** São Paulo: Editora Líder, 2018.

NUNES, Flávio Filgueiras; DOMITH, Laira Carone Rachid. **A ausência de controle de jornada do empregado em regime de teletrabalho como fato gerador do afrouxamento das relações familiares.** In: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador.** 5ª Ed. LTr: 2010.

PAULA, Hilda Maria Francisca de. **Teletrabalho: desafios frente a uma nova realidade.** In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018.

PEDREIRA, Pinho. **O Teletrabalho.** Revista LTr: – Legislação do Trabalho. São Paulo, SP, 2000.

POVOAS, Marcos; FELIZOLA, Mariana. **Teletrabalho e a desconstrução da subordinação jurídica.** In: A reforma trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018.

PROTS, Antoine. **Fronteiras e espaços privados.** In: História da vida privada: Da primeira guerra a nossos dias. ARIES, Philippe; DUBBY, Georges (Org). São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

REALE, Miguel. **A globalização da economia e o Direito do Trabalho.** Revista LTr, 2012.

REFORMA TRABALHISTA NA VISÃO DE PROCURADORES DO TRABALHO. Ed: Juspodvm, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Súmula 428 do TST e art. 6º da CLT: incompatíveis?** Disponível em: <<http://direitodotrabalhoaprova.blogspot.pt/2012/01/sumula-428-do-tst-e-art-6-da-ct.html>>.

ROBOREDO, Maria Lucia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Universidade de São Paulo, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SAKO, Emilia Simeão Albino. **Direitos fundamentais do teletrabalhador**. Ideias Legais, Campo Grande, 2010.

SANFELICI, Patricia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. **Teletrabalho: liberdade ou escravidão?**. In: A Reforma Trabalhista e seus impactos. São Paulo: Ed. Juspodivm, 2018.

SERRA, Paulo. **O teletrabalho: conceitos e implicações**. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1995/96.

SEBRAE Nacional. **Metade dos microempreendedores está em Home Office**. Jul, 2014.

SILVA, Frederico Silveira. **O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários, Brasília, Conselho de Justiça Federal, v. 27, 2004.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Missão. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao/>>.

SOUSA, Lázaro. **A intranet e as pessoas deficientes na empresa**, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e hermeneutica**. Rio Grande do Sul: Livraria do Advogado, 2000.

VALER, Marcos. **História Geral**. Apostila, 2006.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005..

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. Rio de Janeiro: LTr, 1ª ed., 2005.