



# **FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU***

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

**NILZA BARRETO DE SANTANA**

**O REFLEXO DO TELETRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO E AS  
IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA**

Salvador  
2018

**NILZA BARRETO DE SANTANA**

**O REFLEXO DO TELETRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO E AS  
IMPLICAÇÕES DA LEI. 13.467/2017**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de  
Direito e Gestão como requisito parcial para a  
obtenção de grau de Especialista em Direito do  
Trabalho e Processual do Trabalho.

Salvador  
2018

**NILZA BARRETO DE SANTANA**

**O REFLEXO DO TELETRABALHO NO MERCADO DE TRABALHO E AS  
IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2018

Dedico o presente trabalho a  
minha família.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos professores da Baiana pela dedicação em prol da construção do meu conhecimento.

“A sabedoria consiste em ordenar bem a nossa própria alma.”  
(Platão).

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a análise da evolução do teletrabalho no Brasil, através de seus requisitos e pressupostos, ressaltando a importância da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, como elemento fundamental da ordem social do trabalhador. Neste contexto, debruçou-se ainda na análise dos requisitos dessa modalidade de trabalho e das formas de subordinação aplicada, a regulamentação do tema através da Lei. 12.551/2011 e as implicações trazidas pela reforma trabalhista através da lei. 13.467/2017 em especial no tocante ao controle de jornada, meio ambiente de trabalho e as formas de proteção à intimidade do teletrabalhador. Por fim, debruçou-se o presente trabalho na análise da efetividade do teletrabalho no mercado de trabalho nos setores públicos e privados e quais as vantagens e desvantagens dessa modalidade de emprego e os índices de empregabilidade, por fim, o entendimento jurisprudencial.

**Palavras chaves:** Teletrabalho; Dignidade da Pessoa Humana; Subordinação; Valor Social do Trabalho;

## LISTA DE ABREVIATURA

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

EPI – Equipamento Individual do Trabalho

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

NR– Norma Regulamentar

OIT– Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

STF – Supremo Tribunal Federal

TCU – Tribunal de Contas da União

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO E TELETRABALHO NO BRASIL</b>	<b>12</b>
<b>2.0.1 Conceito de Direito do Trabalho</b>	<b>13</b>
2.1 O CONTRATO DE TRABALHO E SEUS REQUISITOS	14
<b>2.1.1 Subordinação</b>	<b>15</b>
<b>2.1.2 Parassubordinação</b>	<b>16</b>
2.2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO	17
<b>2.2.1 Conceito e Características do Teletrabalho</b>	<b>18</b>
2.3 ESPÉCIES DE TELETRABALHO	23
<b>2.3.1 Subordinação Jurídica do Teletrabalhador</b>	<b>24</b>
2.4 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHADOR PELA LEI 12.551/11	27
<b>3.0 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO VERSUS AS IMPLICAÇÕES DA LEI 13.467/2017 NO TELETRABALHO</b>	<b>29</b>
3.1 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NO TELETRABALHO	39
<b>3.1.1 Controle de Jornada do Teletrabalhador</b>	<b>40</b>
<b>3.1.2 Aquisição e Manutenção de Equipamentos para o Teletrabalho</b>	<b>42</b>
<b>3.1.3 O meio ambiente do trabalho, normas de proteção e o artigo 75 E da CLT</b>	<b>43</b>
3.2 PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E A INTIMIDADE DO TELETRABALHADOR	47
<b>4.0 A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO NA ATUALIDADE E OS SEUS REFLEXOS NO MERCADO DE TRABALHO</b>	<b>50</b>
4.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	52
4.2 EMPRESAS QUE ADEREM O SERVIÇO HOME OFFICE	56
<b>4.2.1 Setor Público</b>	<b>58</b>
<b>4.2.2 Setor Privado</b>	<b>61</b>
<b>4.2.3 Índices de empregabilidade do teletrabalho</b>	<b>62</b>
4.3 INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA ATARVÉS DO TELETRABALHO	64
4.4 DECISÕES DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO	65
<b>5.0 CONCLUSÃO</b>	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>71</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva discutir acerca da regulamentação do teletrabalho no Brasil, através da sua evolução histórica, pressupostos, implicações trazidas pela Lei. 13.467/17, efetividade, vantagens e desvantagens sob o manto da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Neste contexto é possível afirmar, preliminarmente, que antes mesmo de se discutir as implicações trazidas pela Lei. 13.467/17 no teletrabalho fez-se necessário à análise da evolução histórica do direito do trabalho e teletrabalho no Brasil, trazendo para isso as espécies do contrato de trabalho até o surgimento do teletrabalho e a sua regulamentação no Brasil, pela Lei. 12.551/11.

Assim, o estudo aprofundou-se na discussão acerca da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho nos contratos de trabalho na modalidade de teletrabalho. Para isso buscou-se subsídios através da doutrina, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho.

No mais, buscou-se elucidar os meios do controle de jornada do teletrabalhador, aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para o desenvolvimento do teletrabalho e as normas de segurança e medicina trazidas pela Lei. 13.467/17.

Destarte, o presente trabalho apresenta-se com uma temática que possui relevância social, tendo em vista que a condição do trabalhador no ambiente do trabalho é tema relevante que está condicionada aos direitos e garantias da pessoa humana. Neste sentido, a importância dos tópicos abordados reside no reconhecimento da proteção do trabalho e, por conseguinte dos direitos dos teletrabalhadores a condições de trabalhos digno, sem retirar-lhe direitos garantidos pela Constituição de 1988.

Para o estudo, dessas relevâncias, dividiu-se o trabalho em quatro capítulos que exploram a evolução do teletrabalhador e a efetividade dessa nova modalidade nos dias atuais, utilizando para isso das legislações pertinentes ao assunto, bem como das opiniões de doutrinadores e de jurisprudências.

Nesta esteira, como objetivos específicos observaram-se os seguintes tópicos: Evolução do Teletrabalho no Brasil e a sua efetividade.

O objetivo geral partiu da seguinte proposta: As implicações trazidas pela Lei. 13.467/17 para os teletrabalhadores sob a égide da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e a inserção das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho por meio do teletrabalho.

Dessa maneira, no segundo capítulo far-se-á uma explanação acerca da evolução histórica do trabalho e teletrabalho no Brasil, conceito de direito do trabalho, o contrato de trabalho e os seus requisitos, análise dos critérios de subordinação, surgimento do teletrabalho e as espécies até a regulamentação do teletrabalho pela Lei. 12.551/11.

O estudo se justifica, na medida em que o entendimento é composto de evolução necessária para interpretação de regras e normas.

Em seguida, no terceiro capítulo, realizou-se uma abordagem acerca da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho *versus* as implicações da Lei 13.467/17 no teletrabalho, as implicações da reforma trabalhista no controle de jornada do teletrabalhador, aquisição e manutenção de equipamentos para o teletrabalho, meio ambiente de trabalho e as suas normas de proteção, à privacidade e a intimidade do teletrabalhador.

Já no quarto capítulo realizou-se a abordagem acerca da efetividade do teletrabalho na atualidade e os seus reflexos no mercado de trabalho através dos seguintes pontos: Vantagens e desvantagens do teletrabalho, empresas que aderem o serviço de Home Office no setor público e privado, a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência através do teletrabalho e por fim as decisões e julgados dos tribunais regionais do trabalho acerca do teletrabalho.

Por fim, procedeu-se no último capítulo à conclusão do trabalho monográfico indicando os principais pontos das análises realizadas através de estudo bibliográfico.

## 2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

No final da idade média com o surgimento das corporações de arte e de ofício, o trabalhador passou a ser caracterizado como pessoa, embora seus direitos fossem limitados a jornadas de trabalho de mais de 18 horas diárias, com condições de trabalho precárias. Tempos mais tarde, com a introdução da Revolução Francesa as corporações de ofício foram suprimidas, dando lugar ao liberalismo econômico.

O Direito do Trabalho surgiu no século XVIII com a Revolução Industrial, através da descoberta da máquina a vapor, como fonte de energia, substituindo assim, a força humana. Nessa época, com a necessidade de pessoas que pudessem operar a máquina a vapor, impôs-se a substituição do trabalho escravo, pelo assalariado. Na época a Revolução Industrial foi analisada sob três óticas, o tecnológico, o econômico, o social e jurídico.

Com a fabricação de aço, o avanço tecnológico surge como mecanismo necessário como alicerce da máquina a vapor. No econômico, sem a intervenção de um Estado intervencionista foi criada a lei da oferta e da procura. Na terceira ótica, o social, houve um grande êxodo rural, as pessoas começaram a deixar o campo em busca de oportunidades de empregos nas cidades e nas fábricas que começavam a surgir.

Assim, por conta de uma mão de obra abundante, as pessoas aceitavam trabalhar sob qualquer situação. Do ponto de vista jurídico, não havia nessa época direitos trabalhistas, as relações de trabalho eram regidas através de um contrato regulado pelo código civil.

Diante das péssimas condições de trabalho, em meados do século XVIII, trabalhadores começaram a se organizar, para reivindicar os seus direitos, cuja reivindicação na época baseou-se em dois pedidos, salário e jornada. Esses movimentos eram reprimidos pelo Estado, que os consideravam como crime, sendo inclusive previsto pelo código de Napoleão.

Tempos mais tarde, com a Revolução Francesa em 1789, cria-se a ideia de que os homens são livres e iguais em direitos. No entanto, a evolução do direito trabalhista ocorre lentamente na segunda metade do século XIX, em 1948 surge o Manifesto Comunista de Marx e Hegel. No Brasil, em 1930 no início do governo Vargas, cogitava-se a ideia de regularização dos direitos trabalhistas, assim, foi criado no primeiro momento o Ministério do Trabalho. Em 1931 Vargas cria a regulamentação para reconhecer os sindicatos; Em 1941 cria-se a Justiça do Trabalho com o propósito de conter e eliminar conflitos, tempos depois em 1943, surge a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, mas o direito do trabalho só ganha status social em 1988, com a promulgação da constituição cidadã.

Assim, percebe-se que o Direito do Trabalho passou por muitas transformações até chegar aos dias atuais.

### **2.0.1 Conceito de Direito do Trabalho**

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que regula as relações de trabalho na sociedade contemporânea. Apresenta características próprias e sua integralidade é enfatizada por juristas que adotam posturas distintas na busca de sua essência e composição. Neste sentido, o doutrinador Delgado (2006, p. 52) ensina que o Direito do Trabalho pode ser definido como:

O Direito do trabalho regula as relações na sociedade e nas palavras de Delgado possui a seguinte característica:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2006, p. 52).

Para Martins (2008, p16), o direito do trabalho é:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípio, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

O Direito do Trabalho traz desde sua origem a ideia de proteção ao trabalhador diante do poder econômico e organiza-se em um sistema composto de princípios e regras. Assim, segundo Moraes (2014, p.24) a relação de trabalho confunde-se com a organização do trabalho humano.

## 2.1 O CONTRATO DE TRABALHO E SEUS REQUISITOS

O contrato de trabalho segundo Delgado (2006, p. 492), (2006, p. 492) “trata-se de um pacto de Direito Privado, é sinalagmático, consensual e celebra-se *intuitu personae* quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto de trato sucessivo e de atividade, oneroso e de alteridade”. O contrato possui ainda, alguns requisitos, o artigo 3º caput, assevera que empregado é “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Assim, por muito tempo para caracterização do contrato de trabalho, o direito exigia seis elementos: Trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventual, com onerosidade, alteridade e subordinação.

A pessoalidade significa que o trabalho prestado pelo empregado deve ser pessoalmente, com natureza *intuitu personae*, dessa maneira o empregado não pode quando bem entender apresentar outra pessoa em seu lugar. Por trabalho não eventual o artigo 9º, § 4º, do Decreto nº 3.048/99, determina que “entende-se por serviço prestado em caráter não eventual aquele relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa”.

Com relação à onerosidade Mauricio Godinho Delgado (2014, p.300), esclarece que “a onerosidade se apresenta pelo pagamento e, subjetivamente, pela intenção econômica observada ao empregado e ao empregador”. A alteridade fundamenta-se no risco da atividade econômica, que nos termos do artigo 2º da CLT, pertence exclusivamente ao empregador.

### 2.1.1 Subordinação

A subordinação “é o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas.” CASSAR (2016, p, 246). Assim, o poder empregatício revela um gama de prerrogativas do empregador, dentre elas está o poder fiscalizador, diretivo e regulamentador.

Na mesma fala Francisco Ferreira Jorge Neto(2017, pág. 315) , descreve que a caracterização da subordinação não deve valorizar apenas se o trabalhador recebe ou não ordens do tomador ou se as atividades por ele exercidas inserem-se na atividade econômica do empregador,mas análise passa pela atuação laborativa do trabalhador junto à estrutura empresarial.

A doutrina classificou a subordinação em cinco dimensões, são elas: clássica, objetiva, estrutural, integrativa e potencial.

A subordinação clássica de acordo com Mauricio Godinho Delgado (2014, p.305), é verificada pela ordem direta do empregador direcionada ao trabalhador. A objetiva é caracterizada pela integração do trabalhador nos fins do empreendimento, ou seja, nesta modalidade a participação do empregado é mais integrativa no processo de produção e organização da empresa, pois o que importa é se o empregado está integrado à estrutura da empresa.

Neste sentido o professor Danilo Gonçalves Gaspar cita a definição de subordinação formulada por Arion Sayão Romita.

Fixado o conceito objetivo da subordinação, chega-se à assertiva de que ela consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho. (GASPAR, 2016, p.175).

Na subordinação estrutural, o que importa é se o empregado está integrado no processo produtivo da empresa. Nessa modalidade, Maurício Godinho Delgado assinalou que:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba

ordens diretas das específicas chefias destes: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2014, P.306).

Acerca do assunto, o Tribunal da 4ª Região assinalou o seguinte:

SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Há subordinação estrutural quando o trabalhador se insere na organização empresarial, de forma não eventual, pessoal e onerosa, prestando serviços essenciais e ligados ao objeto da reclamada, integrando-se, portanto, no empreendimento. Estando presentes todos os elementos a tanto, é reconhecido o vínculo de emprego entre as partes. (TRT-4 - RO: 00204257220145040373 Julgamento em 05/05/2017, 7ª Turma).

De acordo com Lorena Vasconcelos Porto a subordinação integrativa é:

Subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente riscos de perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originalmente, à organização produtiva alheia par a qual presta a sua atividade (PORTO, 2009, p.253).

Para a autora, a diferença de subordinação integrativa para a estrutural reside no fato de que o fator estrutural é uma consequência. Já a subordinação potencial o professor Danilo Gonçalves Gaspar, assinala o seguinte:

(...) define-se subordinação potencial como a dimensão da subordinação jurídica caracterizada quando o trabalhador: a) não subordinado classicamente (com recebimento de ordens diretas por parte do tomador dos serviços); b) sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica; c) presta um serviço por conta alheia, isso é, recebendo valor inferior a 50% do resultado do produto do trabalho; d) ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços; e) recebendo ou não ordens diretas desse; f) em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador (GASPAR, 2016, p.200).

Observa-se, portanto, que na subordinação potencial o trabalhador fica potencialmente sujeito à direção do empregador, sujeitando-se aos comandos.

### **2.1.2 Parassubordinação**

Com a estruturação do capitalismo no decorrer do século XX, o trabalho subordinado passou por algumas modificações, destacando-se dentre elas a parassubordinação que advém do trabalho subordinado alinhado ao trabalho autônomo. Nessa linha, Mascaro assevera que:

A parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua (MASCARO, 2013, p.322).

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2016, p.249), “a parassubordinação é a subordinação dos não empregados que têm características de empregado, normalmente apresenta de forma leve e tênue”.

O TRT da 2ª Região, em sede decisão esclareceu que trabalho parassubordinado trata-se “zona cinzenta” entre a relação de trabalho e a relação de emprego.

Vínculo de emprego. Subordinação estrutural. As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestada por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós industrial ou de serviços, contribuíram para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Daí ter surgido a hipótese chamada de trabalho parassubordinado ou coordenado ou ainda como prefere a OIT: “relações de trabalho de ambiguidade objetiva”. Trata-se de uma “zona cinzenta” entre a relação de trabalho e a relação de emprego. Demonstrada a presença dos requisitos legais constantes [...]( TRT-2 - RO: 0030295220135020089 SP 00030295220135020089 A28, Relator: FLÁVIO VILLANI MACÊDO, Data de Julgamento: 11/12/2014, 17ª TURMA, Data de Publicação: 19/12/2014).

Assim, entende-se que o trabalhador parassubordinado é subordinado devido ao fato de prestar serviços por conta alheia e ser economicamente dependente da empresa que o contratou.

## 2.2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Em 1857 após o período da revolução industrial, surge o trabalho remoto através do sistema de telégrafo como mecanismo de controle e gerenciamento a distancia. Em 1974, o teletrabalho foi evoluindo a partir da ideia de telecomunicação criada por Jack Nilles, que permitia a permuta do transporte pela telecomunicação, conhecido na atualidade como trabalho a distancia executado através de instrumentos de telemática.

Neste cenário, surge o teletrabalho com a introdução de novas tecnologias da telemática no processo produtivo da empresa. Dessa maneira, o computador tornou-se ferramenta indispensável no ambiente de trabalho, principalmente porque em alguns casos a prestação de trabalho se dá através de instrumentos da telemática.

O processo de globalização impulsionou transformações mundiais no campo das relações entre capital e trabalho, gerando discussões acerca da flexibilização da jornada do trabalhador, e, conseqüentemente, o surgimento de novas formas de emprego.

No Brasil se tem notícias que em 1986 foi implantado o projeto piloto pela empresa Serpro acerca da ideia de teletrabalho. Entretanto, a sua introdução deu-se em 1997, através do livro de Álvaro Mello “De Volta para Casa – Desmistificando o Telecommuting”.

O teletrabalho expandiu-se em paralelo com a evolução tecnológica e trouxe novas oportunidades para o mercado de trabalho. No Brasil essa modalidade de trabalho a distancia foi regulamentada em 2011, através da alteração do artigo 6º da CLT pela Lei. 12.551/11. Com a regulamentação foi mantida a ideia de subordinação jurídica entre empregador e empregado nesta modalidade de trabalho. Entretanto, a referida lei não tratou de temas específicos, como a forma do controle e supervisão de jornada, assim como o cômputo das horas extraordinárias no âmbito do teletrabalho.

Com a reforma trabalhista através da Lei. 13.467/2017 o legislador deu tratamento diferenciado ao regime de teletrabalho, cuja categoria de trabalhadores passou a ter regulamentação própria, com distinção do que vem a ser trabalho externo de trabalho interno. Assim, acerca da referida lei (13.467/2017), este trabalho monográfico debruçou-se nos pontos que serão examinados a seguir.

### **2.2.1 Conceito e Características de Teletrabalho**

Na etimologia da palavra e seu prefixo, “tele” significa longe, a distancia. Nesse sentido, Winter (2005, p.8) assinala que teletrabalho “é uma evolução do antigo

trabalho a domicílio, realizado de maneira subordinada, de forma indireta pelo controle de produção”.

Para Jardim, (2003, p.53), “o teletrabalho é uma modalidade de trabalho à distância, voltado, preponderantemente, às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa.” Entretanto, segundo Domenico o teletrabalho conceitua-se como:

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática. (DOMENICO, 2000, p.263).

Segundo Alice Monteiro de Barros:

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2013, p.258).

Enquanto que para Vólia Bomfim (2018, p.60), o teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a “comunidade obreira”.

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é tratado na convenção de nº 177 não ratificado pelo Brasil que dispõe acerca do “trabalho em domicílio”, como sendo trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração ou com o fim a finalidade de produzir um produto ou serviço que atenda às especificações do empregador, independentemente da fonte do equipamento, materiais ou outros itens utilizados para esse fim.

Dessa maneira, em linhas gerais segundo a OIT o teletrabalho é aquele realizado longe dos escritórios ou oficinas centrais, ou seja, o trabalhador não possui contato

com a sede da empresa, colegas de trabalho, estando o contato restringido aos meios de tecnologia.

Assim, percebe-se que o conceito mais coerente de teletrabalho é aquele que consiste no trabalho realizado à distância da empresa, através de meios tecnológicos, estando em lugar afastado da empresa ou indústria à qual pertençam.

VALENTIM (2000, p.96), afirma que o “teletrabalho não é o domicilio clássico, não é o trabalho executado todo o tempo em casa”. Isso porque domicilio não é o único local da prestação de trabalho, pois, pode ser executado através de centro satélite ligado a empresa, todavia descentrado da unidade principal. Valentim acrescenta ainda, que o “trabalho pode ser realizado de forma parcial, ou seja, uma parte em casa e outra na empresa”.

A principal característica do teletrabalho é que a distância é seu principal elemento operacional qualificador. O teletrabalho tradicional possui como características principais, o trabalho prestado por conta alheia, subordinado, mediante pagamento de salário, com jornada definida, metas, prazo indeterminado e com presencialidade de forma regular na sede da empresa.

Segundo BRETON (1994), o teletrabalho caracteriza-se pela presença de três elementos: Primeiro porque trata-se de atividade realizada a distância fora do da sede da empresa, segundo porque não está sujeito a ordens, cujo controle se dá por meio de resultados. Terceiro porque as tarefas são desempenhadas por meio de comutadores, equipamentos de informática e telecomunicação.

Segundo Júnior (2013, p. 2):

O teletrabalho é uma forma mais versátil de se produzir nos dias de hoje. O empregado que executa essa maneira de trabalho realiza a produção técnica de seus serviços à distância, sem depender das instalações e recursos diretos daquele que o contrata, sendo geralmente realizado na estrutura doméstica. O teletrabalho surgiu devido ao declínio de infraestrutura das cidades e do atual nível de difusão da tecnologia. Notavelmente é uma maneira de se trabalhar evidenciada com o avanço da tecnologia, e entre benefícios e malefícios, considero essa liberdade dada ao trabalhador de poder realizar seu trabalho da maneira que mais lhe achar conveniente e proveitosa um grande avanço, visto que podemos muitas vezes observar que o rigoroso controle de carga horária faz muitos trabalhos apresentarem uma produtividade baixa. Além de ser uma forma mais rentável, dada a diminuição do tempo gasto com o trajeto para o

serviço, consideremos também os gastos com a formação da estrutura para se receber esse empregado. Resumindo, pode-se economizar tempo e gastos e aumentar a produtividade. É considerada uma forma de trabalho mais prática, visando a flexibilidade da carga horária e maneira de conduzir o próprio trabalho. Alguns aspectos que podemos citar enfocando as características acima seriam a livre escolha do trabalhador de realizar seu trabalho em momentos propícios que lhe renderão uma maior produtividade, assim como evitar diversos transtornos como o deslocamento até o trabalho, enfrentando trânsito, horários rígidos, e também a maneira de adaptar seu trabalho à forma adequada que escolheu, ou seja, trabalhar dentro de casa, ao ar livre, no período noturno, entre escolhas cabíveis ao trabalhador. É notável que essa flexibilidade conseguida pelo teletrabalho só seja possível com um controle mais preciso sobre as atividades do trabalhador e exige também uma relação de maior confiabilidade entre o empregador e o empregado. [...]

Por outro lado, Fincato (2014, p. 111) apresenta a seguinte definição:

O teletrabalho constitui uma difícil tarefa, na medida em que há um número de variações terminológicas, e suas flexões conforme o contexto geográfico, temporal e até mesmo científico. A palavra telecommuting<sup>3</sup>, que originou o vocábulo teletrabalho na língua portuguesa, foi utilizada pelo norte-americano Jack Nilles (1997), na década de 70. Definindo como qualquer atividade profissional que é realizada fora do local tradicional de trabalho, em que alguma das técnicas de telecomunicação é utilizada. Denise Pires Fincato (2003), enfim, afirma que é teletrabalho: [...] fenômeno moderno (ou nem tanto) a partir do qual alguém presta serviços por meio das ferramentas de comunicação e informação (notoriamente internet), distante geograficamente de seu tomador de serviços. A relação poderá ser autônoma ou subordinada [...].

Acerca da natureza jurídica do teletrabalho Barros esclarece que:

Discute-se muito a natureza jurídica do vínculo do teletrabalho com a empresa, á luz dos critérios de interpretação do contrato de trabalho, afirmando que o teletrabalho não imprime por si mesmo, o selo de autonomia da relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele que presta serviços, e que a subordinação característica do contrato de trabalho se acentua no teletrabalho, provocando apenas uma alteração na morfologia típica do trabalho subordinado e “obrigando a uma reconstrução do sistema de indícios utilizados até agora para desvendar a dependência. (...) Na França, na Espanha, na Itália e no Brasil, o teletrabalho em domicílio gera os mesmos direitos do empregado assalariado comum, embora se reconheça que o teletrabalho possa assumir fisionomia autônoma, dependendo da forma como se realiza prestação de serviços. Washington Luiz da Trindade e Sergio Pinto Martins discutem a natureza jurídica do teletrabalho. O primeiro acentua que as novas formas contratuais, importadas ou não contrastam com “a estrutura jurídica engessada nas parênticas gnomas tradicionais ....Pelos caminhos dos contratos de gestão e o aparecimento, em Lei, das agências executivas, também o Estado – Leis 9648 e 9649/98 – que começa a alinhar-se no processo de externalização para mudar as relações laborais nos entes públicos”. O segundo admite que no teletrabalho “a subordinação acaba ficando mitigada” (BARROS, 2001, p. 35-40).

A relação jurídica do teletrabalho não perde as características do contrato de trabalho tradicional, mas apenas mostra-se de maneira diferenciada, entretanto, a subordinação inerente ao contrato de trabalho não se perde. Neste sentido, Estrada conclui que:

Pesa-se muito que, com o teletrabalho a subordinação ficaria mitigada, considerando que o empregado vai ficar longe da empresa, conseguindo mais autonomia e uma suposta liberdade, mas na verdade não tão assim, pois, com a utilização dos instrumentos informáticos, muitos teletrabalhadores estariam sendo muito mais dependentes dos empregadores que se estivessem no local da mesma empresa. Isso deve-se que o computador além de ser um instrumento de trabalho do trabalhador, também seria um instrumento de controle deste, fazendo uso de seu poder diretivo, “dando voltas” pela rede, colocando o teletrabalhador numa posição muito subordinada, especialmente se o teletrabalho é conectado. Mesmo com o desconectado poderia existir um controle, claro que bem menor, mas tudo isso depende do programa a ser utilizado pelo empresário. Existem programas que registram e guardam na memória o labor feito no horário de trabalho, inclusive é possível saber quantas vezes o empregado tocou no teclado, se entrou nas salas de bate-papo, quantas vezes usou o telefone. (ESTRADA, 2004, pág. 51- 60).

Assim, identifica-se, como principais características do teletrabalho, à distância, a não presencialidade, a prevalência do uso dos equipamentos telemáticos e o horário flexível.

### 2.3 ESPÉCIES DE TELETRABALHO

Algumas espécies de teletrabalho são exercidas em domicílio, telecentros, nômade e o transnacional. No trabalho a domicilio, o trabalhador realiza a prestação de serviços em sua própria residência, com ferramentas que auxiliam no desenvolvimento das tarefas e comunicação com a empresa e uma das vantagens é a flexibilidade de horário.

O teletrabalho em telecentros é aquele estabelecimento do empregador fora de sua sede central, que recebe os teletrabalhadores com o objetivo de realizarem suas atividades, sem que haja a necessidade que o empregado frequente a sede da empresa. Já o teletrabalho transnacional, ocorre quando o trabalho é efetivado por trabalhadores de outros países e seus colaboradores sem frequentar a sede da

empresa, que também utiliza tecnologias apropriadas para o trabalho à distância e permite flexibilidade de horário.

Teletrabalho móvel é aquele realizado pelo empregado que está fora do trabalho e de sua residência, normalmente em viagem e que necessita de um celular ou notebook para realizar seu serviço, sendo este um trabalho realizado esporadicamente, mas que designa o teletrabalho como sendo onde quer que a pessoa esteja trabalhando no momento.

Teletrabalho “*Call Centers*”, para as centrais de atendimentos, seria um trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa, mas que utiliza tecnologias próprias para execução da atividade, mas que tem que ser respeitado o horário estabelecido pelo empregador, independentemente do local físico em que o empregado se encontre.

Ainda com relação ao tema, COSTA (2004, p. 15), assevera que:

*Home-office* – é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador. Enquanto que o Teletrabalho móvel é o trabalho realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, *laptops*, *palmtops*, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente. Escritórios satélites pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados. Telecentros são escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).

A expansão dos meios tecnológicos da informação e da comunicação vêm se tornando cada vez mais presente na rotina das empresas, tendo como exemplo dessa influência as inovações relacionadas ao trabalho a distância. Assim, o trabalho executadas por meios computacionais e a distância utilizando a internet é denominado Teletrabalho, também denominado de *home office*.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Atividade - SOBRATT aduz que essa modalidade de trabalho já vinha sendo praticada pelas empresas e para ela teletrabalho é ‘todo o trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador.

Para a SOBRATT o teletrabalho surgiu da necessidade aproximar mais a organização de seus clientes, reduzindo ou eliminando a barreira das distâncias existentes entre ambos e utilizando tecnologias da informação e comunicação na execução dessas atividades.

Além do mais, o teletrabalho já é uma realidade na rotina de muitos trabalhadores e empresas, pois com o auxílio da tecnologia, essa modalidade de prestação de serviços extrapolou o espaço físico da empresa e ganhou outras localidades, por meio de instrumentos tecnológicos como internet, celular, notebook, os quais já se popularizaram.

### **2.3.1 Subordinação Jurídica do Teletrabalhador**

O vínculo empregatício do teletrabalho configura-se a partir dos critérios da subordinação jurídica, como a alteridade ou a dependência econômica. Nessa modalidade de trabalho a tecnologia abre espaço para um novo modelo de subordinação, onde o empregado fica submetido a empregador indiretamente, criando dessa forma a telessubordinação. Neste aspecto, o trabalho é realizado geralmente fora da fiscalização direta do empregador, podendo ser em domicílio, mostrando-se como uma subordinação menos intensa na sua essência, podendo ser estendida como “subordinação virtual”.

Nestes casos, o empregado recebe ordens através de e-mail, telefones, whatsapp e/ou outros programas, configurando assim, a subordinação inerente do contrato. Dessa maneira, Russomano esclarece que:

O local da prestação de serviços não tem valor para configurar ou desfigurar os direitos do empregado brasileiro. Desde que exista relação de emprego, isto é, desde que exista de um lado o empregador e do outro lado o empregado, ganhando salário, prestando serviço permanente e debaixo de subordinação hierárquica, tanto o trabalhador que atua em sua própria casa, quanto o trabalhador que opera no estabelecimento industrial ou comercial ficam defendidos pelos princípios da consolidação (RUSSOMANO, 1998, p.28).

Vislumbra-se, portanto, que os elementos caracterizadores da subordinação jurídica, não podem estar camuflados como se fossem decorrentes de uma relação de trabalho autônoma: Neste sentido, Barros esclarece que:

A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeito de um contrato civil ou mercantil.(BARROS, 2013, p.98).

Dessa maneira, para definição da natureza do vínculo empregatício entre o teletrabalhador e o empregador, são necessários os requisitos tradicionais e os inerentes a modalidade de contrato, ao passo em que a subordinação jurídica dar-se-á pela sujeição do empregado aos comandos do empregador.

Teletrabalho é atividade realizada em local distante da empresa, através do uso de telecomunicações e das tecnologias da informação. Contudo, o local da prestação de serviço, de maneira alguma determinará se há ou não subordinação. Assim, o que é determinante observar é se o prestador de serviços está sob a ordem do empregador, que no caso é quem determina o modo e a quantidade de produção dos serviços, os horários e todas as tarefas pertinente à função.

Com as tecnologias da informação, o empregador pode exercer o seu controle a distância. Utilizando para isso, sistemas ou outros meios capazes de fiscalizar o teletrabalhador, sob a rígida vigilância e submetido à direção e organização. Assim, tem-se que mesmo a distancia o empregador pode exigir a submissão do empregado, sob a égide da vigilância impessoal e atemporal. Nessa linha Isabele Bandeira de Moraes assinala que:

Com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, instituiu-se a telessubordinação ou teledisponibilidade, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, a distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa. Até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente pelo computador. Falando-se especialmente do teletrabalhador empregado, vê-se a ocorrência de uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, com a ajuda de *softwares*, pode-se se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando automaticamente metas, quando já cumpridas as antecedentes. (MORAES, 2014, p.48).

Para Danilo Gonçalves Gaspar (2016, p.221), a subordinação do teletrabalho:

É justamente nesse sentido que o critério da subordinação potencial, ao não exigir o recebimento de ordens diretas por parte do trabalhador, contribui ainda mais para o reconhecimento da relação de emprego no caso do trabalho a distância, na medida em que o trabalhador, nesses casos, se insere na estrutura organizacional da empresa, ficando, portanto, potencialmente subordinado.

Nesse sentido, Talita Camila Gonçalves Nunes (2016 p.183) para fins de subordinação jurídica esclarece que:

A sujeição aos comandos por intermédio da tecnologia e telemática é intensa e sem controle no excesso de jornada é um inimigo que se instala nas paredes do home office, acarretando doenças que podem comprometer a saúde do trabalhador. De um lado a facilidade de exercer a profissão sem sair de casa ,e do outro, as cobranças de produtividade e o temor de perder o emprego.

Dessa maneira, observa-se que o com os meios de telecomunicações inserido no trabalho a distancia é possível perceber a subordinação e a sua caracterização jurídica. Em relação ao posicionamento doutrinário, dessa modalidade de trabalho, o julgado transcrito por Mauricio Godinho Delgado descreve que:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – HOME OFFICE ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS – OUTROS TEMAS – SUBSTITUIÇÃO – ACÚMULO DE FUNÇÕES – HORAS EXTRAS – ADICIONAL NOTURNO – HORAS DE SOBREVISO – 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 objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em

domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, 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. Disponível em < <http://www.tst.gov.br/>> Acesso em 28.02.2018.

A decisão acima demonstra que independente de regulamentação, o Tribunal Superior do Trabalho, reconhece o uso de meios telemáticos como meio de controle do empregado desde que seja reconhecido o vínculo de emprego e a subordinação.

## 2.4 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI. 12.551/11

No Brasil, o teletrabalho foi introduzido em agosto de 1997 através do seminário “Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio”. E no ano de 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), órgão responsável pela realização de diversos eventos sobre o tema. Após esse período, sabe-se que muitas empresas praticavam o teletrabalho de maneira informal, inclusive empresas públicas.

A Constituição Federal de 1988, no entanto, diante do avanço tecnológico inovador das relações de trabalho, já admitia expressamente e reservava espaço para criação de lei específica para o teletrabalho.

O Antigo artigo 6º da CLT de 1943 previa que não havia distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que fosse caracterizada a relação de emprego entre as partes. Entretanto, esse dispositivo foi alterado pela 12.511/11 que regulamentou a matéria e introduziu ao referido artigo seguinte parágrafo:

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.

A partir dessa redação, observa-se que o legislador considerou que não é o local que caracteriza a relação da modalidade de teletrabalho, mas as condições do contrato de trabalho.

A alteração do artigo ampliou os meios de comando e supervisão da relação de emprego, a exemplo da subordinação, pressuposto essencial do vínculo empregatício, mas não apresentou regras específicas para delimitação do teletrabalho uma vez que não houve explicitação quanto à compatibilidade do instituto da jornada de trabalho convencional pregada na Consolidação das Leis do Trabalho. Restaram ainda, omissões no tocante a prorrogação de jornada ao trabalhador teleoperário, a viabilização do intervalo intrajornada, à delimitação do tempo e aplicação do regime de sobreaviso considerando o desenvolvimento do trabalho a distancia, entre outros.

Observa-se, portanto, que a Lei 12.551/11, não trouxe mudanças significativas para o teletrabalho, pelo contrário, problematizou ainda mais, quando deixou lacunas. Assim, por não ser assunto esgotado a reforma trabalhista, trouxe algumas mudanças nesse sentido, o que será analisado a seguir.

### **3.0 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO VERSUS AS IMPLICAÇÕES DA LEI. 13.467/2017 NO TELETRABALHO**

A dignidade da pessoa humana pode ser considerada como um conceito básico para que seja possível garantir a todos os direitos humanos, que apesar de sem direito inerentes a todos os seres humanos, tornou-se um conceito forte a partir da primeira metade do século XX, mais especificamente após a segunda guerra mundial quando do estabelecimento da Organização das Nações Unidas. Neste momento, um dos principais objetivos de tal instituição era de tentar evitar que massacres e abusos como os ocorridos na Alemanha Nazista voltassem a acontecer. Anos após a criação da ONU, instituiu-se o Tratado de São Francisco que objetivava garantir a aplicabilidade dos direitos humanos para todas as pessoas.

Antes de definir a dignidade da pessoa humana é fundamental conceituar os termos dignidade e pessoa humana. A dignidade pode ser entendida como uma qualidade do que pode ser considerado como honrado. Quanto à pessoa humana, entende-se que se há pessoa humana é por que há pessoas não humanas.

Assim, são pessoas não humanas aquelas que não possuem características humanas, a exemplo das pessoas jurídicas, que representam organizações que, apesar de possuírem personalidade própria e o poder de contratar, demitir, gerar lucros e prejuízos, e poder abrir falência, não existe como ser humano. Assim, o termo pessoa humana vem para distinguir os indivíduos humanos, nascidos de mulheres como preferem falar alguns autores, dos outros tipos de pessoas.

O termo dignidade da pessoa humana é considerado como tão complexo que alguns autores costumam apresentar conceitos que são em alguns casos discordantes. De forma simplificada, porém, podemos definir a dignidade da pessoa humana como todo aquele direito que deva ser garantido para que qualquer ser humano tenha condições de viver de forma digna, satisfatória e plena.

Apesar de sua finalidade de garantir o cumprimento dos direitos humanos, a dignidade da pessoa humana não é considerada pela maior parte dos autores como

um direito, uma vez que a mesma não é contemplada diretamente no ordenamento jurídico, tratando-se de um atributo que todo ser humano possui independente de qualquer característica como cor, raça, sexo, orientação sexual, posicionamento político, posição sexual ou religião, bastando ser a pessoa considerada como um ser humano para possuir tal atributo. Entende-se, portanto, que a dignidade não é um atributo que possa ser cedida ou mesmo retirada, é um atributo do próprio ser humano.

No ordenamento jurídico brasileiro a dignidade da pessoa humana não é considerada como um direito fundamental, mas é um princípio. Entende-se que as normas jurídicas podem ser divididas entre regras e princípios, sendo que os princípios são uma espécie de fonte subsidiária das normas. De acordo com Bonavides (2004):

Os princípios gerais são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. O nome de principio induz em engano, tanto que é velha questão entre jurista se os princípios são ou não normas. Para mim não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as demais. E esta é a tese sustentada também pelo estudioso que mais amplamente se ocupou da problemática, ou seja, Crisafulli. Para sustentar que os princípios gerais são normas os argumentos vêm a ser dois e ambos válidos: antes de tudo, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê que não devam ser normas também eles: se abstraio de espécies animais obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são abstraídos e adotados é aquela mesma que é cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. Para regular um comportamento não regulado, é claro: mas agora servem ao mesmo fim para que servem as normas expressas. E por que então não deveriam ser normas?

Como princípio fundamental que é, a dignidade humana representa uma espécie de valor principal guia, sendo o princípio que apresentar o maior valor hierárquico dentro do ordenamento jurídico. Cabe lembrar ainda que, a sua classificação como princípio não diminui a sua efetividade, pois, apesar de estar no ordenamento jurídico como princípio, esta sua presença faz com que o mesmo tenha representatividade de norma jurídica.

Há de se destacar que o conceito contemporâneo de dignidade humana teve gênese no Cristianismo, tendo em vista que, por tal visão, o ser humano é considerado como especial, diferenciado e diferente de tudo o mais o que existe. Assim, não há dúvida

de que este conceito metafísico de dignidade humana teve origem no cristianismo, porém, a história tornou o que era metafísico em aplicação prática para garantir a dignidade humana como dever do Estado na defesa do princípio e fundamentos dos contratos estatais (RAMOS, 2014).

Acerca da dignidade humana, Kant (2007, p.77), afirma que “tudo no mundo tem um preço ou uma dignidade”. Kant pregou a ideia de que o homem não é um objeto, mas um ser humano, por essa razão a dignidade humana seria essencial nas relações. Em 1948, o conceito de dignidade se expandiu com o advento da Declaração dos Direitos do Homem, reconhecendo a dignidade da pessoa humana como direito inerente à igualdade, fundamentada na liberdade, justiça e a paz mundial.

A Dignidade da Pessoa Humana está inserida no rol dos direitos fundamentais, constituindo a unidade dos direitos e garantias individuais e sociais do ser humano. Neste contexto, Piovesan explica que:

A dignidade da pessoa humana, [...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora ‘as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (PIOVESAN, 2000, p.54).

Na mesma linha Sarlet acrescenta que:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 1988, p.60).

A dignidade da pessoa humana não é uma condição humana e nem apenas, mas uma garantia desde a sua concepção. Desse modo, nota-se que a dignidade humana é um direito fundamental inerente a todos os cidadãos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada no ano de 1948, pela Assembléia Geral das Nações Unidas cita o princípio da humanidade e da dignidade já no sua introdução.

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo (...). Considerando que as Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana (...).

Nesse contexto, percebe-se que algumas pessoas utilizam o termo *dignidade da pessoa humana* com a intenção de defender os direitos fundamentais, mas sem, com isso, alcançar de forma plena o conceito efetivo da expressão. Isso faz com que em muitas situações a utilização desta expressão ocorra em situações contrastantes com as definições previstas na constituição para defender o direito à liberdade e à vida por exemplo.

Assim, observemos o que diz a Constituição da Republica Federativa do Brasil acerca da dignidade da pessoa humana. No seu artigo 1º, inciso III, define a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais da referida constituição. Adicionalmente, no inciso III do art 5º define como um dos direitos individuais e coletivos da constituição que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano degradante.

A mesma dignidade da pessoa humana é ainda destacada no referido ordenamento legal ainda no art 5º, no inciso XLIX quando afirma-se que é assegurado aos presos o respeito à integridade física e moral.

Deste modo, observa-se que a dignidade da pessoa humana pode ser entendida como uma qualidade unica de cada ser humano que faz do mesmo integrante da sociedade como merecedor de consideração e respeito por parte do Estado e da sociedade, incluindo a comunidade no qual o mesmo está inserido.

Esta dignidade torna-se aplicável e exercível para as pessoas a partir de um conjunto de direitos e deveres fundamentais que, de algum modo, busquem garantir que a pessoa não vá sofrer atos degradantes e desumanos, além de tentar assegurar uma vida saudável na qual observem-se condições mínimas existenciais

para isto, além de tentar promover uma participação ativa nos destinos de sua própria existência, sendo ainda responsável por suas decisões tendendo em vista a comunhão com as demais pessoas com as quais conviverá.

Quanto à inclusão da dignidade da pessoa humana na Constituição da República Federativa do Brasil, Tepedino afirma que:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2º do art. 5º no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento (TEPEDINO 1999, p.220).

Percebe-se que boa parte dos autores tratam como dignidade todo valor que não tenha um preço definido, que não possa ser trocado ou mesmo substituído, resumindo, aquilo que não pode ser precificado e mesmo trocado por algo equivalente. Já por outro lado, sob a perspectiva kantiana, que apresenta o ser humano, como um ser racional, tem uma existência que se justifica por si mesma, ou seja, que não depende do meio para a sua realização.

Já os seres que não sejam racionais, seriam condicionados ao meio no qual convivem, devendo ser tratados como coisas, diferente dos seres racionais, que seriam chamados de pessoas, uma vez que a natureza já define que esses seres já possuem uma existência justificada por si mesma, não podendo ser utilizado como elemento para alcançar um meio o que tornaria altamente limitada a sua atuação no mundo.

Assim, o ser humano, por ser um ser racional, sendo detentor do fim em si mesmo, é digno, e é esta dignidade um valor superior a todo e qualquer direito ou garantias que possam vir a existir.

Deste modo, percebe-se que a dignidade da pessoa humana é um valor superior a ser buscado por qualquer ordenamento jurídico e o princípio de base a partir do qual irão se elaborar todo e qualquer outro direito fundamental. Deste modo, a referida

dignidade deveria ser a norma fundamental para criação, interpretação e aplicação das demais normas aplicáveis, sendo ainda condicional para a existência e para se fazer exercer do direito.

Uma outra característica importante da dignidade da pessoa humana é que este valor coloca o ser humano, como ser racional e como sujeito de direitos, em um nível superior do que se observava no Estado Liberal. O Estado Liberal que regulava a vida dos seres a partir da perspectiva do patrimônio do indivíduo. Por outro lado, a dignidade, como uma espécie de “princípio mãe”, tem a finalidade de guiar a criação e aplicação de todo o ordenamento jurídico para fazer exercer os valores da pessoa como possuidor de interesses sob a visão individual e existencial, além dos interesses meramente voltados para a visão patrimonial.

Assim, sob essa perspectiva de valores voltados para a dignidade da pessoa humana em um patamar superior à visão patrimonial, o direito de propriedade passa a ser visto como um meio para garantir que o ser humano, uma vez vivendo em sociedade, tenha um espaço e elementos patrimoniais suficiente para que exerça sua função social de modo a propiciar o seu desenvolvimento com dignidade.

Sob essa perspectiva, a dignidade da pessoa humana pode ser observada como um valor permanente que deve acompanhar e garantir o bem estar de todos, sendo que, o Estado deve garantir que os seus administrados tenham direitos que venham a garantir viver com dignidade. A vida com dignidade implica, assim, direitos que garantam elementos como honra, liberdade, vida, saúde, moradia, igualdade, segurança, propriedade privada, etc.

Este tipo de visão nos pode nos levar a conclusão natural de que não seja então tarefa do Estado, enquanto legislador processual, legislar sobre a existência do princípio da dignidade humana, já que seria um direito já existente materialmente. Porém, tem-se que o processo é o elemento a partir do qual pode-se garantir os interesses dos cidadãos, dando aos mesmos condições para que, caso seja atingido em qualquer um de seus direitos, possa pedir auxílio ao estado que tem a finalidade de salvaguardar tais direitos.

Deste modo, o processo deve ser aplicado, estruturado e mesmo interpretado de modo a contemplar os direitos fundamentais decorrentes do princípio da dignidade humana, principalmente se considerarmos que o hiato existente entre a legislação e a realidade ainda é grande e complexo.

Ainda tendo em vista esta dissociação eventual entre norma e realidade no que diz respeito à aplicação das normas e à observação da dignidade humana, há de se observar que é altamente indigno para qualquer ser humano não ser atendido em seus direitos fundamentais e ter o seu caminho para a justiça obstruído em detrimento de lentidão de processos judiciais por exemplo. A pessoa humana, tendo direito ao seu princípio da dignidade, deveria receber uma resposta célere, efetiva e justa do Estado uma vez que se sinta em algum momento lesado em qualquer um de seus direitos.

Ainda sob a perspectiva conceitual, é importante destacar alguns elementos importantes e diferenciar determinados conceitos. Quando falamos em direito do homem estamos utilizando uma expressão jusnaturalista, ou seja, trata-se de direitos que, apesar de existentes, ainda não foram escritos. Assim, com relação a tais direitos, apesar de sabermos que os mesmos existem, não há nada formalizado sobre os mesmos. Estes direitos fazem, portanto, parte da própria essência do ser humano, direitos que apesar de serem aplicáveis e utilizados não estão positivados.

Por outro lado, os chamados direitos fundamentais são aqueles que já foram escritos em algum lugar, mais precisamente nos textos constitucionais. Assim, quanto aos direitos fundamentais, podemos dizer que os mesmos já são positivados, ou seja, constitucionalizados. Sob essa perspectiva, entende-se os direitos humanos como direitos fundamentais voltados para o plano internacional, sendo que, a dignidade da pessoa humana é o fundamento que tem como apoio o princípio da universalidade dos direitos humanos, ou seja, da utilização de tais direitos por qualquer ser considerado racional.

Para que se garanta a configuração do Estado, é à base de todos os direitos fundamentais, de modo que, tais direitos são nada menos que consequências e

desdobramentos da manutenção das garantias daquela, sendo que, como base na mesma é que devem ser elaborados, aplicados e interpretados.

Sobre este aspecto, a dignidade da pessoa humana, sendo observada como um valor fundamental que é, embasa todos os demais direitos fundamentais em todas as suas diferentes dimensões. Apesar disto, porém, a dignidade da pessoa humana não pode ser observada como um direito absoluto, uma vez que, dependendo da situação, em detrimento da aplicação e outros direitos também constantes nos textos constitucionais, pode ser relativizada.

Como exemplo, observemos o direito à vida, previsto no art 5º da Constituição da Republica Federativa do Brasil, que pode ser limitada de acordo com a própria constituição no seu art 5º inciso XLVII que permite a pena de morte em caso de guerra formalmente declarada. Apesar disto, há situações em que a dignidade deve ser observada como absoluta, quando analisamos, por exemplo, a proibição à tortura, a escravização e ao tratamento degradante do ser humano.

Deste modo, podemos verificar que a dignidade humana pode ser observada sob uma perspectiva de tolerabilidade, que seria uma espécie de gaiola de proteção que determina o ponto até o qual qualquer ato, fato ou situação pode ser considerável tolerável tendo em vista os anseios e necessidades da vida em coletividade, tendo em vista as perspectivas de circunstâncias específicas, o local, as variáveis culturais, temporais e históricas. Assim, observa-se que condições o individuo deve ser obrigado a suportar e tolerar tendo em vista a garantia da vida dem sociedade e a coletividade.

Percebe-se, portanto, que a dignidade da pessoa humana está diretamente correlacionada com o conceito de minimo existencial. Tal conceito diz respeito àqueles bens, oportunidades ou mesmo direitos com relação aos quais a mera privação pode ser considerada como intolerável, uma vez que, tal privação poderia comprometer seriamente a existência do ser (alimento, água potável, etc.).

É importante destacar, porém, que a referida tolerabilidade não diz respeito ao que cada pessoa individualmente observada consegue ou não suportar, mas sim, observando-se as idiossincrasias de cada individuo dentro da perspectiva de

coletividade. Assim, o que seria em uma visão superficial uma análise subjetiva, torna-se um juízo objetivo de modo que possa se aplicar os direitos com base em parâmetros gerais dentro da coletividade na qual o indivíduo irá se encaixar, tendo em vista a necessidade de garantias da segurança jurídica, esta sim, um dos elementos necessários e fundamentais para que se justifique a ação do Estado sobre os indivíduos além da própria existência do Estado.

Deste modo, para que a segurança jurídica seja de fato garantida, e para que uma aplicação jurídica coerente seja possível, percebe-se que a dignidade humana é de fato um direito humano natural, porém, a mesma deve ser aplicada tendo em vista uma perspectiva de tolerabilidade para que as condutas dos indivíduos e do Estado sejam norteadas. Ou seja, há de se observar a linha divisória tênue que separa os atos toleráveis do intoleráveis tendo em vista a harmonia e a garantia dos direitos coletivos, além de se considerar os aspectos e variáveis locais, históricos e culturais que possam vir a interferir no cumprimento dos direitos fundamentais. Quanto a este aspecto, destaque-se a observação de Sarlet:

Diante da evidente violabilidade concreta da dignidade pessoal, e em que peso o mandamento jurídico-constitucional do cunho absoluto da dignidade da pessoa e da possibilidade de se admitir eventuais limitações à dignidade pessoal. [...] No sentido específico de que ao Estado – e o direito penal também cumpre este desiderato – incumbe o dever de proteger os direitos fundamentais e a dignidade dos particulares (SARLET, 2001, p. 124).

Portanto, não se pode considerar como razoável um conceito absoluto para a dignidade, sendo que, o seu conteúdo pode ser considerado como relativo, apesar de o direito à dignidade ser absoluto.

Assim, percebe-se que a dignidade da pessoa, enquanto valor máximo dos anseios da sociedade é uma das conquistas mais importantes da humanidade. Nesse contexto, Delgado afirma que:

[...] a dignidade da pessoa humana é conquista cultural recentíssima, atada ao desenvolvimento da Democracia na história dos últimos duzentos anos e efetivamente manifestada apenas a partir de meados do século XX. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, em sua singeleza e independentemente de sua riqueza ou status social, é um dos avanços jurídicos mais notáveis na história juspolítica da humanidade. É disso que trata o princípio da dignidade da pessoa humana. (DELGADO, 2004, p.40).

A dignidade da pessoa humana sob a perspectiva dos direitos fundamentais do homem legitima-se pela percepção atual desses direitos como aqueles inerentes ao homem e assecuratórios da dignidade plena. A partir dessa premissa, percebe-se que a dignidade da pessoa humana está inserida em todos os contextos vivenciados pelo homem.

Dessa forma, o valor social do trabalho, recebe tratamento diferenciado, baseada nos princípios constitucionais, sendo responsável pela formação da ordem econômica e da ordem social. Neste aspecto, Balera pondera que:

[...] deveras, só se pode cogitar de uma sociedade livre quando mediante políticas sociais e econômicas, as forças vivas do País, perseguem, a todo custo o ideal do pleno emprego. [...] O trabalho, sobre ser um valor social fundamental na República [art. 1º, IV] possui uma categoria superior aos demais valores que a Ordem Social salvaguarda [art. 193]. Essa primazia não significa outra coisa, em nosso entender, que aquela mesma ideia tão bem expressa pelo magistério social cristão [...] pelo Romano Pontífice. De feito, na Carta Encíclica *laborem Exercem*, o Papa João Paulo II sublinha: 'o trabalho humano é uma chave, provavelmente a chave essencial de toda a questão social normal. (BALERA, 1994, p.1167).

Neste contexto, observa-se que a pessoa humana, para ter dignidade, precisa ter a sua disposição o trabalho, considerado como fonte geradora de sua manutenção financeira, bem como fonte geradora de sua inserção social. Diante desse contexto, ao proferir a decisão no processo 401-2010-669-9-0-0 – TRT9, o relator Ubirajara Mendes explanou que:

[...] PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. O trabalho tem por finalidade, essencialmente, conferir dignidade ao ser humano, traduzindo uma das formas de exteriorização da cidadania, não se podendo considerá-lo apenas em seu aspecto econômico. Nesta linha, a ausência de local apropriado para refeições e de instalações sanitárias no trabalho realizado em obras ao longo de rodovias, atenta contra a exigência normativa de condições mínimas e dignas de higiene e saúde, em especial aquelas previstas na NR-31, além de violar princípios fundamentais estabelecidos na Carta Magna, notadamente a prevalência da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho [...] RECURSO ORDINÁRIO - TRT9. Disponível em < <http://www.trt5.gov.br/>> Acesso em 28.02.2018).

Neste contexto, tem-se que o trabalhador, antes mesmo de ser empregado é ser humano, merecendo neste aspecto todo o amparo jurisdicional seja ele trabalhador interno de uma determinada empresa ou externo que presta serviço na modalidade de teletrabalho.

### 3.1 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NO TELETRABALHO

A reforma trabalhista em vigor desde 11 de novembro de 2017, através da Lei. 13.467/17 introduziu mudanças significativas à CLT 1943, dentre as quais, destacou-se o teletrabalho com a introdução dos artigos 75 A até o 75 E com a seguinte redação:

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.

O teletrabalho de acordo com a redação do art. 75 B é considerado “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”. Essa disposição efetuada pelo legislador foi restritiva, porque para a CLT o trabalhador que labora externamente, a exemplo do vendedor externo, o motorista, dentre outros, não possui um polo de trabalho fixo, ou seja, não são teletrabalhadores de acordo com a redação do artigo 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos de informática, smartphones, GPS, e/ou outros meios telemáticos.

Para o legislador, estará sujeito ao regime jurídico do teletrabalho quem exercer na maior parte do tempo, o trabalho em um local fixo, sem a necessidade de se locomover. Por exemplo, residência própria, biblioteca, entre outros, mas desde que seja através das tecnologias da informação, internet, e-mail, whatsapp e telefone, para o recebimento e envio das atribuições.

O artigo 75 C prevê que para o início do teletrabalho é necessário o mútuo acordo, todavia o parágrafo segundo afirma que o empregador pode sem anúncio do empregado determinar o seu retorno ao meio ambiente laboral. Observa-se que tal disposição conflita-se com o artigo 468 da CLT, que exige a bilateralidade no contrato de trabalho em razão do princípio da inalterabilidade contratual.

Nos tópicos a seguir, debruçou-se este trabalho monográfico na análise do controle de jornada e aquisição de equipamentos pelo teletrabalhador, assim como normas de segurança e medicina do trabalho introduzido pela reforma trabalhista.

### **3.1.1 Controle de Jornada do Teletrabalhador**

Além da subordinação, o controle de jornada do teletrabalhador sempre foi tema polêmico, mas já superado pela jurisprudência. Isso porque o teletrabalho possui

diversos softwares possíveis de serem utilizados pela internet para controlar a jornada do teletrabalhador. Inclusive o Tribunal Superior do Trabalho em diversos julgados já se manifestou sobre a plena possibilidade do controle de jornada, quando o labor for realizado à distância.

Entretanto, com a reforma trabalhista que se deu por meio da Lei. 13.467/2017 o legislador introduziu no artigo 62 da CLT o inciso III, o qual exclui os empregados que trabalham à distância, através de instrumentos telemáticos, do capítulo “Da Duração do Trabalho”. Neste sentido, os teletrabalhadores, mesmo controlados passam a não ter direito a horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e adicional noturno.

Observa-se, que o legislador ao excluir o teletrabalhador do controle de jornada, acaba constituindo uma inconstitucionalidade declarada tendo em vista que o artigo 7º, inciso III da Constituição Federal estabelece que a duração do trabalho normal não deve superar as 8 horas diárias e 44 semanais. Acerca dessa limitação de jornada, o Enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho fez a seguinte ponderação:

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.

Com a redação do inciso III do artigo 62 da CLT, o legislador menciona que o regime de teletrabalho não tem direito a jornada mínima, tão pouco a remuneração pelas horas extraordinárias, pelo fato de ser o teletrabalho um trabalho mais flexível, entretanto, observa-se que há uma contradição na regulamentação, pois, nos dias atuais há diversos tipos de tecnologias que permitem que o empregador controle do tempo do empregado, mesmo ele não estando sob a égide do controle tradicional.

O controle de jornada é necessário, porque está diretamente ligada a saúde do trabalhador. A produtividade do serviço, não pode neste aspecto, sobrepor à jornada do trabalhador, isso porque as jornadas além da 8ª hora diária e 44ª semanais, sem

o pagamento das horas extras extrapolam o direito constitucionalmente garantido. Conclui-se, portanto, que é plenamente cabível o controle de jornada e fixação de horários, através de meios da telecomunicação, sistemas e softwares. No mesmo entendimento a respeito do controle de jornada, CASSAR descreve:

No passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados, porquanto estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. (CASSAR, 2018, p. 122.).

Diante das facilidades de monitoramento através de webcâmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, o teletrabalhador deveria ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. Deste modo, além do controle de jornada a reforma trabalhista trouxe também, a previsão no tocante a aquisição e manutenção de equipamentos para o teletrabalho.

### **3.1.2 Aquisição e Manutenção de Equipamentos para o Teletrabalho**

O artigo 75 D da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, prevê “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”.

Extraí-se da análise desse dispositivo que o contrato deverá prever quais serão os equipamentos tecnológicos utilizados para o serviço, assim como a estrutura necessária para o trabalho e quem será o responsável por arcar com o ônus. Percebe-se, portanto, que essa disposição não ficou muito clara, pois vai de encontro com o artigo 2º da CLT, o qual prevê que os riscos do negócio são inerentes do empregador. Acerca do tema, o Ministério Publica do Trabalho, já se manifestou acerca do assunto, informando que a regulamentação é irregular, pois a

empresa não pode transferir os custos e os riscos da atividade econômica para o empregado.

### **3.1.3 O meio ambiente do trabalho, normas de proteção e o artigo 75 da CLT.**

Na Revolução industrial, com o surgimento do trabalho organizado em grande escala, homens, mulheres e crianças submetiam-se a condições degradantes de trabalho, com baixa remuneração, jornadas extensas, exposição de agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, sem qualquer proteção.

Segundo (SILVA, 2016, P.06), o meio ambiente do trabalho surgiu “com o advento da Revolução Industrial, com os chamados proletariados, e com eles ocorreu à degradação do meio ambiente do trabalho”.

As mudanças vieram com as primeiras normas reguladoras das relações de trabalho. Assim, no início do século XX surgiu o movimento denominado de constitucionalismo social, que consistia na regulação e princípios de natureza social na seara trabalhista e previdenciária. A constituição pioneira neste particular foi à mexicana em 1917 que de acordo com Sussekind previa o seguinte:

O patrão será obrigado a observar nas instalações de seus estabelecimentos os preceitos legais sobre higiene e salubridade e adotar as medidas adequadas para prevenir acidentes no uso de máquinas, instrumentos e materiais de trabalho, assim como a organizar o trabalho de tal maneira que se dê à saúde e vida dos trabalhadores a maior garantia compatível com a natureza do trabalho, sob pena das sanções que a lei estabelecer. (SUSSEKIND, 2004, p.912).

Após esse período vieram constituições semelhantes, a exemplo das constituições de Portugal em 1974, Cuba em 1976, Espanha em 1978 e a do Peru em 1979. No Brasil a primeira Constituição com regras específica neste particular de medicina, higiene e segurança do trabalho surgiram em 1934, cujos direitos foram ratificados pela Constituição de 1937. Logo após com a vigência do texto constitucional, surgiu a CLT 1943, trazendo normas protetivas ao meio ambiente do trabalho. Em seguida, com a promulgação da Constituição de 1988, as regras de prevenção, saúde,

higiene e segurança foram consideradas direitos fundamentais dos trabalhadores, nos termos do artigo 7º, inciso XXII.

Neste aspecto, faz-se necessário o conceito de meio ambiente. Dessa maneira, o art. 3º, item I, da Lei nº 6.938/81 traz o conceito de meio ambiente como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Por conseguinte, Rocha (2002, p.127), esclarece que meio ambiente do trabalho pode ser considerado como tudo aquilo que inclua os “elementos naturais (água, flora, fauna, ar, ecossistemas, biosfera, recursos genéticos, entre outros), bem como os componentes ambientais humanos” [...].

Segundo Fiorillo (2012, p. 81/82), o meio ambiente do trabalho é:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente de condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

Nessa linha, a sexta turma do Tribunal Regional da 1ª Região através do processo de nº 5868320115010071, reconheceu que:

[...] MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O direito à saúde e à segurança do trabalho está relacionado entre os direitos de solidariedade. O direito ao meio ambiente de trabalho saudável também é um dos direitos fundamentais do trabalhador. A submissão a local de trabalho que não atenda às mais elementares regras de higiene impõe a compensação, por danos morais, pela situação degradante do trabalhador. (TRT-1 - RO: 5868320115010071 RJ, Relator: Marcos Cavalcante Data de Julgamento: 28/11/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 22.01.2013). Disponível em < <http://www.trt1.gov.br/>> Acesso em 28.02.2018.).

Neste julgado, o julgador reconheceu o direito ao meio ambiente saudável, como direito fundamental. Destarte, Rocha (2002, p. 131), assevera que o ambiente do trabalho constitui-se como esfera circundante do trabalho, espaço transformado pela ação antrópica.

No tocante ao contrato de trabalho por meio de teletrabalho, o artigo 75 E introduzido a CLT de 1943 pela Lei. 13.467/17 diz que “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”. O legislador não vincula o empregador, mas apenas diz que deve instruir o empregado para tomar precauções, a fim de se evitar o seu adoecimento ocupacional.

Observa-se que tal disposição vai de encontro com as normas de segurança do trabalho, em especial a NR1, item 1.7 e NR 6 em seu item 6.6, que assim dispõe:

1.7. Cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (101.001-8 / I1)

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos. (101.002-6 / I1) (Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

c) informar aos trabalhadores: (101.003-4 / I1)

I – os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III – os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV – os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / I1)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Redação dada pela Portaria SIT 84/2009)

6.6 Responsabilidades do empregador. (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010)

6.6.1 Cabe ao empregador quanto ao EPI:

a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;

b) exigir seu uso;

c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;

f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica;

g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.

h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009).

Observa-se que ao descumprir a NR1 o empregador acaba estabelecendo a sua culpa e negligência pela falta de adequação dos meios de proteção necessários ao trabalho. Além do mais, o dispositivo 75 E, vai de encontro com artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal que assegura aos trabalhadores urbanos e rurais, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e

segurança”. Acerca desse assunto, a ANAMATRA através do Enunciado 83 assevera que:

TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS O REGIME DE TELETRABALHO NÃO EXIME O EMPREGADOR DE ADEQUAR O AMBIENTE DE TRABALHO ÀS REGRAS DA NR-7 (PCMSO), DA NR-9 (PPRA) E DO ARTIGO 58, § 1º, DA LEI 8.213/91 (LTCAT), NEM DE FISCALIZAR O AMBIENTE DE TRABALHO, INCLUSIVE COM A REALIZAÇÃO DE TREINAMENTOS. EXIGÊNCIA DOS ARTIGOS 16 A 19 DA CONVENÇÃO 155 DA OIT.

Neste sentido, de acordo com as disposições de norma e medicina do trabalho do Ministério do Trabalho, o empregador não pode apenas orientar o teletrabalhador, mas providenciar os meios necessários de saúde e segurança do trabalho, portanto, percebe-se que o artigo 75 E, mostra-se incoerente na sua essência jurídica, além de inconstitucional.

Sucedo que a Lei protetiva foi omissa no tocante ao ônus do empregador de fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, incumbindo apenas o dever de assinar termo de responsabilidade, assim também nada descreveu sobre terá a responsabilidade de fiscalizar e fazer cumprir tais normas.

Neste sentido, Mello explica que o direito a saúde é um direito fundamental consagrado e destaca:

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte de existência e gozo dos demais direitos humanos. Mas esse direito, conforme assegura nossa Constituição Federal artigo 225, requer vida com qualidade e para que o trabalhador tenha vida com qualidade é necessário que se assegurem os seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres.(...) O artigo 170 da mesma Lei maior, que cuida da ordem econômica no sistema capitalista, diz que a livre iniciativa deve fundar-se na valorização do trabalho humano e ter por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado como princípio a defesa do meio ambiente, do que se extrai em termos teóricos, a Carta Magna procurou compatibilizar a livre iniciativa para o desenvolvimento econômico com respeito à dignidade humana no trabalho, o que significa dizer, que o constituinte norteou-se no princípio do desenvolvimento sustentado. Em outras palavras, o constituinte de 1988 assegurou e incentivou a livre iniciativa econômica, desde que respeitados os princípios que norteiam a dignidade da pessoa humana, no caso, o respeito ao meio ambiente do trabalho como ‘novo direito da personalidade. (MELO 2004, 29-41).

Dessa maneira, resta, observa-se, portanto, que a responsabilidade do empregador diante dos riscos no meio ambiente do trabalho, independe de local da prestação

dos serviços. Ante tal realidade cabe ao empregador tomar as medidas de proteção e saúde e segurança na lição do artigo 157 da CLT.

Por essas consequências é que o Magistrado Jorge Luiz Souto Maior, defende a tese da precaução.

Direito ao não trabalho se refere ao sentido de não trabalhar em demasia preservando a vida privada e a saúde e a necessidade do homem se desligar do trabalho, precaução que surge com o novo mundo do trabalho marcado pelas inovações tecnológicas. (SOUTO MAIOR, 2018, p. 180).

Para tanto, nos termos do diploma celetista é da responsabilidade das empresas fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, com o fito de prevenir acidentes do trabalho e doenças ocupacionais sob pena de arcar com os prejuízos financeiros através de indenizações aos trabalhadores arbitrados em juízo.

Vale dizer que o trabalho a distancia com vínculo empregatício estabelecido mantém a obrigação de promover e verificar um ambiente seguro e adequado para o desempenho das atividades laborais, mesmo que este seja a própria residência.

### 3.2 PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E A INTIMIDADE DO TELETRABALHADOR

O trabalho possui grande relevância a existência humana, sendo este um dos fatores determinantes para uma vida digna. Assim, o direito a moradia, lazer, limite de jornada, não consiste apenas numa questão de humanidade, mas de convívio social. Neste sentido, com os avanços da tecnologia inseridos no direito do trabalho, o homem pode pensar de forma diferenciada no tocante a mão de obra humana. Assim, é possível considerar que a evolução da tecnologia trouxe muitos avanços para o mercado do trabalho, em especial pra empregadores e empregados.

Com a introdução do teletrabalho alguns requisitos da relação de emprego ficam camuflados, a exemplo da subordinação e por consequência a relação de emprego. Em virtude disso, a doutrina defende que o teletrabalhador tem direito a desconexão, que nas palavras de Souto Maior é:

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes, etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. Este sentimento, aliás, é essencial até mesmo para que, ao retornar ao trabalho, o trabalhador consiga, enfim, enxergar as pessoas que estão à sua volta. A distância do trabalho permite até mesmo que a pessoa se veja no trabalho e consiga, então, avaliar criticamente sua postura, o que é essencial para, por mais paradoxal que pareça, atingir uma melhor eficiência no trabalho, mesmo que não seja este propósito primordial da presente preocupação. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para se ativar na luta pela alteração dessa realidade. (MAIOR, 2003, p. 22-23).

Para o autor, o empregador poderá exercer o seu poder de fiscalização, sem desrespeitar o direito do teletrabalhador, ou seja, podem-se delimitar os mesmos limites do trabalhador presencial. Neste aspecto, se faz necessária que haja regulamentação acerca dos limites e metas impostos ao teletrabalhador, através do limite d jornada, principalmente os intervalos entre uma jornada e outra, o que não foi ajustado pela reforma trabalhista, pelo contrário, o inciso III do artigo 62 da CLT restringiu os direitos dos teletrabalhadores.

Outro aspecto importante são os mecanismos de controle, a exemplo das câmeras de segurança que atentam contra a intimidade e dignidade do teletrabalhador, posto que não há motivos para a instalação de aparelhos de captação de áudios para observar o tempo ocioso do teletrabalhador. Acerca deste assunto, Souto Maior esclarece que:

No ambiente de trabalho, evidentemente, esta situação só se justifica nos restritos limites da manutenção da segurança. Fora deste limite, as câmeras servem apenas para manter sob extremo controle o empregado, o que, evidentemente, não se insere dentro do poder de direção do empregador, ferindo, por consequência o direito à intimidade do empregado. (MAIOR, 2003, p.21).

Para o autor, a violação à intimidade do trabalhador presencial não é correto, logo, para o teletrabalhador também se torna desproporcional a intensa utilização dos meios de controle para fiscalização da execução dos trabalhos. O fato é que pelo medo de ser punido, o teletrabalhador acaba trabalhando mais intensamente para

cumprir as metas propostas e com isso acaba gerando desgaste emocional. Neste sentido, Resedá acrescenta que:

Estar em 'seu próprio ninho', desfrutando do ambiente familiar faz com que o teletrabalhador não contabilize o tempo gasto diante dos afazeres profissionais. A linha entre o lapso temporal destinado ao lazer e ao trabalho passa a ser tênue demais implicando na confusão entre estes dois ambientes, o que certamente ocasionará uma real possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho. (RESEDÁ, 1996, p. 163).

Percebe-se, portanto, que o empregador ao adotar meios de controle que foge dos critérios da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, acaba por usa vez ultrapassando e violando os limites da intimidade do trabalhador. Neste tocante, o legislador não pode silenciar-se quanto a esses meios de controle, assim como o de assegurar e impor limites de jornada ao teletrabalhador, como forma de se diminuir o estresse do trabalho para que o indivíduo tenha mais tempo de convívio com a família, direitos esses, não abarcados pela reforma trabalhista de 2017.

#### **4.0 A EFETIVIDADE DO TELETRABALHO NA ATUALIDADE E OS SEUS REFLEXOS NO MERCADO DE TRABALHO**

O teletrabalho na prática laborativa da empresa, requer planejamento, assim como análise das atividades propostas, ao passo em que sua efetividade molda-se a partir dos seus pontos positivos e negativos, e não se confunde com eficácia. Desse modo, para que haja efetividade dessa modalidade de prestação de serviços, as vantagens e desvantagens precisam ser observadas.

Deste modo, considerando que para efetivação do vínculo empregatício basta que haja os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT de 1943 e que a Lei. 12.551/11 não faz distinção entre o trabalho presencial e o externo e que a subordinação por ser um elemento essencial também está inserida nos contratos à distância. Nesse sentido, Alvarenga acrescenta que:

A subordinação é o elemento diferenciador da relação de emprego. É cediço que existem diversas espécies de prestação de trabalho que são concretizadas sem vínculo empregatício. A relação de emprego, por sua vez, somente irá se configurar na medida em que a subordinação se verificar no âmbito laboral. É através da relação de emprego que nasce, para o empregador, o poder empregatício e, por consequência, para o empregado, o dever de obediência, que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica. A CLT aborda o instituto da subordinação por meio da palavra “dependência” quando, em seu art. 3º, define empregado como: “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Desse modo, o termo “dependência”, adotado pelo art. 3º, da CLT, corresponde à subordinação jurídica. Cabe destacar, então, que o principal critério adotado pelo Direito do Trabalho para a distinção entre os vários tipos de relações de trabalho é exatamente a existência de subordinação jurídica. (ALVARENGA, 2011, p.88).

A SOBRATT acrescenta ainda, que existem muitos fatores que definem a efetividade da modalidade do trabalho a distância. São eles:

Desenvolvimento explosivo da tecnologia da informação e das comunicações; - Aumento da penetração da banda larga de alta velocidade, proliferação de aplicativos baseados na internet e computação em nuvem; - Anseios e necessidades de uma força de trabalho cada vez mais informatizada; - Desejo de trabalho flexível entre trabalhadores que se

aposentam; - Menor nível de engajamento dos empregados com as empresas; - Crescente pressão financeira sobre trabalhadores em relação aos cuidados com pais idosos com necessidades especiais; - Aumento da sofisticação no gerenciamento, acompanhamento e controle de tarefas e produtividade dos trabalhadores; - Redução contínua do número de gestores de gerações mais antigas que não se sentem confortáveis com a ideia do teletrabalho; - Pressões crescentes sobre as empresas quanto aos custos de espaço, bens imóveis, insumos, manutenção e operação de escritórios; - Escalada dos preços dos combustíveis e economia de divisas relativamente a combustíveis; - Pressão sobre as empresas para reduzir a pegada de carbono, incluindo a possibilidade de sanções financeiras devido às emissões corporativas, ou acesso a benefícios fiscais auferidos pela redução das emissões de gases estufa; - Reconhecimento crescente da flexibilidade do trabalho como estratégia corporativa de mercado, e não apenas como tática de gestão de recursos humanos; - Preocupação crescente com a saturação da infraestrutura de transportes em grandes cidades e consequente imobilidade do tráfego de veículos; - Pressão sobre o orçamento do Estado; - Promulgação de leis compulsórias de teletrabalho no setor público com vistas na sustentabilidade dos transportes e na continuidade das operações em situações de contingências urbanas e ambientais. (SOBRATT 2013, p. 14-15).

Percebe-se, portanto, que muitos são os fatores que determinam a efetividade do teletrabalho na prática. Neste sentido, Mello (1999, p.10) esclarece que “a efetividade do teletrabalho depende de normas regulamentadoras que coloquem em prática todas as questões pertinentes a essa modalidade de trabalho”.

No Brasil, a Lei. 12.551/11 e a 13.467/17 – Lei da reforma trabalhista, apesar de regular alguns dispositivos, a exemplo da jornada de trabalho, não foram suficientes para regular toda a matéria pertinente ao teletrabalho. Assim, como meio de efetividade, seria interessante que as lacunas existentes na norma, fossem tratadas por meio de convenção coletiva do trabalho através do sindicato representativo de cada classe.

De qualquer modo, apesar da efetividade não ser ainda plena na sua essência, ainda existem reflexos positivos e negativos dessa modalidade de serviço, portanto,

este trabalho monográfico debruçou-se na análise das vantagens e desvantagens, pertinentes ao tema.

#### 4. 1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Em sintonia com a sociedade moderna, o teletrabalho também evolui como um conjunto de fatores de consequências positivas e negativas, os quais influenciam a administração das organizações ,como também, a vida dos trabalhadores.

O teletrabalho surgiu como fruto das invenções tecnológicas e dos aparelhos de comunicação, e dessa modalidade de trabalho, devem ser debatidas, a fim de se observar quais as suas implicações no meio laboral.

Entre as vantagens e desvantagens que o teletrabalho oferece, deve-se ressaltar que a flexibilização na rotina, horário e independência é ponto almejado pelos teletrabalhadores. Assim de acordo com Generh (2008, p.58), a modalidade de teletrabalho “é evidente a melhora da qualidade de vida desse trabalhador, visto que poderá conciliar o trabalho com os encargos familiares”.

No mesmo sentido Robinson Luís Duarte Barbosa

O teletrabalhador ainda melhora a qualidade de vida deste, eis que elimina os incômodos referentes ao tempo de deslocamento ate à sede da empresa, uma vez que o local onde o teletrabalho é prestado é obviamente de mais fácil acesso a fim de justificálo. Ainda, um dos benefícios é que se permite maior integração da vida profissional e familiar. (BARBOSA, 2010,p.11).

Ainda inclui-se nos benefícios a redução de gastos com transportes, alimentação, aumento de produtividade, novas oportunidades para trabalhadores especiais, haja vista que essa modalidade de trabalho contribui para inclusão social de trabalhadores.

Para os empregadores a modalidade de teletrabalho, possui vantagens positivas, tais como: Flexibilidade na organização da empresa, redução de custos com infraestrutura, transportes, alimentação, mobília de escritório, maior produtividade dos empregados, redução dos níveis hierárquicos e intermediários, possibilidade de

mão de obra mais barata, possibilidade de um quadro de pessoal expansivo em qualquer parte do mundo, entre outras.

Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT, o teletrabalho traz muitos benefícios, tanto para o mercado financeiro quanto para outras áreas, assim, por meio de experiências de empresas é comprovado que há mais vantagens em detrimento das desvantagens.

Isso porque, com o teletrabalho pode ocorrer além da redução de custos para a empresa, tais como energia elétrica, águas, transportes, auxílio combustível, alimentação, entre outros é possível perceber uma redução de pessoas transitando pelas ruas, o que influencia no trânsito e na diminuição de acidentes, colabora ainda com as questões ambientais, entre outros.

Para a SOBRATT, outro ponto importante é que o teletrabalhador diante da confiança que lhe é dada pelo empregador, a produtividade do trabalho é significativa e com qualidade.

Observa-se ainda, que além do teletrabalhador possuir maior flexibilidade no trabalho, a sua contratação pode ocorrer por empresas internacionais, cujo trabalho será desempenhado em sua residência, através dos meios telemáticos. Além do mais, para o teletrabalhador há diversas vantagens, dentre elas, a flexibilidade de horários, maior qualidade, convívio com a família, redução de gastos com deslocamentos, entre outros.

Nessa perspectiva, Salomão Resedá dispõe:

Falar em teletrabalho é reportar-se à ideia de flexibilização do tempo de exercício da atividade laboral. Há, portanto, o desaparecimento da divisão outrora evidente entre o tempo destinado ao exercício da profissão e aquele voltado para o lazer. Hoje em dia esta inserção pode ser interpretada como um prolongamento da jornada de trabalho. O que importa não é o tempo de trabalho, mas sim as metas a serem alcançadas. (RESEDÁ, 1996, p.45).

Segundo Jack Nilles a implantação do teletrabalho, oferece vantagens para todos envolvidos, são elas:

Aumento significativo de produtividade, redução das taxas de turnover (e, conseqüentemente, dos custos de recrutamento e treinamento de novos funcionários), redução da demanda de locais para escritórios, diminuição de

custos das áreas, melhor administração, maior flexibilidade organizacional, melhores tempos de resposta, motivação dos funcionários, meio-ambiente mais limpo, redução do consumo de energia e menos dependência de combustíveis fósseis, maior participação dos teletrabalhadores em atividades comunitárias. (NILLES, 1997, p.30).

Em relação às vantagens conexas à empresa, ao trabalhador e a sociedade, Duarte (2005, p. 2) pontua prioritariamente as seguintes considerações:

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente.

Segundo De Masi o teletrabalho apresenta as seguintes vantagens:

Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho. (DE MASI, 2000, p.206).

As vantagens do teletrabalho para Winter equivalem:

[..] uma melhor administração do tempo, o que redundará em maior produtividade, sem os deslocamentos empresa/residência, o que também ocorre para uma maior segurança, com redução dos acidentes de trânsito. Por último, refiram-se os benefícios ambientais, pelos não-congestionamentos do trânsito, pelas idas/vindas mais esporádicas, redundando em menores índices de poluição (WINTER, 2005, p.129).

Para De Masi, outro fator importante é a qualidade de vida inerente a essa modalidade de trabalho:

Se o desenvolvimento da tecnologia é o motor do desenvolvimento da sociedade e, se o conhecimento teórico parece fundamental também para controlar e encaminhar o desenvolvimento da própria tecnologia, o primeiro tipo de tecnologia que deve receber atenção é essencialmente intelectual, é o instrumento dos processos decisórios da sociedade pós-industrial (DE MASI, 2000, p.157-8).

Acerca das vantagens e da qualidade de vida Fernandes menciona que:

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas, e utilizar ao máximo suas potencialidades. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as

peças que as pessoas pensam [...] e utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, e procurar criar condições para que essas pessoas, em se desenvolvendo, consigam desenvolver a empresa (FERNANDES, 1996, p.57).

Apesar das vantagens oferecidas pelo teletrabalho, não se pode ignorar as suas desvantagens. Para Alexandre Belmonte as desvantagens são:

Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, destruição da noção de coletividade e de divisão de tarefas. Falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos. Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia. Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional. Controle invisível da mensuração da produtividade. Risco de informalidade e exploração do trabalho – tratamento diferenciado de salários e direitos de subcontratação ilícita. Dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao vídeo terminal. (BELMONTE, 2007, p.13).

Outro referencial de desvantagem nessa modalidade para o empregador é a vulnerabilidade das informações da empresa, uma vez que o teletrabalhador terá acesso ao seu banco de dados por meio telemáticos. Para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, outros pontos de desvantagens residem nas questões de riscos ocupacionais, visto que em matéria de higiene e segurança do trabalho, as medidas de prevenção são as mesmas do trabalhador presencial, no entanto, o controle da saúde do teletrabalhador é muito mais complicado na prática.

Para o teletrabalhador, há também algumas desvantagens, tais como, o distanciamento de outros funcionais da empresa, a falta de diálogo e de interação em sociedade. Na prática, algumas empresas, adotam a modalidade de teletrabalho apenas 3 a 4 dias na semana, obrigando o teletrabalhador a ir um a dois dias na semana na empresa para um melhor acompanhamento dos trabalhos.

Outro aspecto importante observado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT reside nas dificuldades percebidas no desenvolvimento do trabalho, sem a prática de treinamentos e de sugestões de atividades físicas por parte do teletrabalhador. Outra questão importante é que boa parte das relações de teletrabalho são realizadas em casa, neste sentido, as questões de higiene, segurança, saúde e jornadas são difíceis de controlar.

Em síntese é possível considerar que trabalho do teletrabalhador destaca-se pela vantagem de poder distribuir seu tempo de trabalho de acordo com a sua vontade; não perde tempo com deslocamentos casa/trabalho e vice versa; não tem despesas com vestuário, alimentação e transporte. Para o empregador há redução de custos, demandas, não perde tempo com reuniões periódicas, ganha com a produtividade de seus colaboradores.

Por outro lado, com as desvantagens tem-se que o teletrabalhador mantém-se restrito e isolado dos demais trabalhadores, em razão das metas possui jornadas longas e extensivas que acabam afetando o convívio familiar, do qual se confunde com as atividades familiares, insônia, depressão, ansiedade, ausência de proteção ergonômica no trabalho realizado em casa, adquirindo, conseqüentemente doenças e lesões relacionadas ao trabalho. Acerca deste assunto, analisando a forma analítica da globalização e o capitalismo, Bonavides assevera que:

Globalização, serve de um capitalismo de opressão degrada e corrompe a natureza humana, ela esmaga a personalidade, consulta as franquias do cidadão, nega a soberania, anula a identidade dos povos. É perfil internacional do desespero e da injustiça que faz escravos ao invés de fazer cidadãos, que suprime a independência dos povos e globaliza a resignação dos fracos. (BONAVIDES, 2003, p.173/174).

Na compreensão de Rafael Tedrus Bento (2012), essa modalidade de emprego tem lados bons para todos os lados, pois as empresas gastam menos com a manutenção de estrutura física e os empregados ganham em qualidade de vida e produzem mais, e por essas razões que pode se entender que haver uma maior divulgação e aplicação nos mais diversos setores, seja público ou privado.

#### 4.2 EMPRESAS QUE ADEREM O SERVIÇO HOME OFFICE

Com os avanços tecnológicos as empresas que mais aderiram ao serviço de teletrabalho no Brasil foram aquelas que não integravam a atividade principal da empresa e os serviços poderiam ser realizadas através de metas, a exemplo das empresas de consultorias, programação de computadores, tradução e revisão,

jornalismo, processamento de textos, publicidade e marketing, vendas e televendas, *call center*, processamento de dados entre outros.

O teletrabalho difundiu-se em todo o mundo pela sua atratividade e pelos avanços e popularização da telemática, entretanto algumas empresas divulgam a adoção dessa modalidade de trabalho outras não, embora é crescente o número de segmentos que adotam programas de trabalho à distância.

Dentre as empresas que utiliza o trabalho à distancia , pode-se citar as de Tecnologia da Informação (TI), por apresentar taxas de crescimento significativas, e também, trouxe novas oportunidades de emprego, através das mais recentes forma de telecomunicação.

Vale lembrar que a expansão do teletrabalho e as boas práticas jurídicas precisam estar em paralelo, e foi nesse contexto que Intituto Totum (empresa de consultoria), desenvolveu uma Certificação de Boas Práticas em Teletrabalho, disponibilizando um selo que para Fernando Giachini Lopes, sócio-diretor do Instituto a empresa preencheu os requisitos preconizados para obtê-los: O selo assegura que a empresa que adota o trabalho a distância cumpre as boas práticas de gerenciamento de pessoas e requisitos legais, entre outros critérios igualmente importantes. Essa certificação visa aprimorar essa modalidade de trabalho dando mais segurança para a empresa e colaborador, entretanto a sua opção é voluntária e mediante requerimento a instituição.

O teletrabalho acompanhou a atual ordem econômica e o acelerado processamento de informações e inovações proporcionando um aumento na produtividade, e os profissionais que se identificaram com essa modalidade de trabalho são mais requisitados e valorizados tanto pelas empresas quanto pelas organizações.

Por certo que a Reforma Trabalhista buscou formalizar uma prática que já vinha sendo adotada pelas empresas e profissionais, pois aliados a tecnologia as empresas encontram meios de redução de seus custos e permanecerem com os contratos de trabalho com os empregados.

As renovações dos mecanismos de trabalhos não são só resultados da evolução dos processos tecnológicos, resultam também do progresso contínuo dos trabalhadores em áreas do conhecimento. Capra (2002).

O processamento rápido de informações e o conhecimento necessário para a inovação tecnológica são elementos essenciais para a competitividade na rede mundial de fluxos financeiros. (Capra 2002, p. 9),

Devido às inovações nas formas de trabalho, houve a necessidade de adequação a este instrumento, o qual se expandiu no setor público e no privado. E, em razão dos benefícios aliados à qualidade de vida, pode-se entender que houve uma maior divulgação e adesão nos mais diversos setores, quer seja no público quer seja no privado.

#### **4.2.1 Setor Público**

A modalidade de trabalho a distância foi acolhida pelo setor público como forma melhorar o desempenho do serviço público e, também, pela necessidade da sociedade na eficiência das instituições públicas. Com isso, os gestores público aderiram as novas formas de trabalho e o setor público não poderia ficar a margem dessa inovação, a qual promoveu uma reestruturação na forma de administrar desse seguimento.

No Brasil, o investimento em tecnologias alcança o setor público modifica as formas de produção e desenvolvimento dos trabalhos pelas instituições através de ferramentas de trabalho, englobando o trabalho a distancia já desenvolvido por alguns servidores, os quais aumentam a efetividade à prestação de serviços à sociedade.

E o Poder Judiciário, por meio do Conselho Nacional de Justiça, regulamentou o teletrabalho por meio da Resolução 227 de 15.06.2016, que reconheceu como teletrabalho todo serviço que pode ser realizado fora de suas dependências, de

forma remota, não reconhecendo aqueles que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão, definindo por meio do art. 2º, I, que “teletrabalho é a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”, e estabelece, em seu art. 3º, inciso IV:

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário.

Ocorre que a Resolução estabelece que o teletrabalho é uma opção voluntária, no entanto a administração do órgão, após análise de diversos fatores, autoriza o acesso dos servidores ao regime de teletrabalho, mas desde que não ultrapasse em 30% da sua unidade de lotação, em último caso aumentado até 50% sobre critério da Presidência do órgão.

Assim, a integração social e laboral dos servidores em regime de teletrabalho, sendo que disciplina um quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento desses servidores à instituição para se sentirem integrados aos outros servidores na instituição, além do mais, encontram-se disponível no Portal de Transparência os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho.

A pioneira instituição brasileira a adotar do modelo de teletrabalho, no ano de 2006, foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), para a prestação de serviço de tecnologia da informação e comunicações para o setor público.

Em seguida, no ano de 2009 o Tribunal de Contas da União (TCU) também aderiu ao trabalho à distância, cuja meta era reduzir o acúmulo de processos no órgão. A permissão para adoção o sistema de trabalho remoto, o chamado teletrabalho ou trabalho a distância, foi autorizada aos servidores desde que atendessem as exigências estabelecidas pela instituição.

A partir da implantação desse sistema de trabalho a distância, constatou-se um aumento na produtividade e na qualidade de vida dos servidores o que contribuiu, ainda mais, para a expansão da modalidade de trabalho. Diante dos resultados

positivos do teletrabalho mais unidades e servidores se interessam na adoção nessa modalidade de serviço.

Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal (STF), também colocou em prática o trabalho para ser exercido à distancia, com avaliações periódicas através de suas chefias, estabelecendo condições para que o servidor cumpra as metas de produtividade estabelecidas pelo órgão.

No Tribunal Superior do Trabalho, os servidores em 2012 tiveram as primeiras experiências com o teletrabalho, se deram da seguinte forma: metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais (15% superior), prioridade para servidores com deficiência, limite máximo de 50% do quadro efetivo, reuniões quinzenais com a chefia imediata, infraestrutura e equipamentos por conta do servidor, sem controle de jornada nem horas extras.

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Resolução administrativa 1970, de 20 de março de 2018 pode ampliar o número de servidores esse modelo de trabalho.

Art. 3º. A realização do teletrabalho é facultativa, a critério do gestor da unidade, mediante a apresentação de termo de adesão, e restrita às atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor, não se constituindo, portanto, direito ou dever deste.

E mais, o objetivo é o aumento na Produtividade e redução no orçamento do órgão para aquisição de equipamentos, uma vez que é responsabilidade do servidor providenciar e manter as estruturas físicas e tecnológicas necessárias e adequadas à realização do teletrabalho.

Além do mais, o Tribunal preza pela motivação e comprometimento dos servidores, bem como busca a melhoria da instituição e, também, pela qualidade de vida das pessoas que nele atua, pois o plano estratégico organizacional primordial é trazer benefício para o servidor e para a sociedade.

Com a expansão do teletrabalho os serviços notariais e de registro extrajudiciais que desejar adotar esse serviço poderão se beneficiar através das regras firmadas pela Corregedoria Nacional de Justiça, com a permissão para escreventes,

prepostos e funcionários de cartórios ,ficando de fora os titulares e substitutos dos cartórios.

Esse provimento 69/2018 foi assinado pelo corregedor nacional de Justiça, ministro João Otávio de Noronha, estabelecendo que cada gestor poderá decidir pela prática a ser adotada , contanto que alcance até 30% dos funcionários e o atendimento ao público externo não poderá ser prejudicado, visto que deve ser feito como um serviço auxiliar.

Isso só corrobora para afirmar que o teletrabalho é uma realidade nos órgãos públicos e veio para benefício dos servidores e a toda a sociedade, e nas palavras do juiz Antônio Carlos Parreira coordenador do Projeto Experimental do Teletrabalho no TJMG, afirma que o teletrabalho será permanente do Tribunal :

Assim, percebe-se que o teletrabalho é um caminho importante para o aprimoramento do setor público.

#### **4.2.2 Setor Privado**

A reestruturação do setor econômico associado ao tecnológico tem proporcionado mudanças nas formas de labor e inserindo no setor privado novas dinâmicas e aumento de produtividade. Uma das principais características do teletrabalho é a possibilidade de redefinição de tempo e espaço, e esse avanço distancia a concentração de trabalhadores em um determinado espaço.

Estes trabalhos efetuados num ambiente eletrônico, utilizando-se da aplicação intensa das tecnologias de comunicação e de informação, atende os objetivos das empresas que é lucratividade e redução de custos. Assim, para Kalakota e Robinson (1999,p.100):

como mais abrangente do que o comércio o setor privado sempre esteve a frente na prática dessa modalidade de trabalho, o teletrabalho, em razão das evidentes vantagens econômicas, visto que é considerado um meio de maximizar os resultados de produtividade e melhorias nas condições de trabalho aos empregados, gerando qualidade de vida.

Como ponto positivo desse modo de operacionalizar as atividades, pode-se destacar o fato de que quem implementou o teletrabalho com o uso da Internet agregou valor e produtividade ao negócio. Por outro lado, o teletrabalho difere em alguns aspectos do modelo tradicional de sua realização, mas isso não quer dizer que vai trazer prejuízos ao trabalhador de acordo com a atual legislação.

Além disso, observa-se que os aspectos jurídicos do teletrabalho apresentam algumas particularidades que vão desde a formalização contratual, controle de jornada, subordinação e produtividade, porém, sempre tendo como parâmetro a proteção do trabalho e do trabalhador.

A vantagem deste modelo é possibilitar uma adaptação da capacidade laborativa às especificidades de cada uma das áreas de atuação. Neste particular, CAVALCANTE esclarece que:

Para o empregador, há inegáveis vantagens nessa modalidade de trabalho, que vão desde a economia de espaço e insumos da atividade empresarial, um potencial aumento de produtividade, e até mesmo criatividade. Em suma, é uma forma de redução dos custos e aumento da produtividade. (CAVALCANTE, 2017, p.33).

Além do mais, a implantação de um sistema de teletrabalho leva a um aprimoramento gradual, pois as empresas estão em constante adequação ao mercado competitivo e o trabalhador deve acompanhar as novas formas de trabalho para permanecer inserido no mercado, e as pessoas que estão preparadas nessa modalidade de trabalho se beneficiar de futuras oportunidades de emprego, uma vez que as empresas vão investir mais na produtividade atuais e futuros.

#### **4.2.3. Índices de empregabilidade do teletrabalho**

O teletrabalho vem crescendo no Brasil, neste sentido, de acordo com a SOBRATTI 68% é o percentual de empresas brasileiras que praticam o teletrabalho, em suas diferentes modalidades, o que é um número pequeno se compararmos com outros países como Estados Unidos (85%), Canadá (85%), França e Alemanha (77%).

A pesquisa de Home office realizada no Brasil feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país. O interesse por parte das empresas também aumentou, o que reflete em um crescimento de 47% no número de participantes, em relação à primeira edição.

De acordo com os números encontrados 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. (SILVA, 2013). Estima-se que entre 150 e 200 milhões de pessoas pratiquem o teletrabalho ao redor do mundo e que esse número dobre até 2030. (SOBRATT, 2013)

A cidade de São Paulo é composta por 645 municípios, sendo que destas segundo o último Censo, 1,5 milhão de paulistanos - ou 27% dos que têm emprego - trabalham no mesmo local onde vivem. Segundo especialistas, esse contingente ajuda a criar empregos perto de áreas residenciais, o que reduz engarrafamentos e estimula o comércio local. (AGENCIA ESTADO, 2013).

De acordo com um levantamento apresentado pelo jornal O GLOBO em novembro de 2014, o número de micro e pequenas empresas mais que dobrou nos últimos sete anos. (GLOBO, 2014)

As Micro e Pequenas empresas correspondem a mais de 90% das empresas brasileiras, e empregam cerca de 60% das pessoas economicamente ativas do País. São elementos essenciais para a economia brasileira, e constantemente são beneficiadas com políticas específicas para facilitar sua sobrevivência, como, é o caso da Lei Geral para Micro e Pequenas Empresas, que criou facilidades tributárias como o Super Simples. (IBGE, 2006)

Outro ponto relevante nesta tendência é que, mesmo com aumento do número de empresas participantes na segunda edição, a proporcionalidade das empresas praticantes e não praticantes acompanhou o crescimento, mantendo o índice de 37% de empresas que adotam a prática da modalidade de Home Office.

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. (BRASIL, 2014)

Doutra parte, Nascimento (2011, p. 353) conclui que “as microempresas são as que mais utilizam do teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País – em 2001 eram apenas 500 mil”, ou seja, em 10 anos teve um crescimento absurdo, hoje em dia esse número está muito maior, não parando de crescer. Dessa maneira, considera-se que independentemente do porte da empresa, a modalidade de trabalho exige disciplina e assertividade, vez que desmistificada a prática inovadora, vislumbram-se inúmeras vantagens, como iniciar com baixo custo de investimento e risco mínimo.

#### 4.3 INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA ATRAVÉS DO TELETRABALHO

O teletrabalho, na prática possui reflexos importantes para a construção do indivíduo, como é o caso da inclusão social, e o acesso ao trabalho das pessoas com dificuldades de locomoção. A flexibilização do trabalho, permite que pessoas com deficiência possam inserir-se no mercado de trabalho de forma digna.

A inserção de pessoas portadoras de necessidades especiais no teletrabalho trouxe ampliação de oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho dirimindo as barreiras tradicionais, além dos benefícios de não precisar se deslocar para um local de trabalho e manter o convívio com sua família e em sua própria residência desenvolvendo suas atividades profissionais.

A despeito disso que BOSCATTE (2011, p.5-7) descreveu que:

A tecnologia assistida é uma ferramenta para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar as limitações sensoriais, físicas ou cognitivas, temporárias ou não, contribuindo com as potencialidades funcionais dos indivíduos na

realização de suas tarefas, tornou-se uma ajuda técnica fundamental na inclusão profissional da pessoa com deficiência.

[...] Teletrabalho é ainda, um agente facilitador para a inclusão da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho, diante das alternativas de minimizar as dificuldades de acesso, permitir uma qualidade de vida mais digna e a permanência na própria zona de conforto, como também a flexibilização da jornada de trabalho.

Percebe-se, portanto, que as oportunidades de trabalho a essa parcela da sociedade portadoras de necessidades especiais ou mobilidade reduzida tornar-se benéfica, pois, poderão trabalhar na sua própria residência, e funcionando como agente renovador e multiplicador em todo o país. E, também, promovendo mudanças sociais e econômicas aos cidadãos principalmente ampliando as possibilidades de trabalho e qualidade de vida corroborando com o princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral.

A inclusão social da pessoa com deficiência é obrigatória em qualquer modalidade de trabalho, neste sentido, verifica-se que o empregador é peça importante nessa construção social. Assim, não basta apenas proporcionar uma modalidade de trabalho diferenciada, como é o caso do teletrabalho, mas estar atento às necessidades dos seus funcionários, proporcionando meios de integração com reuniões periódicas, treinamentos coletivos, entre outros, para que esse empregado possa se desenvolver, sem perder de vista a interação social em grupo.

#### 4.4. DECISÕES DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

A jurisprudência Brasileira tem se mostrado unânime em relação ao teletrabalho. A pesquisa deste trabalho debruçou-se nas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho de algumas regiões. Observa-se que as reclamações tratam relativamente aos pedidos de horas extras, sobreaviso e configuração de vínculo empregatício. Neste sentido, observam-se, os seguintes julgados:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente

remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma). Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: [...] 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 objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim 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. [...]. (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). Disponível em < <http://www.tst.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Sabe-se que para a configuração da relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. No entanto, no exercício da função de promotor de vendas, o reclamante exercia atividade essencial para atingir os fins do empreendimento, que abrange a comercialização de produtos fabricados pela terceira reclamada. É a chamada subordinação estrutural, defendida pelo hoje Ministro do colendo Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, ou seja, não há necessidade do empregado receber ordens diretas do tomador para a caracterização do vínculo, basta que o trabalhador esteja integrado ao processo produtivo e à dinâmica estrutural da tomadora de serviços, além do que, no caso em apreço, ficou claro que o autor estava subordinado a supervisores da tomadora dos serviços. Recurso desprovido. (TRTSP – RO 0000877-29.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013. 8ª Turma. Redator designado: Leonardo Dias Borges). Disponível em < <http://www.trt8.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

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). Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

COMPETÊNCIA TERRITORIAL. TRABALHO PRESENCIAL NO EXTERIOR E VIRTUAL NO PAÍS SUBORDINAÇÃO AO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA NO BRASIL. [...]. 1 - Em depoimento pessoal o reclamante recorrente esclareceu ao Juízo que 'foi contratado por telefone,... Quando residia em Curitiba para trabalhar 30 dias em Luanda, Angola e 14 dias no Brasil'. Portanto, inequivocamente, o foro da contratação do reclamante recorrente é a localidade de Curitiba, Estado do Paraná. Embora o reclamante recorrente afirme que trabalhava no Brasil em sistema de 'home office' em Curitiba/PR, Salvador/BA e Belo Horizonte/MG, nenhuma das reclamadas possui estabelecimento na localidade de Belo Horizonte. O teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, não é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade em Direito do Trabalho estabelecida segundo os princípios jurídicos da *lex loci executionis contractus* (Súmula nº 217 do TST), da *loci regit actum* e do *forum rei sitae* (foro da situação do estabelecimento da empresa, no exterior). A transnacionalização do trabalho e a virtualização da prestação dos serviços não dilui os contornos do espaço territorial do solo brasileiro e nem dissolve o vínculo que o empregado tem com a localidade em que se encontra situada a empresa que o emprega, no Brasil. Desta forma a definição da competência territorial da Justiça do Trabalho para a hipótese do trabalhador brasileiro que presta serviços presenciais no exterior e teletrabalho em solo brasileiro, é ditada por interpretação analógica (art. 8º, *caput*, da CLT) do preceito do art. 651, § 1º, da CLT, que estabelece a regra da competência territorial para hipótese do trabalho externo (prestado por agente ou viajante comercial), fixando-a na localidade em que a empresa tenha agência ou filial no Brasil, à qual esteja subordinado o empregado na execução do contrato de trabalho presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. 2 - O ordenamento jurídico carece de regras claras e precisas sobre a definição da competência territorial, especialmente diante dos questionamentos jurídicos relevantes do presente processo, que envolve a prestação parcial de trabalho presencial no exterior e a prestação parcial de trabalho virtual no Brasil, pelo que rejeitamos os argumentos recursais no sentido de que a competência territorial possa e deva ser estabelecida por comodidade do empregado no foro do seu

domicílio, posto envolver questões fundamentais do exercício da jurisdição, dentre elas a soberania nacional, o princípio jurídico da eficiência da Administração da Justiça (art. 37, *caput*, CF/88), a garantia da razoável duração do processo e dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. 5º, inciso LXXVIII, CF/88) para ambos os litigantes, pois só a lei pode conferir tratamento privilegiado a qualquer das partes litigantes, para tanto devendo fundamentar a exceção legislativa imposta ao princípio da isonomia de tratamento que emana do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, e cujos termos de cumprimento são ditados para o processo pelos demais incisos da mesma norma constitucional" (TRT da 3ª Região - RO 435/2010-016-03-00.3 - Rel. Milton V. Thibau de Almeida - DJe 18.10.2010 - p. 49). ). Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 05.08.2018).

RECURSO ORDINÁRIO – INDENIZAÇÃO – "HOME OFFICE" – DANO MATERIAL NÃO CONFIGURADO – A hipótese em apreço "*home office*", não se assemelha à utilização de veículo, ou outro maquinário específico, que caracterizaria o salário utilidade. O reclamante utilizava as instalações de sua residência para o trabalho e não pelo trabalho, e esse já ocupava residencialmente o imóvel quando da contratação pela reclamada, de maneira que não se pode concluir que a sua utilização, como escritório de trabalho, demandaria custos extras, como locação. Os custos adicionais de que cogita o reclamante, como energia elétrica, uso de utensílios, etc., posso visualizar a pouca relevância jurídica, na medida em que a utilização dos equipamentos de conexão entre o reclamante e a reclamada, não eram de uso exclusivo das atividades comerciais da reclamada, que com toda certeza havia uso para fins pessoais, tanto do reclamante, como de sua família, mostrando-se impraticável a mensuração e distinção dos gastos pessoais dos comerciais. (TRT 14ª R. – RO 0073700-71.2008.514.0403 – 2ª T. – Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo – DJe 14.12.2009 – p. 19) (BRASIL, 2009). Disponível em < <http://www.trt14.gov.br/>> Acesso em 05.08.2018).

TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS. O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolação do limite legal de duração do trabalho." (Recurso Ordinário nº 19990582346 - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Oitava Turma - Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001). Disponível em < <http://www.trt2.gov.br/>> Acesso em 05.08.2018).

Observa-se, portanto, que os tribunais têm-se inclinado para as novas modalidades de trabalho, em especial para o reconhecimento do vínculo empregatício na modalidade de teletrabalho. Os tribunais tem entendido ainda, que o teletrabalhador possui o direito a fixação do limite de jornada, assim como os trabalhadores presenciais, bem como as horas extras decorrentes de sua extrapolação.

## 5. CONCLUSÃO

O teletrabalho surgiu como forma de descentralização da prestação de serviço, possibilitando ao empregado uma jornada de trabalho diferenciada, com o desenvolvimento do trabalho em qualquer lugar, através das tecnologias da informação e comunicação.

O surgimento dessa modalidade de emprego no Brasil proporcionou a ampliação dos requisitos da relação de emprego, em especial da subordinação, que passou da clássica para estrutural no tocante aos teletrabalhadores, ou seja, embora não estejam sobre o controle direto do empregador, são supervisionados por meios telemáticos e informatizados e fazem parte da estrutura organizacional da empresa.

Neste contexto, percebe-se que apesar dos avanços alcançados pela introdução do teletrabalho nas empresas públicas e privadas e da regulamentação do tema através das Leis. 12.551/11 e pela Lei. 13.467/2017, ainda existem lacunas que prejudicam o teletrabalhador, a exemplo do controle de jornada. A disposição dada pela Lei. 13.467/17 esclarece no artigo 62 da CLT o inciso III, que os empregados que trabalham a distância mesmo controlada, não terão direito a percepção das horas extrapoladas, além da jornada, assim como, o intervalo intrajornada e interjornada.

Neste particular, percebe-se que o legislador na ânsia de regular a figura do teletrabalhador, acabou causando retrocessos na história, pois ao excluir do teletrabalhador o controle de jornada acabou constituindo uma inconstitucionalidade declarada, ao passo que o artigo 7º, inciso III da Constituição Federal estabelece que a duração normal do trabalho não pode superar as 8 horas diárias e 44 semanais.

As implicações da Lei 13.467/17 no teletrabalho deixou lacunas ainda, no tocante ao meio ambiente de trabalho do teletrabalhador, pois, o artigo 75 E introduzido a CLT pela reforma diz que “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”. O fato é que o legislador não vincula o empregador, mas apenas esclarece que deve instruir o empregado para tomar precauções como forma

de se evitar o adoecimento ocupacional. Observa-se que tal disposição vai de encontro com as normas de segurança do trabalho, em especial a NR1, item 1.7 e NR 6. Portanto, apesar dos avanços observa-se que o teletrabalhador acaba sofrendo retrocessos, pela falta de uma regulamentação adequada, pautada nos direitos a dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Por outro lado o teletrabalho gera vantagens assim como qualquer outra atividade. Assim, os principais ganhos para os teletrabalhadores residem na flexibilidade de horários, redução dos deslocamentos de casa trabalho, a promoção do equilíbrio entre vida familiar, entre outros.

Neste aspecto, extrai-se desse trabalho monográfico que apesar das desvantagens e da falta de uma regulamentação adequada da Lei, no tocante ao teletrabalho, não retira do teletrabalho sua utilidade como forma de inclusão no mercado de trabalho de pessoas que, seja em função de preconceito, estilo de vida ou da dificuldade de locomoção, teria dificuldade para se adaptar ao mercado de trabalho convencional.

Conclui-se, portanto, que a tecnologia alinhada às evoluções da sociedade, coloca o direito do trabalho como precursor de novas modalidades e contratos de trabalho. E com o surgimento do teletrabalho não poderia ser diferente, assim, neste processo de evolução, faz-se necessário a conservação dos direitos garantidos, principalmente dos direitos fundamentais a fim de se garantir a proteção dos direitos e saúde do teletrabalhador, sem perder de vista a sua condição humana.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Carla Santin [et al.]. **A Importância da Logística para o E-commerce: O Exemplo da amazon.com**. 2012. Disponível em: <<http://googleacademico.com.br>>. Acessado em: 04.09.2017.

BALERA, Wagner. **O Valor Social do Trabalho**. In: Revista LTr , nº 10, de outubro de 1994, p. 1167.

BARBOSA, 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),n.3, p. 507- 522, set. 2006. p. 1).

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região– **Recurso Ordinário** 0073700-71.2008.514.0403 – 2ª T. – Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo – DJe 14.12.2009). Disponível em < <http://www.trt14.gov.br/>> Acesso em 05.08.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região– **Recurso Ordinário** - 5868320115010071 RJ, Relator: Marcos Cavalcante Data de Julgamento: 28/11/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 22.01.2013). Disponível em < <http://www.trt1.gov.br/>> Acesso em 28.02.2018.).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região– **Recurso Ordinário** Oitava Turma - Juíza Relatora Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - julgado em 19.03.2001 - DJ in 10.4.2001). Disponível em < <http://www.trt2.gov.br/>> Acesso em 05.08.2018). .

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região– **Recurso Ordinário** 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vítor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015). Disponível em < <http://www.trt3.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região– **Recurso de Revista** Tribunal Superior do Trabalho AIRR-62141- 19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma. (Maurício

Godinho Delgado Ministro Relator). Disponível em < <http://www.tst.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região– **Recurso Ordinário** RO: 0001991-21.2011.5.08.0117 Julgamento em 28/03/2015, da Relatora Maria de Nazaré Medeiros Rocha. Disponível em < <http://www.trt8.gov.br/>> Acesso em 28.02.2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região– **Recurso Ordinário** 000087729.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013. 8ª Turma. (Redator designado: Leonardo Dias Borges). Disponível em < <http://www.trt8.gov.br/>> Acesso em 30.07.2018).

CASSAR, *Vólia Bomfim*. **Resumo de Direito do Trabalho**, 6ª edição. *Método*, 03/2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos**. In: COLNAGO, Lorena de Mello ; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manual Martín Pino (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011. 1403 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011. 1403 p.

FILHO, Clézio Fonseca. **História da Computação: o caminho do pensamento e da tecnologia**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2007.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica**: LTr, 2016.

GENERH, Fabiana Pacheco. **A normatização do teletrabalho no direito brasileiro: uma alteração bem-vinda**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, Ano 25, n. 298, p. 59- 71, out. 2008.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 15. ed., rev. atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2011. 1196 p.

LIMA FILHO, Francisco das C. **O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador**. LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social, São Paulo, v. 76, n. 1, p. 34-38, jan. 2012.

MACHADO, Sidnei. **A subordinação jurídica na relação de trabalho: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho**. Revista Consultor Jurídico, 1 de setembro de 2011, 11h36. Acesso em: 16/07/2017.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-novact>>.

Neto, Jorge, Francisco Ferreira, Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa . **Direito do Trabalho**, 8ª edição. *Atlas*, 03/2015. p.315.

NILLES, Jack. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores**. Traduzido por Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

OLIVEIRA JUNIOR, Jessé de Souza. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade**. [Monografia]. São Paulo: USP, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. Editora: LTr., 2011, p. 79.

OLIVEIRA, Ulisses Ricardo de. **O teletrabalho (ou Home Office) como instrumento de quebra de paradigma à forma de produção em instituições convencionais**. [Monografia]. Brasília: AVM, 2016.

RENATA, Falson Cavalca - **O teletrabalho: A questão do trabalho e suas interseções com a tecnologia**, Revista de Direito Constitucional e Internacional | vol. 106/2018 | p. 171 - 200 | Mar - Abr / 2018 | DTR\2018\12614

**Resolução administrativa 1970, de 20 de março de 2018** - Tribunal Superior do Trabalho (DJE-TST 22.3.2018) LGL\2018\2306).

**Revista de Direito do trabalho/vol167/2016/p. 183-208/Jan-Fev/2016/DTR\2016\382** <http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/teletrabalho-garante-productividade>.

ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio. **A aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro**. *In*: 3º Congresso internacional de direito e Contemporaneidade, Santa Maria, 2015.

SILVA, José Carlos Moraes da. **Novas tecnologias na Construção Civil**. [Artigo]. Manaus: UNINORTE, 2014.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso** em 20 pontos. Jota: 26 de Abril de 2017 – 09h34. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocessoem-20-pontos-26042017>>