



FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

TÁBATA TAIRINE CARVALHO GOMES

O REGIME DO TELETRABALHO IMPLEMENTADO PELA LEI 13.467/2017

Salvador

2019

TÁBATA TAIRINE CARVALHO GOMES

O REGIME DO TELETRABALHO IMPLEMENTADO PELA LEI 13.467/2017

Monografia apresentada ao programa de Pós Graduação da Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial para obtenção do certificado de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador

2019

“Consagre ao Senhor tudo o que você faz, e os seus planos  
serão bem-sucedidos”.

Provérbios 16:3

## **RESUMO**

Com o presente estudo, pretende-se analisar o instituto do teletrabalho implementado pela lei 13.467/2017, traçando seu conceito, características e peculiaridades. Diante do avanço tecnológico no âmbito da informação e telecomunicação, as empresas passaram a investir em tecnologia na sua organização, produção e desenvolvimento que, por conseguinte desencadeou uma flexibilização no trabalho, permitindo ao trabalhador com o auxílio de instrumentos telemáticos, realizar suas atividades de forma descentralizada, isto é, fora das dependências da empresa. Dessa forma o trabalhador permanece conectado a empresa sendo desnecessária a sua presença física. Para tanto, emprega-se na presente pesquisa publicações acerca do assunto, bem como a pesquisa bibliográfica, que se apoiará em material já existente, idôneo, como livros impressos, artigos científicos, revistas de projeção e reconhecimento, que servirão de base e fundamento para a construção deste estudo.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Desconexão. Saúde e Segurança. Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

With the present study, we intend to analyze the telework institute implemented by law 13.467 / 2017, outlining its concept, characteristics and peculiarities. Given the technological advances in the area of information and telecommunication, companies started to invest in technology in their organization, production and development, which, consequently, triggered a flexibility in the work, allowing the worker ,with the aid of telematic instruments, to carry out their activities in a decentralized manner, that is, outside the premises of the company. Therefore, the worker remains connected to the company and his physical presence is unnecessary. To this end, publications about the subject are used in this research, as well as bibliographical research, which will be based on already existing material, such as printed books, scientific articles, relevant and recognized magazines, which will serve as a basis and foundation for the construction of this study.

Keywords: Telework. Disconnection. Health and safety. Labor Reform.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. TELETRABALHO	8
2.1. Conceito de Teletrabalho	8
2.2. Do Teletrabalhador	10
2.2.1. Do Teletrabalhador com deficiência	12
2.3. DA CARACTERIZAÇÃO E FORMALIDADES DO TELETRABALHO	14
3. O TELETRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO	19
3.1. Pessoaalidade	20
3.2. Não eventualidade	21
3.3. Onerosidade	22
3.4. Subordinação	23
3.5. Horário flexível	24
4. JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR	26
5. DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO	30
6. DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR	32
6.1. Acidente de Trabalho	35
7. VANTAGENS E DESVANTAGENS	37
7.1. Para o teletrabalhador	38
7.2. Para o empregador	39
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
9. REFERÊNCIAS	43

## 1. INTRODUÇÃO

O crescimento tecnológico está em constante avanço, principalmente no âmbito da informação e telecomunicação. Esse processo resulta em um grande estímulo à aceleração no desenvolvimento de inúmeras atividades humanas subordinadas a tecnologia, gerando assim uma nova organização social.

As empresas passaram a investir em tecnologia na sua organização, processo produtivo e desenvolvimento de suas atividades, trazendo significativas modificações nas relações de trabalho, sobretudo na incrementação de instrumentos telemáticos e ao local da prestação dos serviços.

Tais ferramentas telemáticas propiciam ao empregado, precipuamente, desempenhar suas atividades fora dos centros de produção convencionais, desconstruindo o modelo de centralização de trabalho, modificando a geografia laboral.

O termo Teletrabalho surgiu para designar o trabalho realizado fora das dependências da empresa, seja no domicílio do trabalhador ou a distancia, mediante utilização de recursos telemáticos, originando uma nova forma flexível de trabalho.

Desse modo, o teletrabalho teve sua evolução pautada na idéia de telecommutação, isto é a substituição do transporte pela telecomunicação, desse modo o trabalho pode ser realizado sem que o trabalhador se desloque fisicamente até a empresa.

Nesse sentido, podemos afirmar que o teletrabalho se origina a partir da integração das novas tecnologias telemáticas às empresas. De modo que os instrumentos telemáticos ou informatizados são ferramentas vitais para o desenvolvimento do trabalho nessa modalidade.

O tema proposto trata-se de uma inovação no mundo do direito, visto que não havia regulamentação posta na norma, fazendo-se necessário uma interpretação análoga para resolução das lides.

A partir do desenvolvimento tecnológico, surge uma nova modalidade de trabalho à distancia que tende a expandi-se mundialmente. Essa constante transformação na sociedade impõe uma atualização das normas jurídicas vigentes, sendo necessária a formulação de novas leis para que se possa assegurar a segurança jurídica indispensável ao desenvolvimento da temática.

Deve-se registrar que o tema em estudo é relevante para a sociedade como um todo e seus impactos podem ser identificados, por exemplo, através da redução de congestionamentos, tendo por base a dispensável presença física do empregado nas dependências da empresa. Além

da descentralização do trabalho implicar também na incorporação ao mercado de trabalho de áreas antes impossibilitadas pela sua distância geográfica.

O presente estudo se propõe a analisar os aspectos gerais e relevantes abarcadas pelo teletrabalho, com enfoque nas suas características e peculiaridades, bem como a figura do teletrabalhador.

## 2. TELETRABALHO

### 2.1. Conceito de Teletrabalho

O termo teletrabalho provém do conceito denominado em inglês telework, e não está presente no dicionário da Língua Portuguesa apesar de utilizada informalmente. Tal expressão contém dois termos: tele, que significa longe, distância, e trabalho que significa atividade profissional.

O teletrabalho tem origem etimológica grega, tele tem o significa de distância. Trata-se de espécie do gênero trabalho a distância; nos EUA utiliza-se termos como telecommuting, teleworking; já nos países de língua portuguesa utiliza-se o termo teletrabalho; nos de idioma francês, téléravail; nos países de idioma espanhol teletrabajo e nos de idioma italiano telelavoro. (BARROS, 2011)

Entende Denise Pires Fincatto que o teletrabalho:

Conjugam-se os termos trabalho (atividade geradora de riquezas, propulsora da economia), com a distância (em seu entendimento geográfico, com trabalhadores remotos, prestando serviços fora da estrutura física tradicional do empregador) medida pelas telecomunicações (os sistemas de tecnologia da informação é da comunicação permitem que a distância seja relativizada, mantendo-se trabalhadores e empregadores em contato constante, apesar da distância geográfica)

Segundo Luciano Martinez ( 2018, p.88, apud PEDREIRA, Pinho, 2000 p583-597):

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

O art. 75-B a CLT considera como 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”.

Pinho Pedreira preconiza que:

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

Salomão Resedá (2007 p. 821-822) afirma que “o teletrabalho nada mais é do que uma forma de trabalho a distância exercido mediante o uso das telecomunicações”. Ademais entende o teletrabalho como uma atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede da empresa, de forma telemática (RESEDÁ, 2007).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é “qualquer trabalho realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.”

Nessa perspectiva, Columbu e Massoni preceituam:

Na OIT, o tema teletrabalhado é concebido como espécie do gênero “trabalho a distancia” e encontra-se normatizado pela Convenção n. 177, de 1996, sobre trabalho a domicílio, e pela Recomendação 184. Em linhas gerais, as diretrizes desta Convenção são as seguintes:

- a expressão “trabalho em domicílio” significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art.1º);

- deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º);

- quando for permitida a terceirização no trabalho a domicilio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação jurisprudência nacionais do país (art. 8º).

Por todo exposto, observa-se que o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distancia, que se difere do gênero por agregar ao efetivo desenvolvimento de suas atividades o uso de tecnologias da informação e comunicação.

Seguindo esse raciocínio, Alfredo Massi (2017, p.88, apud DI MARINO; WIRTH, 1990, p530, tradução nossa) argui:

A partir do momento em que o trabalho a distancia e o uso de novas tecnologias implicam mudanças organizacionais, o teletrabalho pode ser definido como o trabalho realizado em um local onde, distante de escritórios centrais ou de instalações de produção, o trabalhador lá não tem contato pessoal com os colegas de trabalho, mas é capaz de se comunicar com eles através das novas tecnologias.

Outra vertente a se destacar é que o teletrabalho não se confunde com o trabalho a domicilio, posto que apesar de executado a distancia, o teletrabalhador pode desempenhar suas atividades em locais diversos que não seja a sua residência. Ademais, o trabalho a domicilio prescinde da utilização de tecnologias de informação e comunicação na execução de suas atividades.

Ademais, destaca-se que o teletrabalho não se confunde também com o trabalho externo. Na medida em que o trabalhador em regime de teletrabalho, apesar de distante da empresa, possui local fixo de trabalho, seja em sua residência ou em locais específicos para esta finalidade. Diferente do trabalhador externo que, apesar de laborar fora das dependências da empresa, não possui local fixo para exercer suas atividades, visto que o desenvolvimento das destas é, por sua natureza, impossível de ser realizado no ambiente convencional.

## 2.2. Do Teletrabalhador

O conceito legal de empregado encontra-se elencado no Art. 3º da CLT, onde prevê: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Parágrafo único: “Não haverá

distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

Empregado, é toda pessoa natural que, contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. (GODINHO, 2013)

No contexto do contrato de emprego, o empregado, para Luciano Martinez (2017) é:

[...] sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso.

Entende-se como teletrabalhador o empregado que realiza sua atividade preferencialmente fora das dependências da empresa, com a utilização de instrumentos de informática e da telemática e, contudo, não é considerado trabalhador externo. (CASSAR, et al., 2017)

Estará no regime do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, via de regra, em um local específico, onde não haja a necessidade de se locomover para exercer suas atividades, desde que se utilize das tecnologias da informação e telecomunicação para recebimento e envio das atribuições ao empregado (MELO, 2017).

Inclusive, entende George Magela Melo que :

“pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador”.

Cumprе salientar que o fato do teletrabalhador eventualmente ir a empresa, não o descaracteriza, ao contrário, estimula o convívio com os colegas e o contato com a empresa, evitando assim o isolamento do empregado. Muitos teletrabalhadores estão submetidos a controle de login e senha, a controle físico, pausas ou ligações ininterruptas, de forma periódica,

estão submetidos ao artigo 7 da CF, e artigo 6 parágrafo único da CLT, possuem direito a proteção da jornada, inclusive a horas extras.

### 2.2.1. Do teletrabalhador com deficiência

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (art.2º da Lei nº13.146/2015)

A partir dessa conceituação pode-se extrair que existem variedade de deficiências, e o legislador tem por finalidade principal integrar em condição de igualdade os indivíduos na participação da vida em sociedade.

O trabalho, no contexto capitalista da sociedade atual, está diretamente ligado a dignidade da pessoa humana, e se apresenta de forma bastante positiva na vida as pessoas com deficiência, principalmente no que tange a liberdade econômica.

A pessoa com deficiência carece de proteção, dessa forma sua deficiência lhe reporta a dependência. Entretanto, o trabalho possibilita a ruptura quanto a dependência econômica, conferindo a essa parcela da sociedade mais autonomia.

O regime de teletrabalho resgata exatamente essa proposta, ao permitir um maior acesso das pessoas com deficiência, dando-lhes não só uma melhor condição de trabalho, como também um realce na posição em que ocupam na sociedade, dirimindo assim as desigualdades.

A Lei nº 13.146/2015, denominado Estatuto da pessoa com deficiência, em seu artigo 34, assegura que: “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusive, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”.

Reforça o parágrafo 2º do aludido artigo: “a pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor”.

Nessa vereda a pessoa com deficiência goza do direito de se manter em um trabalho de sua livre escolha ou aceitação, bem como um ambiente de trabalho inclusivo e acessível. Assim, assegurada a realização de adaptações razoáveis no local de trabalho, para pessoas com deficiência.

O legislador defende que as políticas públicas de trabalho devem ter por objetivo principal a promoção e garantia condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. (art. 35 da Lei 13.146/2015)

Seguindo essa vertente a Lei 8213/91 em seu art. 93 ordena que “empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência [...]”.

No tocante ao ambiente laboral, a legislação supramencionada, em seu parágrafo 1º imputa às pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza a obrigatoriedade de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos as pessoas com deficiência.

É inegável que as pessoas com deficiência possuem dificuldades para deslocar-se até o local de trabalho, seja de carro próprio ou mesmo pelo transporte público. Então, trabalhar no conforto do lar é de expressiva relevância para esses trabalhadores.

A flexibilidade de jornada cumulada com a prescindibilidade da presença física do empregado ofertada pelo regime de teletrabalho viabiliza a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Oliveira e Dinarte (2017. p. 198), no tocante a inclusão social propiciada pelo regime de teletrabalho, concluem que:

Como forma de efetivação do direito ao trabalho, o teletrabalho surge como alternativa viável para a inserção das pessoas com deficiência. Em que pese as vantagens e desvantagens do trabalho à distancia mediado por tecnologias de informação e comunicação, são inegáveis as possibilidades que este traz para as pessoas com deficiência, principalmente no que diz respeito à supressão do deslocamento à empresa, ao local já adaptado do ambiente familiar e as tecnologias de acessibilidade disponíveis.

Mais adiante, acrescentam:

Portanto, o teletrabalho surge como opção ao labor tradicional para as pessoas com deficiência, as tecnologias de informação e comunicação, podem, nesse sentido, ser um caminho importante de inclusão. Principalmente porque se acredita que, proporcionar acesso ao trabalho para essas pessoas é afetiva direitos fundamentais, é estar em consonância com um estado democrático, inclusivo, plural e de oportunidades iguais. Propiciar a sua inserção no mundo, na sociedade, é acreditar que as pessoas são únicas, diferentes e por isso, é fundamental não acreditar na normatividade da vida, mas sim na sua diversidade e, por conseguinte, na sua riqueza.

Nota-se que o teletrabalho amplia o leque do mercado de laboral, para as pessoas com deficiência, outrora esquecidas ou mesmo descartadas pelo sistema convencional. A utilização

da tecnologia nas relações de trabalho possui um papel bastante significativo, tendo em vista que auxilia na garantia da efetivação dos direitos fundamentais inerentes as pessoas com deficiência.

### 2.3. DA CARACTERIZAÇÃO E FORMALIDADES DO TELETRABALHO

Dispõe o art. 75-B a CLT “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”.

Conforme disposição do aludido artigo, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador. Logo, pressupõe-se que mais de 50% das atividades deverão ser realizadas em local divergente das delimitações da empresa, visto que o termo preponderar, significa sobressair em números, ou seja, maior quantidade.

Observa-se que, a distância constitui o primeiro requisito constitutivo do regime de teletrabalho. Dessa forma, o ambiente laboral de onde se dará a prestação dos serviços é fixado fora das dependências da empresa.

O legislador retrata a situação em que o trabalhador encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, porém virtualmente nela inserido. Todavia não há o que se falar em trabalho externo, mas sim na existência de um trabalho interno virtual e sui generis. (MARTINEZ, 2018)

Por seu turno, temos a não presencialidade do empregado como um dos elementos caracterizadores do regime de teletrabalho. O trabalho é realizado, totalmente ou parcialmente, sem a presença física no empregado nas dependências da empresa. Porém o trabalho deve ser prestado com pessoalidade, ou seja, o empregado não pode transferir a outrem suas obrigações laborais.

A prevalência do uso de tecnologias de informação e de comunicação é outro elemento caracterizador que se pode extrair da norma posta. Posto que, devido o advento das novas tecnologias, com o implemento dos equipamentos telemáticos de longo alcance, tornou-se possível o trabalho extramuros empresariais.

Conforme MARTINEZ (2018, p.88, apud PEDREIRA, Pinho, 2000 p583-597): “verificam-se nesse novo conceito de prestação laboral algumas características, muito bem expendidas pelo professor Luiz de Pino Pedreira: a) trabalho executado a distancia, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado; b) o empregador não pode fiscalizar a execução da prestação do serviço.”

Dispõe ainda o Parágrafo único do art. 75-B, CLT: “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.”

A essa regra cumpre observar que o fato de o empregador prestar serviços eventualmente nas próprias dependências do empregador, isso não descaracteriza o serviço de teletrabalho, e que os mesmos não possuem jornada de trabalho conforme art.62, III, da CLT. (SARAIVA e TONASSI, 2018).

Geraldo Magela Melo (2017) comunga na mesma interpretação, ao relatar que:

O fato de eventualmente o empregado ir na empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais. O que não pode acontecer é a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho que se equipare a um controle diário e fixo de forma camuflada. Havendo um simples agendamento para melhor organizar as atividades, não há descaracterização do regime de teletrabalho.

Nesse seguimento, entende GODINHO (2018, p.138):

“Naturalmente que, sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tomar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. Contudo, trata-se de matéria eminentemente fático-probatória, em que tende a vigorar o império do caso concreto posto à análise.”

Nessa vereda, pode-se apontar alguns dos elementos caracterizadores do instituto do teletrabalho. Primeiro, as atividades devem ser realizadas fora do perímetro da empresa. Segundo, a impossibilidade do empregador controlar fisicamente a execução das atividades. E terceiro, o uso de equipamentos telemáticos ou informatizados para desenvolvimento das atividades.

É premente destacar, que o descumprimento de qualquer das formalidades acarretará na descaracterização do regime de teletrabalho e, por conseguinte o trabalhador se incluirá na disciplina normal de duração do trabalho.

Cumprido salientar que apesar da indispensabilidade do uso dos instrumentos telemáticos para caracterização do teletrabalho, tal utilização não é exclusiva do teletrabalhador. Todo teletrabalho requer o uso das ferramentas telemáticas, mas nem todo trabalho realizado com ferramentas telemáticas pode ser conceituado como teletrabalho, visto que os elementos caracterizadores do teletrabalho interdependentes, devendo esses ocorrer simultaneamente.

A lei exige, em seu Art. 75-C que “a prestação dos serviços na modalidade de teletrabalho conste expressamente do contrato individual de trabalho, bem como a especificação das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado.”

Portanto o contrato individual de trabalho do teletrabalhador deve dispor da especificação das atividades que serão desempenhadas pelo empregado, enumerando e discriminando as tarefas atinentes ao ofício, de modo que não restem dúvidas ao trabalhador sobre quais atividades ele desempenhará em favor do empregador.

Ao discriminar as tarefas pertinentes ao empregado foi evitada a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas. É preciso especificar a exata dimensão das tarefas a serem desempenhadas.

Logo em seguida, no parágrafo primeiro do referido artigo, o legislador retrata a possibilidade de alteração contratual entre regime presencial e de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Todavia, poderá o empregador, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual, realizar a alteração do regime de teletrabalho para presencial (§ 2º do art. 75-C da CLT).

Nessa linha, havendo alteração do regime comum para o de teletrabalho é imprescindível o mútuo acordo entre as partes e a inclusão da mutação no aditivo contratual. Já em caso de modificação do regime de teletrabalho para presencial, deve ser observado o prazo mínimo de quinze dias, bem como o registro em aditivo contratual.

Por outro lado, Geraldo Magela de Melo adverte que:

No parágrafo primeiro do art. 75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo. Porém, o parágrafo segundo afirma que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial. A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar à melhoria da condição social do trabalhador.

Por conseguinte, o aludido autor ainda entende que:

Nesse contexto, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuros empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias. Essa é a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal, aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT.

O teletrabalho se configura também pela utilização de instrumentos telemáticos no desenvolvimento das atividades, sendo o uso das novas tecnologias da telemática indissociáveis a execução do trabalho.

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”. (Art. 75-D da CLT)

Nessa vereda, a responsabilidade pelos custos com os instrumentos de trabalho e infraestrutura pode ser negociada entre o empregado e empregador. Muito embora, é o empregador quem assume os riscos do negócio e estes não são passíveis de serem transferidos ao empregado, em conformidade com o princípio da alteridade.

Basicamente, deverá constar no contrato as regras no tocante as responsabilidades pela aquisição, manutenção, fornecimento dos instrumentos tecnológicos, bem como a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Geraldo Magela de Melo pondera que:

Em relação ao art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, pelo princípio da alteridade. Apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito. Por isso, deve ser disciplinado o prazo para os pedidos de reembolso por parte do trabalhador, os documentos que serão necessários e a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos ou se o empregador realizará a aquisição diretamente, como prevê claramente o art. 168, item I, do CT de Portugal.

Entretanto, Mauricio Godinho Delgado entende que:

“Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço" (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho”.

O parágrafo único do art. 75-D da CLT dispõe que: “As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado”. Dessa forma, evidencia que tais utilidades não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, isto por se tratarem de utilidades fornecidas para a prestação de serviços, não dispondo de natureza salarial.

O TST no julgamento da AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, decidiu que:

[...] 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. (Processo: AIRR - 62141- 19.2003.5.10.0011; Data de Julgamento: 07/04/2010; Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma; Data de Publicação: DEJT 16/04/2010.)

Destarte o Colendo Tribunal Superior do Trabalho entende que o fornecimento, total ou parcial, do empregador ao empregado dos instrumentos para obtenção do home Office, tais como telefones e computadores não possuem, a princípio, natureza salarial, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais.

### 3. O TELETRABALHO E A RELAÇÃO DE EMPREGO

Faz-se necessário, prioritariamente, diferenciar relação de trabalho da relação de emprego. A relação de trabalho é toda modalidade de contratação de trabalho. Trata-se das relações jurídicas que se caracterizam pela prestação principal está vinculada ao trabalho humano, em uma obrigação de fazer.

Na opinião de Ricardo Resende “a relação de trabalho corresponde a toda e qualquer forma de contratação da energia de trabalho humano que seja admissível frente ao sistema jurídico vigente.”

Observa-se que o trabalho é, segundo Mauricio Godinho Delgado (2013) o “conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”.

Nesse curso, a relação de trabalho possui caráter genérico, onde se comportam todas as formas de pactuação de prestação de serviços existentes no mundo jurídico, da qual a relação de emprego é uma das espécies desse gênero, além dessa, outras formas de prestação/realização de trabalho. Com efeito, verifica-se a veracidade da assertiva a qual toda relação de emprego é relação de trabalho, porém nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

Resende (2016), preconiza que:

Relação de emprego é a relação de trabalho subordinado. Utilizando o conceito de relação de trabalho mencionado acima, pode-se dizer que a relação de emprego é o vínculo de trabalho humano sob subordinação. Entretanto, a subordinação não é o único requisito para a caracterização da relação de emprego. Também o são a prestação de trabalho por pessoa física, a personalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

A saber, tem-se a relação de emprego sempre que preenchidos os requisitos legais específicos, decorrentes da combinação de dois artigos da CLT. Art. 3º. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Art. 2º. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Os elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme entende Godinho (2016, p.281), são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

No tocante aos pressupostos da relação de emprego Mauricio Goldinho Delgado (2017), leciona:

Dessa maneira, os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 3º da CLT (trabalho por pessoa natural; prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do art. 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação.

### 3.1.Pessoalidade

O elemento pessoalidade está vinculado à prestação dos serviços por pessoa física, e expressa a idéia de intransferibilidade, melhor dizendo, somente a pessoa contratada poderá prestar o serviço pactuado, não podendo ser realizado por terceiro fazer. Trata-se de um requisito posto apenas ao empregado.

Mauricio Godinho Delgado (2013, p.283) transmite:

É essencial a configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente – circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado – , descharacteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

No regime de teletrabalho, o requisito pessoalidade resta-se mitigado. Isso porque, o instituto afasta o empregador do lugar da prestação das atividades. Diante disso, o empregado,

por esta longe do controle de supervisão do empregador, pode fazer uso de terceiros para execução de suas atividades a ele imputadas.

### 3.2. Não eventualidade

O empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (atr.3º da CLT).

Ao examinar o texto normativo, entende-se por natureza não eventual, que a prestação dos serviços não poderá se dá de forma esporádica. A não eventualidade denota a idéia de permanência, de modo que o serviço desenvolvido pelo trabalhador é de necessidade permanente para o empregador.

Nesse sentido, para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, ainda que por um curto período determinado, não se qualificando como trabalho esporádico. (DELGADO, 2013)

Em outras palavras, pode-se dizer que o trabalhador não eventual é aquele que exerce o labor de forma repetida, nas atividades permanentes do tomador de serviços, e a este vinculado. O que não dizer que o empregado precisa trabalhar continuamente, ou seja, todos os dias.

Convém lembrar, do princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual defende a iniciativa da permanência do vínculo empregatício, objetivando à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial.

A respeito da conceituação de não eventualidade, Mauricio Godinho Delgado (2013, p.285), discorre:

o conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controversos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais. Nesse último plano, há que se destaca a circunstância de a CLT eleger a expressão "serviços de natureza não eventual" ( art. 3º, caput; grifos acrescentados) para traduzir o referido elemento fático-jurídico em enfoque; em contraponto a isso, a Lei do Trabalho Doméstico prefere valer-se de expressão distinta, a saber "serviços de natureza contínua" (art. 1º, Lei n. 5.859/72; grifo acrescentado).

Ainda nessa tangente, DELGADO (2013, p. 288 apud. Amauri Mascaro Nascimento, 1989) conceitua que: "Eventual é o trabalho que, embora exercitado continuamente e em caráter

profissional, o é para destinatários que variam no tempo, de tal modo que se torna impossível a fixação jurídica do trabalhador em relação a qualquer um deles"

Ao propósito, MARTINEZ (2017, p.173) exemplifica:

Constata-se, pois, que a eventualidade baseia-se numa idéia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como um eventual.

O parágrafo único do Art. 75-B, da CLT dispõe que “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”.

Dessa forma pode-se visualizar uma possibilidade de incidência do trabalho de forma eventual. Visto que, no regime de teletrabalho, via de regra, as atividades são prestadas de forma não eventual fora das dependências da empresa. Não obstante que o empregado, possa de modo esporádico desenvolver tarefas na sede da empresa vinculada.

### 3.3.Onerosidade

Todo contrato de trabalho deve ser oneroso. Acerca dessa afirmativa, Luciano Martinez (2017) discorre: “para todo trabalho haverá sempre uma retribuição, ao contrario do que acontece com outros negócios jurídicos de atividades em sentido estrito”.

A não contraprestação durante o período de trabalho não descaracteriza a relação de emprego. Dessa forma, disserta Luciano Martinez (2017, apud. Mauricio Godinho Delgado, em julgamento do RO 144647/97):

A onerosidade, em geral, manifesta-se no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da interação das partes – notadamente do prestador de serviços – em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes.

Sob a ótica de Mauricio Godinho Delgado, a onerosidade pode ser observada por duas dimensões divergentes, porém correlatas, sendo elas o plano objetivo de análise, e o plano subjetivo de análise:

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado[...]. No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, no intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.

Em suma, compreende-se que se o empregado tem por obrigação principal fornecer sua força de trabalho, o empregador tem por obrigação principal remunerar o empregado pelos serviços prestados.

### 3.4. Subordinação

A subordinação é o elemento caracterizador mais importante da relação de emprego, posto que encontra-se permanentemente presente na relação laboral.

Conforme preconiza Delgado (2013, p. 293):

Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de "submetimento", sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

A legislação confere ao empregador, dentre outros, o poder diretivo. Posto que o art. 2º da CLT prevê: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sobre a regulamentação do teletrabalho para Mauricio Godinho Delgado (2018):

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

O Parágrafo único do art. 6 da CLT aduz que “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”.

Assim, entende-se uma extensão do poder diretivo e de controle do empregador, vez que, por meio dos equipamentos tecnológicos e informatizados possibilita ao empregador controlar, comanda e até mesmo supervisionar o teletrabalhador.

Dessa forma, não há o que se falar mais em mitigação da subordinação jurídica, face a eficaz utilização dos instrumentos telemáticos na supervisão e controle das atividades laborais bem como da jornada do empregador.

Segundo MARTINEZ (2018, p.88), conforme citado por Pino Estrada, em artigo intitulado Os mundos virtuais e o teletrabalho nos tribunais brasileiros, Revista de Direito Trabalhista da Consulex, 2010, p.13, “[...] c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações.”

### 3.5.Horário flexível

O regime do teletrabalho incutiu em um novo modal de trabalho que vem ganhando cada vez mais espaço no mercado. Constituinto uma modificação significativa na geografia laboral, devido a suas atividades estarem em fortemente subordinadas as ferramentas telemáticas.

A flexibilidade é um dos elementos caracterizadores desse novo modal de trabalho, abarcando além da escolha quanto ao lugar onde realizará as atividades laborais, a jornada de trabalho a cumprir.

O regime do teletrabalho permite ao empregado desenvolver suas atividades fora das dependências da empresa a ele vinculada, dessa forma o obreiro não necessariamente precisa sair de casa para trabalhar.

Dessa forma, o empregado diante da pressindibilidade do comparecimento na empresa passa a administrar e organizar, de forma autônoma, sua jornada, respeitados os limites constitucionais, bem como os horários de trabalho. Por seu turno, pode-se falar que o teletrabalhador tem por característica o autocontrole.

Tão logo, o teletrabalho possibilita que o empregado exerça suas atividades laborais de acordo com o seu biorritimo, podendo assim optar pelo horário que mais lhe favoreça,

implementando a sua jornada os intervalos, quando assim entender por bem e pelo período que desejar.

A flexibilidade de jornada e horário apresenta-se de forma subjetiva, e oportuniza a conciliação entre a vida privada e o trabalho. Assim, o empregado pode programar seus horários de trabalho sem prejuízo de seus afazeres pessoais, o que lhe permite uma maior qualidade de vida.

Contudo, é difícil obter um controle sobre a jornada de trabalho no regime de teletrabalho, pois as atividades laborais são desenvolvidas fora do poder de controle diário do empregador ou superiores. O que, inicialmente, inibe a apuração de possíveis horas extraordinárias de trabalho.

Nesse contexto, como consequência da ausência do controle de jornada, a legislação entendeu por incluir o teletrabalhador no rol do art. 62, III da CLT, não sendo a esses aplicadas as normas referentes a duração do trabalho. De feito, diante dessa norma ao trabalhador em regime de teletrabalho não incorre a incidência de pagamentos de horas extraordinárias.

Em contra partida, art. 6º da Consolidação das leis trabalhistas, retrata a possibilidade do controle de jornada ao declarar indistinto 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. E, ao equiparar, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

#### 4. JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

A jornada de trabalho é o elemento caracterizador da relação de emprego, que objetiva basilar a proteção dos trabalhadores contra jornadas exaustivas, uma vez que essas tendem a causar prejuízos a saúde física e mental do empregado. Esta compreende o período em que o empregado está disponível para o empregador, observados os limites impostos pelas normas Trabalhistas e pela Constituição Federal de 1988.

A estipulação do tempo destinado ao trabalho é de suma importância para o trabalhador, tendo em vista que o mesmo usufruirá o tempo remanescente para satisfazer outras necessidades inerentes aos cidadãos. De modo que uma flexibilização desarranjada do tempo de trabalho

poderá desencadear jornadas excessivas, fazendo com que o trabalhador tenha seu tempo dedicado a realização de atividades extralaborais reduzido e/ou até mesmo cerceado.

A jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo de diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato que os vincula. (DELGADO, 2013)

Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. (MARTINEZ, 2017)

Em linhas gerais jornada de trabalho é o lapso temporal no qual o empregado, em decorrência do contrato de trabalho, coloca sua força de trabalho à disposição do empregador. Ou mesmo, o período que o empregador pode dispor da força de trabalho do seu empregado.

A jornada de trabalho mede simultaneamente duas obrigações principais, a prestação dos serviços e a apropriação dos serviços. Assim Mauricio Godinho Delgado revela:

“A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador, no contexto de uma relação empregatícia”.

É conveniente ressaltar a diferença entre jornada, duração e horário de trabalho. Considera-se jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado o qual permanece à disposição do empregador durante um dia, ou seja, as horas diárias de trabalho.

Já a duração do trabalho, possui uma vertente mais ampla, compreende assim o tempo de trabalho legalmente outorgado ou contratualmente ofertado a um empregado.

Por fim, o horário de trabalho é a duração do trabalho especificada com seus limites, bem como com a fixação dos intervalos. Isto é, trata-se do espaço de tempo em que o empregado dispõe da sua força de trabalho ao empregador, contabilizando do seu início ao término, com exceção dos intervalos.

No direito brasileiro a jornada de trabalho é, via de regra, indistintamente, de 8 hs diárias e 44 hs semanais. Assim dispõe o art. 7º da Constituição Federal: “duração do trabalho normal

não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

O primeiro entendimento que se extrai da lei ao excluir o trabalho remoto da jornada habitual de oito horas diárias, se dá em consequência da impossibilidade de haver esse controle de jornada. Dessa forma o teletrabalhador poderia laborar dez, doze até mesmo 14 horas por dia e fazer jus ao recebimento de horas extras, como também poderia trabalhar apenas quatro ou seis horas no dia seguinte e não ter advertências ou descontos salariais no final do mês.

Contudo a CLT em seu art. 6º, retrata a possibilidade do controle de jornada: “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”.

Mais adiante, em seu parágrafo único, prevê ainda que: “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”.

Em outras palavras, o referido artigo põe em par de igualdade o controle por meios telemáticos e informatizados à supervisão direta do empregador, posto que as ferramentas possibilitam o controle da jornada, indicando assim os períodos em que o trabalhador desenvolve suas tarefas, mesmo em fora das dependências da empresa.

Compartilha do mesmo entendimento Amauri Mascaro Nascimento (2018), ao afirmar que o controle de jornada dos teletrabalhadores é passível de ser realizado, haja vista que os meios tecnológicos poderão ser utilizados para tal função.

Isto posto, nota-se que, existindo o vínculo empregatício, é possível haver o controle de jornada do trabalhador em regime de teletrabalho, por parte de empregador, fazendo uso de equipamentos tecnológicos. Sendo inegável que o dispositivo acima evidenciado corrobora com o entendimento, visto que o mesmo não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências da empresa, a domicilio ou a distancia.

A reforma trabalhista altera o artigo 62, que passa a conter a seguinte redação: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo”, inciso III “os empregados em regime de teletrabalho”.

Entretanto, o legislador incorporou ao art. 62 da CLT no inciso III o teletrabalhador, retirando a proteção à jornada, ignorando o fato de que o avanço tecnológico oportuniza aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades desempenhadas e os horários. (MELO, 2017)

A luz do artigo 62 da CLT, Luciano Martinez, entende que:

“a lógica do artigo 62 da CLT é de que os sujeitos nele mencionados, por não estarem abrangidos pelo regime da duração do trabalho, não tem direito de invocar créditos relacionados a jornada (seção II), aos períodos de descanso (seção III), ao trabalho noturno (seção IV) e a organização mediante quadro de horários (seção V)”.

A inserção dos teletrabalhadores nas exceções trazidas pelo artigo 62 da CLT justificou-se nos fatos de o serviço do teletrabalhador ser executado a distancia, fora do lugar no qual o resultado do labor é esperado e de o empregador não poder fisicamente fiscalizar a execução da prestação dos serviços. (MARTINEZ, 2017)

GODINHO à luz do dispositivo discorre:

“A segunda observação a ser feita é no sentido de lembrar que a Lei n. 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere à não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (incisos I, II e III do art. 62), das regras concernentes à duração do trabalho. Tais empregados, portanto, laborando em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc”.

Não obstante, Godinho não entende por descabida a presunção do art. 62º,III da CLT, por em alguns casos, ser difícil enxergar com precisão o controle da jornada no regime do teletrabalho, tendo em vista a liberdade do empregado face a não supervisão do empregador.

Trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista - o empregado -, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT. (GODINHO, 2018)

Em uma análise interpretativa consoante a Constituição Federal, combinada com os dispositivos da CLT, para Geraldo Magela Melo, a inclusão do teletrabalhador no art. 62º deve ser compreendida de modo que:

“encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Extrai-se do exposto, que ao regime do teletrabalho, quanto a jornada de trabalho deve ser respeitada a limitação constitucional, todavia admite-se ao caso concreto prova em contrário por parte do teletrabalhador a cerca do possível excesso de jornada. Dessa forma nos casos em que o trabalhador comprove o excesso da jornada, essas deverão ser pagas e/ou compensadas pelo empregador.

## 5. DO DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO

Em linhas gerais, o direito à desconexão consiste no direito de o empregado usar seu tempo não dedicado ao trabalho para realização de atividades pessoais que não estejam relacionados ao trabalho. Ou seja, é o direito que o empregado possui de não trabalhar fora do seu horário de labor, inclusive de não ter interrompido os seus horários livres bem como as férias.

Os direitos sociais estão elencados na Constituição federal em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Logo em seguida, em seu artigo 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Ao propósito, Marders e Kunde (2017) discorrem:

A contituição federal define o tranalho como direito social, ou seja, é um direito que estabelece condições para realização da dignidade da pessoa humana, valor máximo de nosso ordenamento. Sendo assim, é o texto Maior – por meio de artigos que garantam o direito a limitação de jornada, férias, descanso semanal remunerado, entre outros-, que estabelece o direito do trabalhador de estar fora do labor em períodos pós e durante o trabalho, de modo que este possa estabelecer um desligamento de sua atividade diária.

O direito a desconexão está relacionado diretamente com a garantia dos os direitos sócias. Posto que, para os empregados sujeitos a situações heterogêneas e hipossuficientes numa relação de trabalho, os direitos sociais viabilizam melhores condições de vida.

A par disso, enquanto direito social, o repouso do trabalhador nos remete a interpretá-lo como um elemento caracterizador do direito a desconexão, bem como reconhecê-lo enquanto componente essencial para garantia da dignidade da pessoa humana.

Consoante entendimento de Marders e Kunde (2017, p. 130 apud. Souto Maior 2011):

Quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, pode se traduzir como direito de não trabalhar, no entanto, esta visão transcende a concepção filosófica para se estabelecer como um bem de vida. Isso porque a cultura da nossa sociedade PE pautada na significância de que através do trabalho que o individuo se dignifica, de modo que não se aceita cordialmente o direito de não trabalhar.

Nesse caso, expressa-se o direito de não trabalhar no sentido de trabalhar menos, observadas as limitações físicas e mentais de cada individuo. Ademais, é de suma importância que o trabalhador se dedique a atividades inerentes a saúde e sua vida privada. Logo a limitação da jornada de trabalho é crucial para que o empregado usufrua de outros direitos sociais nos horários extralaborais, bem como garantir proteção de sua saúde física e mental.

Nessa vereda Maurício Godinho Delgado, discorre:

É importante enfatizar que o maior ou menos espaçamento da jornada (educação semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica trabalhista”.

Diante dessa questão , Columbu e Massoni (2017) destaca:

O essencial a reter é que deve ser assegurada a devida harmonização do trabalho com a vida famílias e o tempo de lazer. Com efeito, dentro do tempo de não trabalho insere-se um direito fundamental, consagrado em diversos pactos internacionais de direitos humanos e pela nossa constituição federal, que é o direito ao lazer. Tal aspecto não deverá evidentemente ser negligenciado na reinterpretação do ordenamento jurídico trabalhista, eis que tal direito igualmente poderá ser afetado (e até lesado) a partir da noção de tempo de trabalho, jornada, duração de trabalho e assim por diante.

Por está o teletrabalho interligado a utilização de equipamentos tecnológicos no desenvolvimento das suas atividades, estes também possuem correlação com a desconexão. Tendo em vista o fato de essas ferramentas estarem vinculadas ao empregador, torna-se possível a exigência de execuções de tarefas ao empregado em momentos não destinados ao labor.

Acerca da temática manifesta-se Marders e Kunde (2017, p. 131):

Sabe-se que o teletrabalhador, apesar de não utilizar o ambiente da empresa onde trabalha e não ter contato pessoal com colegas ou superiores, sujeita -se ao controle destes, pois continua subordinado ao chefe, atendendo-lhe as ordens, submetendo-se ao controle, cumprindo as suas obrigações. O empregador, tem o direito de acompanhar o desempenho de seu teletrabalhador, cobrando-lhe as metas, mas não pode, se utilizar da tecnologia para adentrar na vida deste, a qualquer momento. O período de desconexão aqui, torna-se muito mais relevante.

Seguindo essa ótica, as tecnologias juntamente com a internet podem ser utilizadas tanto de forma benéfica quanto de forma o maléfica. Em principio podem ser aproveitada como ferramenta inigualável de comunicação e marketing pelas empresas. Todavia, pode também ser utilizada como forma de escravizar o trabalhador, visto que, por meio dessas, tem-se um acesso mais fácil ao empregado.

Dispõe a Súmula nº 428, II do TST:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (TST, 2012, online)

Como se nota, é inegável que o tempo dedicado ao descaso traz benefícios à produtividade do trabalhador. Logo, a desconexão a delimitação da jornada é essencial para que o melhor rendimento do empregado seja concomitante à proteção de sua saúde física e mental.

O teletrabalhador é detentor dos mesmos direitos atribuídos aos trabalhadores convencionais. Com efeito, a ele cabe o direito de se desconectar do trabalho, suspendendo a comunicação com seu empregador, respaldado pelo direito ao repouso, consoante o principio da igualdade.

Nessa vereda, é nítido que o avanço tecnológico reflete diretamente nas relações de trabalho, contudo é necessário que o trabalhador se desconecte com o intuito de preservar sua integridade física e mental. Desta forma, a evolução dos equipamentos tecnológicos deve

reportar-se a beneficiar as relações de trabalho e o desenvolvimento das atividades, jamais sob hipótese alguma para escravizar o empregado.

## 6. DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR

O teletrabalho remodela apenas a forma de organização laboral do trabalhador, de modo a manter inalterado o seu status jurídico de empregado. Isto é, o teletrabalhador possui todos os direitos conferidos aos empregados comuns, como o garantia da saúde e segurança no trabalho.

Cumprir destacar, as regras Constitucionais no entorno da proteção. No do artigo 5º da Constituição Federal destacam-se o direito á inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade. Mais adiante, no artigo 1º é conveniente apontar, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ainda com enfoque na constituição federal, o seu art. 7º, XXII assegura ao trabalhador, de modo geral, o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Da mesma forma, preconiza a CLT, nos artigos 157 e seguintes, impondo que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

A proteção a saúde e segurança, assim como o meio ambiente adequado, constituem deveres fundamentais do empregador, posto que são direitos fundamentais salvaguardados aos trabalhadores. Ademais, o meio ambiente laboral do teletrabalhador é aquele onde o mesmo desempenha suas atividades, independente do lugar.

Isto posto, discorre Alfredo Massi (2017, p96, apud DIMOULIS e MARTINS, 2011, p 74):

Com base nisso, definimos os deveres fundamentais como deveres de ação ou omissão, proclamados pela constituição (fundamentalidade formal), cujos sujeitos ativos e passivos são indicados em cada norma ou podem ser deduzidos mediante interpretação. Muito frequentemente a titularidade e os sujeitos passivos são difusos e o conteúdo do dever (conduta exigida) só pode resultar de concretização infraconstitucional.

MASSI (2017, apud. MELO, 2010. p.270-272) ainda dispõe:

“Por outro lado, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao local de trabalho estrito do trabalhador. Ele abrange o local de trabalho os instrumentos de trabalho, o modo da execução das tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos colegas de trabalho (...) Portanto, o conceito de ambiente do trabalho deve levar em conta a pessoa do trabalhador e tudo que o cerca”.

Ainda sob a ótica de direitos fundamentais, é premente ressaltar que consoante o princípio nº 11 dos “Princípios de Ruggie” da ONU, estabelece que “As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento”.

Nesse seguimento, o art. 75-E da CLT determina 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”.

Dispõe ainda o Parágrafo único que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Dessarte a reforma exige que o empregador instrua seus empregados quanto à maneira de evitar um acidente e até mesmo o desenvolvimento de uma doença ocupacional. Devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade onde o mesmo compromete-se a cumprir as instruções fornecidas pelo empregador.

Nota-se que, assim como qualquer outro, no regime de teletrabalho, possui obrigações e deveres que devem ser observados e respeitados por ambas as partes. Por iguais razões, deve o empregador garantir ao empregado condições adequadas de trabalho, bem como o empregado obrigar-se a usufruir corretamente do ambiente.

Por via de consequência, caso uma das partes, por negligência, imprudência ou imperícia, descumprir com sua obrigação, não poderá imputar a outra a responsabilidade pelos danos decorrentes.

Conquanto é valoroso salientar, que o termo supracitado não elimina a responsabilidade do empregador, caso haja confirmação da sua culpa. Cabendo ao empregador supervisionar o local de trabalho, assim como a efetivação do cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho. Em contrapartida, a inexistência do termo presume o não cumprimento do

empregador ao seu dever de instruir adequadamente o empregado e de garantir a salubridade do meio ambiente do trabalho.

Assim sendo, apesar do ambiente laboral se encontrar distante da supervisão do empregado, o legislador, no caput do artigo supramencionado, estabelece que o empregador deve, de maneira expressa e ostensiva o empregador, no que se refere às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Desse modo, a redação do art. 75-E denota a essencialidade da proteção à saúde do trabalhador em regime de teletrabalho. Não havendo a incidência de excludente de responsabilidade, pois além de instruir o empregado, incumbe ao empregador a garantir a segurança do meio ambiente do trabalho ainda que fora de seu estabelecimento.

Constituição Federal em seu artigo 7º traz em seu bojo a limitação da jornada e duração normal de trabalho, não podendo essa ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em que pese os riscos à saúde, as jornadas excessivas tendem a ser deveras prejudicial ao empregado. Nessa esteira, Marders e Kunde (2017, apud, Emilia Sako, 2014, p. 173) atenuam: "[...] o trabalhador/teletrabalhador não consegue separar sua vida privada da atividade laboral, cumpre jornadas de trabalho incompatíveis com sua capacidade física e psíquica e acaba sendo acometido pelo superestresse gerado pelo trabalho".

### 6.1. Do acidente de trabalho

Acidente de trabalho é um tema que está sempre presente no cotidiano das pessoas, seja de forma direta ou indireta, portanto, é um assunto de fundamental importância que faz jus a uma boa dissertação sobre seus desdobramentos. Antes de maiores aprofundamentos sobre o assunto, é imperioso salientar as considerações trazidas pelos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91 sobre acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados

referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.[...]

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Partindo da visualização dos respectivos artigos 19 e 20 da Lei nº 8.213/91, conclui-se que o acidente de trabalho estar tipificado em lei e , conseqüentemente , havendo possíveis situações que se enquadrem nas tipificações previamente estabelecidas , desencadeará todo um processo jurídico com a finalidade amparar as partes envolvidas ,com base nas leis trabalhistas . Porém, nem sempre o tema acidente de trabalho foi encarado com a importância necessária .

Por anos, o que hoje é tido como acidente de trabalho, era tido como um mero acontecimento infeliz do empregado, ou seja, uma adversidade, um acontecimento decorrido do acaso e que nada poderia ser feito para que tal acontecimento pudesse ser evitado. Com isso, vários casos que hoje seriam tipificados como acidente de trabalho, passaram despercebidos e as vítimas desses acidentes não recebiam a devida assistência cabível naquelas situações, o que demonstrava claramente a omissão dos órgãos competentes no que diz respeito a fiscalização das condições de trabalho do empregados .

Atualmente a doutrina afasta essa idéia de desamparo legal em relação a classe empregada, fornecendo dispositivo que podem ser utilizados pelos trabalhadores para que assim seus direitos pleiteados possam ser efetivados. Além de reparar os danos oriundos de um eventual acidente de trabalho, a doutrina ainda enfatiza a importância da prevenção desses possíveis acidentes, ou seja, métodos que podem ser utilizados com a finalidade de evitar essas casualidades nos ambientes de trabalho. Tudo isso com o objetivo de promover o bem estar dos empregados no desempenho de suas respectivas atribuições profissionais.

Como mencionado anteriormente, conforme o artigo 19 da lei Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é o ato que ocorre durante o trabalho e que traz lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução , permanente ou temporária , da capacidade

para o trabalho. Entretanto, existem situações em que não se trata especificamente de acidente típico, porém, para efeitos de direito, existem equiparações.

As situações que são equiparadas a acidente de trabalho estão dispostas no artigo 21 da Lei nº 8.213/91, são elas :

O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) Ato de pessoa privada do uso da razão;

e) Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho;

a) Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

É válido salientar que os períodos destinados a refeição ou descanso ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

## 7. VANTAGENS E DESVANTAGENS

A revolução tecnológica remodelou a estrutura econômica mundial bem como as relações sociais de trabalho. Propiciando assim, uma nova organização social cada vez mais subordinada aos mecanismos telemáticos, que reflete de forma direta nas organizações empresariais.

Tal avanço da tecnologia permite o trabalho fora das dependências do empregador mediante o uso de recursos telemáticos ou informatizados para execução das tarefas, bem como meio de comunicação entre empregado e empregador.

O teletrabalho surgiu como resultado desse novo modelo de organização socioeconômico que acarretou em modificações no âmbito das relações de trabalho.

Em aspectos gerais, o teletrabalho causa grande impacto na sociedade como um todo, pois dele decorrem benfeitorias de ordem ambiental, quais sejam, redução do tráfego e congestionamentos e, por conseguinte redução da poluição. Assim como benefícios de ordem social, como a geração de empregos e inclusão social, impactando de forma positiva o desemprego.

#### 7.1. Para o teletrabalhador

O teletrabalhador que realiza suas atividades em sua residência, tem a seu favor mais tempo, tendo em vista a não necessidade de se deslocar até a sede da empresa, o que por conseguinte impacta na sua produtividade, visto que o empregado ao livrar-se do percurso diário, por muitas vezes extensos, retira da sua vida os estresses e tensões deste decorrente.

A dispensabilidade do deslocamento mostra-se um fator de suma importância, sobretudo para os cidadãos portadores de deficiência, visto que esses encontram numerosas dificuldades no tocante a locomoção. Assim, o teletrabalho tende a favorecer a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

Outro ponto positivo está na flexibilidade do horário dedicado ao trabalho, que ocasiona em melhor qualidade de vida do obreiro, desde que se consiga discernir o tempo de trabalho do tempo livre.

De posse dessa vantagem, o teletrabalhador dispõe de autonomia quanto ao seu horário de trabalho, podendo assim optar pelo período mais confortável e favorável para o desenvolvimento de suas tarefas.

É importante ressaltar que, para o gênero feminino, o teletrabalho possibilita a conciliação do trabalho a ser desenvolvido com os afazeres maternos. Dessa forma a mulher, mãe e dona de casa, flexibilidade de horários e do ganho do tempo ora gasto em seu deslocamento, tem maior liberdade para harmonizar suas atividades laborais e extralaborais.

No tocante a esses pontos pode-se dizer que a economia de tempo do deslocamento do trabalhador ate a empresa ligado a flexibilização de horário, gera grande benefício ao obreiro.

No ambiente domiciliar as interrupções e interferências durante a execução das atividades tendem a ser menor que no ambiente de trabalho convencional, e isso também propicia ao empregado uma maior capacidade de concentração.

Em contra partida, devido o teletrabalho ocorrer fora das dependências da empresa, não mais permitindo o contato físico diário com os demais colegas, o trabalhador em regime de teletrabalho tende a sofrer com o fenômeno do isolamento social.

A sensação de isolamento social pode ser amenizada a partir do comparecimento eventual do teletrabalhador na empresa. Sobremais, o isolamento social pode desencadear outras modalidades de enfermidades psicológicas.

O teletrabalho, quando realizado no domicilio do obreiro, pode gerar um aumento dos conflitos familiares, devido a possível complexidade em separar harmoniosamente o horário destinado ao trabalho e o horário dedicado ao lazer.

Além do que, o teletrabalhador pode também desenvolver enfermidades decorrentes do uso excessivo das tecnologias de informação, a exemplo, lesões oculares devido a utilização imoderada de tablets e computadores, bem como lesões por esforços repetitivos.

Outra desvantagem ao obreiro em regime de teletrabalho que é importante frisar é a dificuldade na atuação sindical. Isso porque, a descentralização advinda do teletrabalho tende a minimizar os níveis da proteção sindical.

## 7.2. Para o empregador

O teletrabalho reporta ao empregado vantagens como a economia de espaço antes destinados ao local de trabalho, conseqüentemente menor consumo de energia, bem como menores custos referentes ao mobiliário e higienização. Logo, a redução dos custos é uma das principais vantagens auferidas ao empregador pelo regime de teletrabalho.

A ausência dos superiores também implica na produtividade, de modo que os empregados se sentem menos pressionados, o que acarreta em uma execução de atividades de maneira produtiva e aprimorada.

O labor distante da sede da empresa faz com que a rotatividade obtenha menor índice, bem como a redução de conflitos sociais entre os trabalhadores. Interfere também diretamente na redução do índice de absenteísmo dos empregados, isso porque, por motivos ligados a saúde e a qualquer impedimento físico impossibilitam o teletrabalhador de locomover-se até o trabalho, porém não os impede de trabalhar em casa.

O crescimento tecnológico permite as empresas, por meio da internet, ter acesso a uma gama de trabalhadores em escala mundial, compreendendo assim um maior alcance na seleção de empregados.

Possíveis catástrofes, não afetaram de modo expressivo a execução das atividades desenvolvidas pelos obreiros integrados ao regime do teletrabalho, desde que não impliquem em bloqueio de telecomunicações.

No tocante as desvantagens, pode-se afirmar que para o empregador, a mais preocupante versa sobre a vulnerabilidade das informações da empresa, mais precisamente no risco de que sejam difundidas informações internas e sigilosas a empresas concorrentes.

Diante da iminência de tal vulnerabilidade, pode a empresa adotar como medida de segurança, o bloqueio das informações confidenciais permitindo o acesso a esses arquivos apenas na própria empresa, com o intuito de se evitar fraudes e até mesmo a subtração dos mesmo por parte de seus empregados.

Todavia, por o teletrabalho ser desenvolvido e potencialmente subordinado a tecnologia, persiste o risco para a empresa no que se refere a segurança de seus dados. Trata-se em questão, do ingresso ao sistema informatizado da empresa, por pessoas não autorizadas, que passarão a ter acesso as informações em sua integralidade.

O artigo 5º da Carta Magna de 1988 dispõe: “são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos

termos seguintes:” XII – “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”,

Dessarte, pode-se considerar que a garantia dada pela Constituição quanto a inviolabilidade dados, compreende o sigilo de dados de uso de informações decorrentes da informática, com fundamento na adequação da norma perante o surgimento de novas formas de armazenamento e transmissão de informações, com intuito de impossibilitar interceptações e divulgações ilícitas.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho é um novo modelo de trabalho à distância que vem ganhando proporções cada vez maiores, tendo em vista que condiz com a dinâmica da era da informatização e já domina muitas empresas.

Esse novo modal de trabalho surge de modo a facilitar vida de trabalhadores e das empresas, por se tratar de um trabalho remoto, pautado no uso de ferramentas subordinadas a tecnologia da informação e comunicação, valendo-se de computadores e/ou demais aparelhos eletrônicos não havendo a necessidade da presença física do empregado nas dependências da empresa, acaba que barateando custos e fazendo com o que o trabalhador fique mais tempo com a família.

Assim, nota-se que diante dos meios tecnológicos de monitoramento, alguns direitos fundamentais dos empregados podem ser violados em face do poder de controle e/ou fiscalizatório. Quando a fiscalização é realizada por programas de informática, documentos particulares do empregado tornam-se vulneráveis, devendo haver uma limitação imposta contratualmente ou uma legislação específica.

Embora o poder fiscalizatório encontre respaldo na legislação trabalhista, os direitos fundamentais do empregado encontram-se exteriorizados na Constituição Federal, e são baseados no princípio da dignidade da pessoa humana, o qual rege toda a ordem constitucional.

Sem legislação adequada, é provável que o empregado tenha o seu direito fundamental à intimidade e vida privada violado em face do poder de fiscalização empregatício.

O teletrabalhador é detentor dos mesmos direitos atribuídos aos trabalhadores convencionais. Com efeito, a ele cabe o direito de se desconectar do trabalho, suspendendo a comunicação com seu empregador, respaldado pelo direito ao repouso, consoante o princípio da igualdade.

Nessa vereda, é nítido que o avanço tecnológico reflete diretamente nas relações de trabalho, contudo é necessário que o trabalhador se desconecte com o intuito de preservar sua integridade física e mental. Desta forma, a evolução dos equipamentos tecnológicos deve reportar-se a beneficiar as relações de trabalho e o desenvolvimento das atividades, jamais sob hipótese alguma para escravizar o empregado.

No regime do teletrabalho, quanto a jornada de trabalho deve ser respeitada a limitação constitucional, todavia admite-se ao caso concreto prova em contrario por parte do teletrabalhador a cerca do possível excesso de jornada. Dessa forma nos casos em que o trabalhador comprove o excesso da jornada, essas deverão ser pagas e/ou compensadas pelo empregador.

O teletrabalho amplia o leque do mercado de laboral, para as pessoas com deficiência, outrora esquecidas ou mesmo descartadas pelo sistema convencional. A utilização da tecnologia nas relações de trabalho possui um papel bastante significativo, tendo em vista que auxilia na garantia da efetivação dos direitos fundamentais inerentes as pessoas com deficiência.

## 9. REFERÊNCIAS

**BARROS, Aline Monteiro de. 2011.** Curso de Direito do Trabalho. 7. s.l. : LTR, 2011. p. 257.

**BRASIL.1943.** DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. [Online] 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

**BRASIL. 2017.** LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. [Online] 13 de JUL de 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>.

**BRASIL.1991.** LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>

**BRASIL. 2015.** LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>

**CASSAR, Vólia Bomfim e BORGES, Leonardo Dias. 2017.** Comentários a Reforma Trabalhista. s.l. : FORENSE, 2017. p. 35.

**DELGADO, Mauricio Godinho.** A reforma trabalhista no Brasil : com os comentários à Lei n. 13.467/2017 / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. — 2. ed. rev., atual. e ampl. — São Paulo : LTr, 2018.

**DELGADO, Maurício Godinho.** Curso de direito do trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

**ESTRADA, Manuel Martin Pino Pedreira,** Tecnologia da informação: o teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1309397/Teletrabalho>>. Acesso em: 15 de dezembro de 2018

**FINICATTO, Denise Pires.** Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. STURMER, Gilbert (org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p.47.

**GBEZO, Bernard E.** Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. In Trabajo, revista da OIT, nº 14, dezembro de 1995.

**MELO, Geraldo Magela. 2017.** O teletrabalho na nova CLT. ANAMATRA. [Online] 28 de JULHO de 2017. [Citado em: 2018 de MAIO de 22.] <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

**SARAIVA, Renato e Souto, Rafael Tonassi. 2018.** Direito do Trabalho concursos públicos. 20. s.l. : EDITORA JUSPOVM, 2018. p. 64.

**RESEDÁ, Salomão.** O direito à desconexão – uma realidade do teletrabalho. **Revista LTr: Legislação do Trabalho.** São Paulo: LTr, v. 71, n. 07, jul. 2007, p. 820-829.

**RESENDE, Ricardo.** Direito do trabalho esquematizado. – 6. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016

**PEDREIRA, Pinho.** O teletrabalho. Revista LTr. São Paulo: LTr, v64, n5, p. 583-597.