

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

LÉIA MARIANA LONGO DE PAULA SANTOS LIMA

OS BENEFÍCIOS AO EMPREGADO E EMPREGADOR DO TELETRABALHO

**CURITIBA
2018**

LÉIA MARIANA LONGO DE PAULA SANTOS LIMA

OS BENEFÍCIOS AO EMPREGADO E EMPREGADOR DO TELETRABALHO

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

Orientadora: Prof^a. Dra. Erika Paula de Campos

**CURITIBA
2018**

LÉIA MARIANA LONGO DE PAULA SANTOS LIMA

OS BENEFÍCIOS AO EMPREGADO E EMPREGADOR DO TELETRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientadora:

Profª. Dra. Erika Paula de Campos

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

AGRADECIMENTOS

Acredito que nenhum trabalho de monografia acontece sem a colaboração de diversas pessoas, assim dedico minha gratidão.

Primeiramente, agradeço a Deus, que por conta dele todas essas conquistas são possíveis.

Agradeço ao meu namorado, Diego Ferreira de Matos, o amor da minha vida, que me ajudou a sempre me manter focada, possibilitando que eu tivesse tempo para conseguir finalizar meu TCC e sempre me incentivando a dar o melhor de mim.

Agradeço as minhas amigas Isabela Maria Baude Silva, Natalia Cristina Hoffmann Konzen e Bruna Budziak da Silva que foram essenciais nessa caminhada, me ajudando direta ou indiretamente, sempre aconselhando e tendo paciência em todos os momentos.

Agradeço em especial a minha orientadora, que com todo seu amor pelo ramo de direito do trabalho me ajudou a tornar o percurso não uma caminhada, mas um passeio no parque.

Agradeço também a todos aqueles que me incentivaram e me ajudaram a construir esse trabalho da melhor maneira.

RESUMO

A implantação do teletrabalho nas relações de trabalhistas tem se desenvolvido mundialmente, isto se perfaz pela adequação dos meios à atividade, em que a maioria dos trabalhos que se dão pelo uso de tecnologias computacionais podem vir a se adequar a este regime, tornando cada vez mais flexível esta forma de prestação. O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a progressão do regime de teletrabalho na atualidade, mostrando as transformações que ocorreram durante os anos para propiciar a aplicação deste método em todos os tipos de empresas, ressaltando as mudanças legislativas atuais para implantação de maiores proteções ao trabalhador no Brasil. Procurou-se explanar as formas e conceitos, comparando com os regimes de outros países, que tratam esta modalidade de forma muito mais avançada. Por fim, delinea-se as vantagens e desvantagens ao empregado e empregador em optar por esse meio, para chegar a uma conclusão em que se é viável e adequado adotar esta prática.

Palavras-chave: teletrabalho, atualidade, tecnologias, vantagens e desvantagens.

LISTA DE SIGLAS

ANAJUSTRA	– Associação Nacional dos Servidores de Justiça do Trabalho
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CRA-SP	– Conselho Regional de Administração em São Paulo
FLSA	– <i>Fair Labor Standards Act</i>
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
OSHA	– <i>Occupational Safety and Health Act</i>
PT	– Partido dos Trabalhadores
SOBRATT	– Sociedade Brasileira de Teletrabalho Teleatividades
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	4
LISTA DE SIGLAS	5
1 INTRODUÇÃO	7
2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA	9
2.1 ORIGEM DO TELETRABALHO NO BRASIL	11
2.1.1 Trajetória Legislativa	12
2.1.2 Reforma Trabalhista	19
3 FORMAS DE TELETRABALHO	24
3.1 CONCEITO	24
3.1.1 Distinções.....	26
3.1.1.1 Trabalho a domicílio	27
3.1.1.2 Trabalhador autônomo	28
3.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO	30
3.2.1 Teletrabalho em Domicílio.....	30
3.2.2 Teletrabalho em Telecentros.....	31
3.2.3 Teletrabalho Nômade.....	34
3.3 CRITÉRIO COMUNICATIVO	34
3.4 O TELETRABALHO NO MUNDO	34
3.4.1 Portugal.....	35
3.4.2 Espanha	36
3.4.3 França	37
3.4.4 Estados Unidos da América	37
3.4.5 Itália.....	38
3.4.6 União Europeia.....	39
4 VANTAGENS E DESVANTAGENS	41
4.1 DESVANTAGENS.....	41
4.2 VANTAGENS	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

No mundo atual, nota-se uma constante transição das formas de prestação de trabalho, juntamente com isso, vem a necessidade de atualização do ordenamento jurídico para amparar todos aqueles que decidem adotar estes novos métodos.

Pensando nisso, constatou-se que ainda na época do feudalismo, houve um rápido crescimento em um dos ramos de prestação, o teletrabalho. Verifica-se tal importância, quando se analisou que até mesmo atividade que os artesãos exerciam produzindo suas peças em casa, era um tipo de trabalho remoto, tal qual ao que o teletrabalhador, trabalhando em domicílio faz. Um grande facilitador para esse acelerado crescimento foi o desenvolvimento das tecnologias de informação.

A tecnologia é algo se sobressalta em todos os pontos dessa trajetória, porque com a sua evolução, foi possível aplicar cada vez mais está prática no dia-a-dia das empresas.

Assim, com tal desenvolvimento, notou-se a necessidade de análise minuciosa sobre as vantagens e desvantagens dessa atividade aos que prestam esse trabalho, o teletrabalhador e o empregador, em que há uma margem grande de benefícios que podem ser de grande valia aos que optam por essa prática.

Contudo, qual seria as vantagens e desvantagens no caso concreto dessa atividade? Analisa-se todo o contexto histórico, formas e conceitos, para identificar seus reais benefícios, comparando com outros países que já trazem essa prática há mais tempo.

Ainda não houve uma estagnação dessa prática, que cada vez mais está evoluindo e, com isso, mais formas de proteção e segurança são necessárias.

Destarte, a pesquisa se inicia com a trajetória história do surgimento do teletrabalho até os dias atuais, e sua trajetória legislativa, demonstrando se há ou não totais proteções jurídicas a essa prática.

Por conseguinte, conceitua-se o que é o teletrabalho, explicitando opiniões e teorias, e destrinchando as suas formas e modalidades.

Outrossim, é feita uma análise comparativa com diversos países que já tem essa prática vigente.

Por fim, no derradeiro capítulo, se determina as vantagens e desvantagens ao trabalhador e empregador que optam por utilizar desse meio.

Como é feita toda uma análise inicial para então ser focado no problema principal, utilizou-se do método dedutivo, para que fosse feita todo o raciocínio lógico até se obter uma conclusão, utilizando-se de históricos e bibliografias.

Ao final verificou-se que os objetivos ora suscitados foram atendidos, demonstrando com dados e pesquisas a resolução de todo o problema.

Nesse sentido, contata-se que há muitos benefícios a serem considerados à ambas as partes da relação trabalhista, e que sendo especificado e cumprido conforme a regra, ambos têm a ganhar.

Como é uma área que tem muito para evoluir, deve-se sempre se atentar aos casos concretos para que se construa novas proteções jurídicas as partes.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Na análise de uma forma de relação de trabalho, nota-se sempre um desenvolvimento histórico, que se perfaz ao longo dos anos, aprimorando e convalidando os benefícios e malefícios daquela atividade.

Historicamente, o teletrabalho, também chamado de trabalho remoto, surgiu em 1857 por intermédio do telégrafo, quando o Senhor J. Edgar Thompson, proprietário de uma estrada de ferro, a Companhia Estrada de Ferro Penn., coordenava setores de forma remota, conduzindo-as para a mão de obra e o uso de equipamentos.¹

Essa forma de prestação laboral, sempre teve o intuito de diminuir os gastos, principalmente com o deslocamento dos funcionários até o trabalho, o que é atribuído como vantagem até hoje pelas empresas. Com isso, outras vantagens vinham junto, como a otimização do tempo e a diminuição de gastos da empresa com o ambiente do trabalho, por não ter um funcionário utilizando daquele espaço.²

Depreende-se que desde o princípio o teletrabalho apresentou vantagens aos empregadores e empregados, com o propósito de ser aplicado cada vez mais nas relações trabalhistas.

Com a evolução dos meios se tornou propícia as novas tendências:

Nesta sociedade não existe distância e o desenvolvimento das atividades humanas dependerá cada vez mais das tecnologias. Os computadores são capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos e a Internet permite a comunicação, em segundos, com qualquer lugar do mundo. Transformam-se as formas de vida e trabalho, resultando, entre outros fatores, em novos processos na organização e desenvolvimento do trabalho por meio do ciberespaço.³

¹ GULARTE DUARTE, Leonardo. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. In: **Âmbito Jurídico, Rio Grande**, XI, n. 59, nov. 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 5 set. 2017.

² GULARTE DUARTE, loc. cit.

³ POZELLI, Marcia Maria. **Novas perspectivas das relações de trabalho**: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011. p. 16.

Assim, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio da Convenção nº 177⁴ e Recomendação nº 184⁵, em 1996, formalizou o trabalho a distância. Tal convenção e recomendação não foram ratificadas no Brasil, mas tiveram repercussão.

Carla Carrara da Silva Jardim traz uma análise da Convenção e Recomendação juntamente:

[...] Em suas disposições gerais, trata da necessidade de designar a autoridade ou as autoridades encarregadas de definir e aplicar a política nacional em matéria de trabalho em domicílio e de manter atualizadas as informações sobre as características desse trabalho, bem como o universo que o compõe, para servir de base à política nacional em matéria de trabalho em domicílio, tudo isso aliado aos esforços de órgãos tripartites ou consultas a organizações de empregadores e trabalhadores, em razão da imutabilidade que caracteriza as relações e as formas de trabalho. A Recomendação n. 184 ressalta a preocupação da OIT com os trabalhadores em domicílio, ao dispor que estes devem manter-se informados sobre suas condições específicas de emprego. Essas informações devem ser fornecidas por escrito ou de outro modo, respeitada a legislação do país, constando nome e endereço do empregador e do intermediário, quando houver, valor da remuneração e seus métodos de cálculo e tipo de trabalho que deverá ser realizado.

Verifica-se que ambas vêm para dar maior amparo aos trabalhadores, mesmo que se referindo ao teletrabalhador a domicílio.

Ainda, as premissas explanadas na referida Convenção tratam da equiparação de direitos, aos teletrabalhadores, como remuneração, proteção à maternidade, previdência e outros.

Em síntese, a OIT trata o teletrabalho como um trabalho realizado em locais distantes das sedes e filiais da empresa, não tendo interação com outros funcionários, que não seja por meio das tecnologias, insurgindo proteção legal.

⁴ SUÍÇA. **Convenção 177 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 6 set. 2017.

⁵ SUÍÇA, loc. cit.

2.1 ORIGEM DO TELETRABALHO NO BRASIL

Os primeiros relatos feitos sobre o trabalho remoto foram explanados na obra de Moraes Filho (1943)⁶, em que, de forma artesanal, os pequenos artesões realizavam as tarefas mediante instrumentos fornecidos pelos patrões em seu domicílio.

Verificou-se que com o declínio dos artesãos, os mesmos utilizaram as ferramentas fornecidas por seus patrões, para em domicílio, fabricar e posteriormente vender aos clientes. Assim, entre os séculos XVI e XVII, nasce o trabalho em domicílio de forma artesanal.

Kugelmass conceituava que “etimologicamente teletrabalho vem da união das palavras gregas e latinas *telou* e *tripaliare*, que querem dizer longe e trabalhar respectivamente.”⁷

Oficialmente, o trabalho remoto foi inserido na ótica brasileira com o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio em 1997.⁸

Logo após, em 1999, o Conselho Regional de Administração em São Paulo (CRA-SP) fundou a Sociedade Brasileira de Teletrabalho Teleatividades (SOBRATT),⁹ que ficou responsável por divulgar a matéria e apresentar palestras sobre o tema.

A SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999 e desde então se tornou a única e acreditada fonte sobre os temas do teletrabalho e sobre as diversas formas flexíveis de realização do trabalho no Brasil. Trabalhamos com o objetivo de disseminar o conhecimento do mundo do trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, desenvolvendo pessoas e organizações, influenciando na melhoria da condição social, política e econômica do nosso Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores.¹⁰

⁶ MORAES FILHO, E. de. **Trabalho a domicilio e contrato de trabalho**. São Paulo: Revista do Trabalho, 1943. p. 41.

⁷ KULGEMASS, Jack. **Teletrabalho**: novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996. p. 22.

⁸ ALVES, Cibele. Saiba mais sobre home office. **b2 Mídia**, 17 out. 2017. Disponível em: <<http://b2midia.com.br/new/pt/saiba-mais-sobre-home-office/>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

⁹ GOULART, João. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1. ed. Brasília: Senac, 2009. p. 229.

¹⁰ SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

O fenômeno do teletrabalho vem do desenvolvimento tecnológico, assim Silva diz:

[...] que provocaram a descentralização do trabalho, a propagação e modernização do trabalho a distância, que deixou de ser apenas o trabalho em domicílio tradicional, a fiscalização do serviço sem a presença física do fiscal, a flexibilização das jornadas, a preponderância da atividade intelectual sobre a manual, a ponto de considerar-se que as sociedades atuais não são mais terciárias (comércio) e sim quaternárias (informações/ telecomunicações). O trabalho a distância é o gênero que compreende várias espécies, uma delas o teletrabalho. Outras modalidades de trabalho a distância podem ser mencionadas, como o trabalho em domicílio tradicional e aquele desenvolvido fora do centro de produção mediante o uso de instrumentos também tradicionais como o telefone, o bip, o rádio etc.¹¹

É passado por cima do conceito de o local do trabalho é apenas uma mesa com um computador na empresa, e sim toda sua rede de comunicação e compartilhamento de dados, Goulart explica:

[...] O que realmente é novidade nesta área da empresa do trabalho a distância, tanto no setor público quanto no privado, são as redes de telecomunicações, de custo relativamente acessíveis e com alto desempenho organizacional, que se tornaram parceiras constantes e fundamentais na gestão das empresas bem sucedidas.¹²

A aplicação dessa prática já era vista em diversas empresas, mas o conhecimento notório, para ampliação, passou a se fortificar com a regulamentação legislativa.

2.1.1 Trajetória Legislativa

Com o avanço da tecnologia, verificou-se a necessidade de regulamentação do teletrabalho. A Lei nº 12.551/2011 veio com o objetivo de “equiparar os efeitos

¹¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583, maio 2000.

¹² GOULTART, 2009, p. 73.

jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.”¹³

Já diz Delgado:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo-motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o século XIX se manifestaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.¹⁴

Um dos pontos mais debatidos quando se trata do teletrabalho é como seria a subordinação.

Para Machado:

A subordinação jurídica representa uma condição necessária para a definição do contrato de trabalho e critério lógico-dedutivo para o reconhecimento da relação de emprego.¹⁵

Assim, verifica-se que a implicação da subordinação se torna mais que uma característica, mas um dever na relação do trabalho, para assim configurá-la.

O Nascimento preceitua que a subordinação:

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.¹⁶

¹³ BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 6 set. 2017.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 113.

¹⁵ MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009. p. 47.

¹⁶ NASCIMENTO, 1976 apud DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/29034054/2017-curso-de-direito-do-trabalho-16-ed-mauricio-godinho-delgado-8mb>> Acesso em: 15 mar. 2018.

Nascimento prossegue afirmando que:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”¹⁷

Assim, a subordinação será a transferência desse poder de comando a terceiro, para que controle e discipline as suas atividades.

Contudo, não se diz que a presença do empregador seja necessária para que caracterize a subordinação.

Para tornar mais esclarecedor este entendimento:

[...] estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, **independentemente de receber ou não suas ordens diretas**, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.¹⁸ (grifo nosso)

Assim, para a subordinação não é necessário estar presencialmente no local para receber as ordens diretas, mas sim, sua aplicação na dinâmica organizacional do relacionamento do superior ao empregado.

Godinho mesmo aplica a subordinação de forma analítica de 3 dimensões: clássica, objetiva e estrutural:

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da

¹⁷ NASCIMENTO, 1989 apud DELGADO, 2017, p. 325.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 667, jun. 2006.

subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, caput, CLT).¹⁹

Ainda que seja diferente a subordinação no teletrabalho, está ainda está presente, Machado explica:

O teletrabalho é uma atividade executada em forma de uma espécie de telessubordinação, ou seja, uma subordinação jurídica à distância, que se diferencia do trabalho prestado na empresa por tratar-se de um modo particular de organizar o trabalho.²⁰

Conclui-se conforme pensamento de Reis:

Com as modalidades de trabalho à distância, abre-se a possibilidade de mudança do controle do tempo de trabalho para o controle dos resultados, havendo a passagem de uma cultura de "compra do tempo", proveniente da organização tradicional, para a cultura da "compra do resultado", fruto da organização informatizada. Assim, as discussões acerca da separação do tempo de trabalho e do tempo livre passam por um necessário redimensionamento, pois o local de trabalho na empresa tende a perder força. No entanto, **a subordinação jurídica continuará a ter o mesmo papel na configuração do vínculo de emprego.** (Grifo nosso)²¹

Dessa forma, não irá se perder a subordinação, apenas está se abrindo uma nova forma.

Com isso, vem a Lei nº 12.551 para alterar o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e integrar nessa relação, o trabalho do teletrabalhador.

A antiga redação do artigo 6º era “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região, 6ª Turma). Subordinação jurídica – dimensões pertinentes (clássica, objetiva e estrutural) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; [...] a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, caput, CLT). RO: 00173.2007.073.03.00.6 - MG. Relator: Juiz Maurício Godinho Delgado. **Lex:** jurisprudência do TRT, DEJT, Minas Gerais, 12 abr.

²⁰ MACHADO, 2009, p. 135.

²¹ REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância.** São Paulo: LTr, 2007. p. 84.

Atualmente, sua redação foi complementada e acrescida do parágrafo único, assim, a partir de sua publicação em 16 de dezembro de 2011, sua redação veio como:

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. (NR)

Esta alteração teve início com o projeto de Lei nº 3129/2004, de lavra do Deputado Eduardo Valverde, Partido dos Trabalhadores (PT), proposto na Câmara dos Deputados, onde tramitou por sete anos até a sanção pela Presidente da República. Tramitou também no Senado Federal como projeto de lei da Câmara nº 102/2007.²²

Na análise das argumentações proferidas para elaboração da lei, cumpre ressaltar a feita pelo Deputado Valverde:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.²³

²² LIMA, Marco Antonio Parecido. A nova redação do artigo 6º da CLT: teletrabalho, home office ou anywhere office. **Migalhas**, 23 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 8 set. 2017.

²³ VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 3.129, de 2004**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F0293D74F1C94359B51A9856C5B4C4B3.node1?coteor=201909&filename=PL+3129/2004>. Acesso em: 10 set. 2017.

Observa-se com isso, que a mudança legislativa, em acrescentar ao artigo 6º a esta nova redação, vem parar nivelar os direitos dos empregados telemáticos aos presenciais.

Na prática legal, percebe-se que anteriormente a lei a aplicação jurisprudencial era praticamente uníssona, na visão de caracterizar o vínculo empregatício do teletrabalhador para assim equiparar seus direitos aos demais.

Tal prática é vista no posicionamento do Egrégio Tribunal Regional da 3ª Região:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.²⁴

Também determinado pelos Ilustres Juízes da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região:

CONTRATO DE EMPREGO. TRABALHO NO DOMICÍLIO. TELETRABALHO. É empregado e não trabalhador autônomo o técnico em contabilidade que trabalha, com habitualidade e mediante remuneração, em seu próprio domicílio (teletrabalho) e nos estabelecimentos da empresa.²⁵

Atualmente, a incidência do artigo é determinante, conforme visto na sabedoria Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Trabalho. Relação de emprego. Recurso Ordinário nº 0097700-56.2009.5.03.01297 - MG. Recorrente: Fernanda de Souza Fonseca. Recorrido: Ouro Minas Turismo Ltda. Relator: Jesse Claudio Franco de Alencar. Minas Gerais, 26 nov. 2009. **Lex:** jurisprudência do TRT, publicado no DJe, p. 97, 26 nov. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=6663422>. Acesso em: 11 set. 2017.

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (8ª Região). Contrato de emprego. Trabalho no domicílio. Teletrabalho. Recurso Ordinário nº 0120400- 41.2001.5.08.0105. Recorrente: Roberto Aldir de Moraes Castro. Recorrida: Loja Jomóveis Ltda. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Belém, 24 de abril. 2002. **Lex:** jurisprudência do TRT, publicado no DJe, 24 abr. 2002. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/291864439/recurso-ordinario-ro-1204004120015080105-0120400-4120015080105/inteiro-teor-291864450>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

VÍNCULO DE EMPREGO. SETOR CALÇADISTA. PRESTAÇÃO DE TRABALHO A DOMICÍLIO. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 6º DA CLT . Caso em que os serviços prestados, com ou sem auxiliares, no domicílio do reclamante afiguram-se essenciais e inserem-se na atividade econômica da reclamada, autorizando o reconhecimento de vínculo de emprego, nos termos dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT.²⁶

Ainda, na 2º Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO. A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos necessários à declaração da relação de emprego. Apelo provido com determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância.²⁷

No mesmo sentido, entende o Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região:

TRT-PR-20-01-2015 VÍNCULO DE EMPREGO. EXISTÊNCIA. EDITORA "FREE LANCER". ATIVIDADE FIM RECLAMADA. TRABALHO REMOTO. IRRELEVÂNCIA. 1. Existe vínculo de emprego na hipótese de trabalhador que labore com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, no desempenho da atribuição que se insere na atividade fim empregador. 2. Irrelevante o fato do empregador não exigir o comparecimento diário do trabalhador no local de trabalho, porquanto o trabalho remoto não afasta a subordinação inerente ao vínculo de emprego, uma vez que "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e

²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Trabalho. Vínculo de emprego. Setor calçadista. Prestação de trabalho a domicílio. Recurso Ordinário nº 0000680-27.2011.5.04.0304 – RS. Recorrente: Antonielle Calçados Ltda. Recorrido: Edo Linke. Relator: João Batista de Matos Danda. Rio Grande do Sul, 10 abril. 2014. **Lex:** jurisprudência do TRT, Novo Hamburgo, 10 abr. 2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000680-27.2011.5.04.0304&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 11 set. 2017.

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Recurso ordinário do reclamante. Vínculo de emprego. Teletrabalho. Editor esportivo. Recurso Ordinário nº 0000795-89.2013.5.04.0009 – RS. Recorrente: Lucas Lopes da Cruz. Recorrido: Perform Media Sales Ltda. Relator: Carlos Henrique Selbach. Rio Grande do Sul, 23 de junho de 2017. **Lex:** jurisprudência do TRT, 23 jun. 2017. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471874448/recurso-ordinario-ro-7958920135040009/inteiro-teor-471874463?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego" (art. 6º da CLT).²⁸

Nesta linha, demonstra-se que a nova lei surgiu como um manto protetor a todos aqueles trabalhadores remotos, que ficavam desamparados pelo direito trabalhista, mas também, traz à tona assuntos conflitantes a serem debatidos, como controle de jornada, hora extra, sobre aviso entre outras.

2.1.2 Reforma Trabalhista

É de notório conhecimento a aprovação da Reforma Trabalhista, que vem pela Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017, sancionada pelo Presidente Michel Temer, que:

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.²⁹

A referida lei entrou em vigor em novembro de 2017, mas antes mesmo de sua vigência, a discussão sobre as novas mudanças estava presente em todos os âmbitos do direito.

Tendo se passado apenas 3 meses da sua constância, ainda não é possível ver a aplicação das novas regras na prática, mas com a aprovação, o regime de trabalho à distância passou a ter novos ditames.

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (9ª Região). Trabalho. Vínculo de emprego. Existência. Editora "free lancer". Atividade fim reclamada. Trabalho remoto. Irrelevância. Recurso Ordinário nº 28533-2012-015-09-00-8 – PR. Recorrente: Aymara Edições e Tecnologia Ltda. Recorrido: Caroline Baron Marach. Paraná, 20 jan. 2015. **Lex:** jurisprudência do TRT, Paraná, publicado no DEJT, 20 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/processo/exibirProcesso.xhtml>>. Acesso em: 11 set. 2017.

²⁹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

Verifica-se com a nova lei, que o teletrabalho, ou agora chamado de *home office*, passou a ter regulamentação própria, conferindo maior segurança aos empregados e empregadores que utilizam desse método.³⁰

Conforme exposto, o atual artigo 6º da consolidação das leis do trabalho não traz disposições específicas, apenas equipara de maneira geral, que ambos os tipos de trabalhadores estão sujeitos as mesmas regras.

Com a reforma, nota-se algumas mudanças. Primeiramente expõe a nova redação, indicada no capítulo II-A – do teletrabalho, da nova consolidação das leis do trabalho:

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

Há indícios que a inspiração para este capítulo veio do código de trabalho português, todavia será demonstrado que muitas proteções que constam no código português, não são elencadas 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.³¹

Preliminarmente, é de se atentar a diferenciação entre teletrabalho e trabalho externo, feito no artigo 75-B, em que o teletrabalho é quando o empregado ou o empregador optam por esse meio, já o trabalho externo aquele que sua própria natureza o obriga.

³⁰ FERNANDES JUNIOR, Sergio. **A regulamentação do teletrabalho (home office) pela reforma trabalhista**. Publicado em 4 ago. 2017. (Blog Trabalhista). Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 10 set. 2017.

³¹ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

Nota-se uma restrição no conceito para ser clara esta distinção, enquanto o trabalhador externo tem sua previsão legal no artigo art. 62, inciso I da consolidação das leis trabalhistas, mesmo utilizando de equipamentos tecnológicos para se comunicar com o empregador.

Ainda, em seu parágrafo único traz uma regulamentação que é prevista no ordenamento jurídico de outros países, conforme será demonstrado a seguir. Indica que o comparecimento eventual à sede da empresa não será fato gerador para desqualificar regime de teletrabalho, tal qual que nos outros países isso é uma regra para que não ocorra o isolamento do indivíduo, e possa ocorrer a confraternização com os outros colegas e instruções sobre o trabalho.

Posteriormente, vem o artigo 75-C que traz algumas obrigações a essa nova modalidade, como constar expressamente no contrato individual de trabalho e possibilitar de alteração desse regime, vejamos:

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.³² (grifo nosso)

Depreende-se que para iniciar as atividades é necessário o acordo bilateral entre as partes, mas já no o parágrafo segundo mostra uma incongruência, pois possibilita o empregador alterar o regime sem a concordância do empregado.

Esta disposição confronta o princípio da inalterabilidade contratual lesiva que Telles conceitua:

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva é originário do Direito Civil, tendo sido inspirado no princípio geral deste ramo do direito denominado inalterabilidade dos contratos. Trata-se da expressão “pacta sunt servanda”,

³² BRASIL, Lei nº 13.467, 2017.

de acordo com a qual os contratos devem ser rigorosamente observados e cumpridos, vez que fazem lei entre as partes.³³

Assim, conforme está previsto no artigo 468 da consolidação de leis trabalhistas:

Nos contratos individuais de trabalho **só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (grifo nosso)³⁴

Em suma, é necessário a bilateralidade, nunca a mudança prejudicando o empregado.

Ainda, uma das grandes discussões, é que o teletrabalho não está mais sujeito ao controle de jornada, pois, conforme a reforma, essas regras não devem ser aplicadas aos empregados do regime de teletrabalho, excluindo assim a possibilidade de horas extras.

Outro ponto importante foi a previsão de gastos e despesas com equipamentos e infraestrutura, que pelo artigo 75-D devem constar no contrato de trabalho, e não poderão ser consideradas utilidades para integrar a remuneração do empregado, veja-se:

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.³⁵

Este artigo trará muitas críticas e dúvidas, pois transfere a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica do empregador ao empregado, em que por

³³ TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Portal Nacional de Direito do Trabalho**, 30 ago. 2010. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/312>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

³⁴ BRASIL, **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

³⁵ BRASIL, Lei nº 13.467, 2017.

meio de acordo, possibilita com que o empregado tenha gastos a compra de materiais, contrariando assim o artigo 2º da atual consolidação de leis que fiz:

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. (grifo nosso)³⁶

Ainda, é previsto na lei, o dever do empregador em orientar o trabalhador sobre os cuidados que deve tomar, assinando termo de responsabilidade após, conforme artigo 75-E:

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.³⁷

O referido artigo traz um novo paradigma a responsabilidade sobre o acidente de trabalho, pois implicará em uma maior incidência de culpa recíproca quando ocorrer algum acidente, pois além do dever de fiscalizar e ensinar do empregador, o termo será uma garantia à eles de que estão passando todas as orientações adequadas ao seu funcionário.

Os demais direitos como, férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, folga semanal remunerada, entre outros, deve ser mantida aos trabalhadores dessa modalidade.

Em suma, a reforma trabalhista trouxe algumas disposições específicas necessárias para regularização da modalidade, contudo ainda não trouxe a proteção jurídica necessária, já que pontos essenciais da relação de trabalho são todas direcionadas ao contrato entre as partes, o que acaba coagindo o empregado às determinações do empregado, sob o medo do desemprego.

³⁶ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho, 1943.

³⁷ BRASIL, Lei nº 13.467, 2017.

3 FORMAS DE TELETRABALHO

No direito do trabalho o teletrabalho apresentou diversas nuances, há um cuidado em conceitua-lo para não ser um conceito fechado e assim, ocorrer de classificar qualquer tipo de trabalho remoto por meio de tecnologia como teletrabalho.

Com suas vertentes, na sua forma vale ressaltar que o teletrabalho que não é apenas o trabalho realizado remotamente de casa, mas também em centros externos da empresa, como será demonstrado a seguir.

Dessa forma, Paulo Fernando Santos Pacheco descrevia que o teletrabalho deve ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja à distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos da telemática.³⁸

3.1 CONCEITO

Em sua etimologia, *tele* é uma palavra grega, que indica distância, longe, considerada está uma característica essencial para a caracterização do teletrabalho.

Diversos doutrinadores passaram a se debruçar sobre o tema para tentar conceitua-lo, mas o mesmo continua em constante mutação, tendo em vista que com a Reforma Trabalhista recém aprovada, muitas coisas irão mudar, assim alguns doutrinadores preceituam:

De Masi conceitua:

Teletrabalho é 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 uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.³⁹

³⁸ PACHECO, Paulo Fernando Santos. Teletrabalho: conceito, características e influências jurisprudenciais. **NaPolítica**, 9 jan. 2013. Disponível em: <<http://napolitica.com/15825>> Acesso em: 23 out. 2017.

³⁹ DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo**. Sextante. Rio de Janeiro, 2000. p. 204.

Ainda, define Garcia que o teletrabalho:

[...] é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador [...] por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.⁴⁰

Pode-se então deduzir que o teletrabalho, em seu conceito genérico, é aquele realizado fora do estabelecimento do empregador com a utilização dos novos meios de comunicação.

A melhor definição veio em 1999, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que definiu o teletrabalho como:

[...] a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.⁴¹

Ainda, Carla Carrara da Silva Jardim explica que “o teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução longe do seio da empresa”⁴², conceituando alguns termos que fazem referencia ao tipo:

O telework é entendido como o trabalho a distância, que atualmente está voltado a tarefas e atividades que existiam anteriormente, mas que, com o paradigma da desconcentração do trabalho do interior da empresa, ganham novo colorido, como, por exemplo, no setor de vendas, em que os relatórios padronizados já existiam, sendo que o bloco de contratos, o de relatórios e o de notas fiscais foram substituídos pelos formulários computadorizados; estes antes eram remetidos via correio, ou eram entregues pessoalmente pelos vendedores ao Departamento de Vendas, toda sexta-feira ou segunda-feira, dias em que geralmente eles vinham até a sede ou a filial da empresa para reuniões com os supervisores. Outros setores que se beneficiaram com o teletrabalho são os de administração, de serviços jurídicos, de ensino e formação, atualmente em grande expansão, de

⁴⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013, p. 231.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo a domicilio**. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, 82ª Reunión Uniforme, v. 1 e v. 2 del 5º punto del día, 1995. Ginebra, 1995.

⁴² JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr. Digital 2.0, 2004, p. 18.

serviços bancários, de companhias de seguros, públicos, de vendas por correspondência e de telemarketing, entre outros tantos setores de serviços. O teleworking, como qualquer forma de substituição da viagem ao local de trabalho pelas tecnologias da informação, está adstrito ao conteúdo do trabalho, que contém diretrizes para a consecução dos objetivos. No "teleworking", a informação é a ferramenta do trabalho. A informação viaja pelos meios de telecomunicações. Assim, o teleworking pode estender-se aos teletrabalhadores que lidam diretamente com as tecnologias nas áreas de biotecnologia, biologia molecular, física, especificamente nas áreas de novas modalidades energéticas, no tratamento de novos materiais, no desenvolvimento de novas tecnologias de telecomunicações, no desenvolvimento de novas ferramentas informáticas, no uso da eletrônica avançada, entre outras, o que mostra que o teleworking não está ligado somente às atividades nas áreas de serviços e nas áreas notadamente burocráticas. O teleworking é a inovação que permite que um novo conceito de trabalho e uma nova mentalidade de trabalhar esteja em curso.

O telecommuting é o trabalho periódico realizado fora do escritório principal. Na Itália, o conceito de telecommuting refere-se "ao empregado que trabalha ao menos um dia da semana em sua casa utilizando conexões informáticas (telefone, fax, correio eletrônico), redes locais, regionais ou internacionais para receber ou transmitir dados". Especialistas italianos, como Domenico De Masi, não fazem a distinção entre teletrabalho e telecommuting e salientam, de modo genérico, que essa nova modalidade de trabalho pode ser adotada só por formas de trabalho que se prestem à descentralização por razões de índoles técnicas, organizativas ou humanas e pode ser limitada a alguns dias da semana ou a algumas semanas do mês. Esses autores também salientam que teletrabalho não significa trabalho em domicílio, já que é possível executá-lo em centros-satélites da empresa que se localizem próximos à residência do trabalhado.⁴³

Nota-se que há uma amplitude de entendimento quando trata-se de teletrabalho, mas o uso de tecnologia e o lugar distante são essenciais para essa configuração.

3.1.1 Distinções

O teletrabalho pode ser executado de diversas formas, e com isso cria-se algumas classificações, e com elas, surgem comparações errôneas sobre o tema.

⁴³ JARDIM, 2004, p. 18.

3.1.1.1 Trabalho a domicílio

Partindo do ponto de vista que o teletrabalho pode ser executado em casa, foi visto como coerente compará-lo ao trabalho a domicílio. Contudo, o teletrabalho é considerado uma evolução do trabalho a domicílio, pela implicação da subordinação da produção.⁴⁴

Ressalta-se que o uso de tecnologias, meios de comunicação diversos, incumbências mais complexas e poder ser realizado de qualquer local, são diferenças importantes para essa distinção.

Ainda neste viés, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) traz o trabalho a domicílio em sua concepção no artigo 83, que diz:

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, **considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.** (Grifo nosso) ⁴⁵

Assim, nas palavras de Martins, trabalho a domicílio pode ser definido quando:

[...] uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho.⁴⁶

Em suma, por mais que o teletrabalho possa ser executado em domicílio, o mesmo se difere daquele trabalho realizado em domicílio como um tipo de prestação de serviço, sem a habitualidade e subordinação direta a um empregador, como ocorre no teletrabalho.

⁴⁴ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 8.

⁴⁵ BRASIL, Lei nº 13.467, 2017.

⁴⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 134.

3.1.1.2 Trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo também pode ser equiparado ao teletrabalhador, haja vista a sua autonomia perante os outros, no entanto, esta mesma autonomia é um fator diferenciador, pois o trabalhador autônomo não tem subordinação a ninguém além de si mesmo, enquanto o teletrabalhador ainda responde à um superior, tendo apenas uma autonomia superficial.

Assim, a autonomia dita não fere a subordinação obrigatória que se tem na relação de trabalho, e dizer que o teletrabalhador é um tipo de trabalhador autônomo não condiz.

Para melhor entendimento, segue definição feita por Jardim:

O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que não tem vínculo de subordinação, portanto não está sujeito ao poder diretivo, disciplinar e de controle do empregador. É ele quem organiza sua própria atividade, escolhe sua clientela, fixa seus horários, seus prazos para execução, escolhe suas ferramentas, valora seu trabalho e pode em alguns casos, contar com a colaboração de terceiros, desde que seu número não seja determinante, sob o risco de caracterizar o exercício de empresa ou uma relação em estreita correspondência com o mero fornecimento de mão-de-obra e, por último, assume os riscos do seu negócio.⁴⁷

Ainda, existem características notáveis que se igualam ao trabalho autônomo, conforme elenca Silva:

Certas características do teletrabalho, como a desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador ou seu representante para a fiscalização e a de consistir em contabilidade, consultas, traduções etc., não integrando a atividade principal da empresa, têm levado alguns a pensar que ele configura sempre trabalho autônomo.⁴⁸

Entretanto, o teletrabalho é considerado uma forma de organização para prestação de serviços, e não um tipo de trabalho com suas próprias regras.

⁴⁷ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 64

⁴⁸ SILVA, 2000, p. 584.

A maior diferença, que ressalta-se novamente, é a subordinação. Ainda é utilizada como uma desvantagem ao empregador pela possível perda de seu poder diretivo ao empregado. Contudo, isso na realidade é um benefício, pois traz uma liberdade necessária ao empregado, o ajudando a produzir mais e com maior qualidade.

Conforme será explano, não há necessariamente a perda do poder diretivo, e sim um novo meio mais informal de controle, de forma mitigada, Sérgio Pinto Martins preceitua:

Um executivo pode não ter a quem dar ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno, subordinados etc. O trabalhador não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços, salvo se houver controle específico nesse sentido. Acaba criando a nova tecnologia uma nova forma de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente. Passa a existir uma telessubordinação ou parassubordinação, como já se verifica na Itália em relação a trabalhadores autônomos. Na telessubordinação, há subordinação a distância, uma subordinação mais tênue do que a normal.

Entretanto, **o empregado pode ter o controle de sua atividade por intermédio do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário da entrega dos relatórios ou do serviço etc. Se houver uma ligação on-line do empregado com o computador central da empresa, o empregador poderá fiscalizar o empregado. O trabalhador prestaria serviços como se estivesse dentro da empresa.** A autonomia do trabalhador poderá ser medida pelo fato de que o empregador é que dele depende tecnicamente e não o contrário, porque só o trabalhador é que sabe como se faz o programa do computador. Muitas vezes é uma pessoa altamente especializada.⁴⁹ (grifo nosso)

Em síntese, não se pode igualar estes tipos de trabalhadores, até mesmo porque quando se configura trabalho autônomo, se perde diversas garantias legislativas que estão previstas ao teletrabalhador, devendo ser analisadas as características de cada relação para sua tipificação.

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**, repertório IOB - trabalhista e previdenciário, n. 18, p.352, 2001.

3.2 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Depreende-se que o teletrabalho tem como características o uso de tecnologias e a distância dos locais efetivos da empresa. Este tipo se desmembra em algumas modalidades de teletrabalho, em razão do critério locatício, que podem ser qualificadas em teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e o teletrabalho nômade.⁵⁰

A OIT⁵¹ utiliza 4 espécies, que seria no domicílio do empregado, ou em um centro-satélite, também chamado de escritório-satélite, ou em um centro de recursos, ou ainda centro móvel. O teletrabalho em telecentros ficou subdividido nessas duas categorias de escritório-satélite e centro de recursos, que terá sua diferenciação explicada ao longo do trabalho, e que permanecerão integradas à esta modalidade.

3.2.1 Teletrabalho em Domicílio

Uma das primeiras modalidades que surgiu foi o teletrabalho em domicílio, quando o empregado com o uso de tecnologias, presta seu trabalho em sua residência. É bom ressaltar que o uso da tecnologia, e a necessidade de contraprestação já descaracteriza o teletrabalho do trabalho a domicílio normal.

Niles preceitua que:

O lar pode ser uma base eficiente para o Teletrabalho, permitindo reduções de custo significativas para o patrão e para o funcionário, possibilitando às pessoas acesso a empregos que de outro modo poderiam não estar disponíveis, proporcionando ganhos significativos de produtividade e inúmeros benefícios indiretos à sociedade (conservação de energia, redução e poluição etc.⁵²

⁵⁰ GULARTE DUARTE, 2008, s.p.

⁵¹ ILO. **Conditions of work digest on telework**, v.9, n. 1, Geneva: ILO, 1990, p. 8-9.

⁵² NILES, 1997 apud SILVA, Frederico Silveira. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, ano 2, n. 83, 2004. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=306>> Acesso em: 26 out. 2017.

A comunicação com o empregador se dá por meio do computador ou fax, e é conhecido também como *home-office*.

Em suma, o teletrabalho em domicílio torna-se muito eficiente para aquele empregado que por algum eventual motivo, não pode se dirigir a empresa, e pode fazer suas atividades sem ter necessidade de contatos pessoais na empresa sede.

Vale ressaltar que há diferenciação entre o teletrabalho alternado e o teletrabalho permanente, Andrade dita que:

Poderá haver teletrabalho permanente, que é aquele cujo tempo de trabalho no mesmo local exceda a 90% (noventa por cento) do total trabalhado na semana; o teletrabalho alternado, quando o teletrabalhador consome mais de um dia da semana, mas menos de 90% (noventa por cento) da carga horária no mesmo local; ou, ainda, o teletrabalho suplementar, em que o teletrabalhador executa a atividade de forma ocasional no domicílio, em telecentro ou em local escolhido, por menos de um dia completo de trabalho durante a semana.⁵³

Ambos devem ser classificados e incluídos no contrato de trabalho para possível proteção legal.

3.2.2 Teletrabalho em Telecentros

Assim como o teletrabalho em domicílio, os Telecentros vêm como um facilitador ao empregado que não dispõe de ter como ir até a sede da empresa.

Já é possível constatar que o teletrabalho pode ser executado de diversas formas, e os Telecentros integram uma nova modalidade.

Conceitualmente os Telecentros são caracterizados por serem locais aonde se reúne uma coletividade para desempenhar suas atividades econômicas, já previamente preparado para o empregado utilizar.⁵⁴

Conforme dito anteriormente a OIT⁵⁵ destrinchou essa forma em duas categorias, centro-satélite e centro de recursos, contudo nota-se que houve novas

⁵³ ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**, 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007.

⁵⁴ NILES, 1997 apud SILVA, 2004.

⁵⁵ ILO, 1990, p. 8-9.

categorias criadas com o passar do tempo, que por sua vez se misturam a esses conceitos.

Um centros-satélite, conforme explica Niles é:

Um centro satélite de teleserviço é um edifício de escritórios, ou parte de um edifício, inteiramente de propriedade de uma organização (ou cedido em regime de *leasing*), ao qual os funcionários comparecem regulamente para trabalhar.⁵⁶

Para melhor entendimento do conceito citado acima, explica-se o que seria o regime de *leasing*, conforme Diniz:

É um contrato pelo qual uma pessoa jurídica ou física, pretendendo utilizar determinado equipamento, comercial ou industrial, ou certo imóvel, consegue que uma instituição financeira o adquira, arrendando-o ao interessado por tempo determinado, possibilitando-se ao arrendatário, findo tal prazo, optar entre a devolução do bem arrendado mediante um preço residual, previamente fixado no contrato, isto é, o que fica após a dedução das prestações até então pagas. Trata-se do financial leasing, norte americano e do creditbail dos franceses.⁵⁷

Depreende-se que o centro-satélite seria um local de uma associação, que se destina aos teletrabalhadores para exercer sua função, sendo apenas utilizado pelos funcionários da empresa ou arrendatária.

Uma espécie que se mistura a esse conceito seria os centros compartilhados ou comunitários, também chamado de centro local de teleserviço, que se diferem por não ser uma organização de uma empresa só, e sim diversas, que locam espaço dentro desse centro para seus teletrabalhadores utilizarem. Normalmente isto acontece quando os funcionários têm alguma restrição e não podem conduzir-se ao local da empresa sede.

O centro de recursos elencado pela OIT⁵⁸ também está integrado nesse conceito de centros compartilhados. Leva este nome por não ser um satélite de uma

⁵⁶ NILES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Futura, 1997. p. 28.

⁵⁷ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 431.

⁵⁸ ILO, 1990, p. 8-9.

empresa só, como os centros satélites, e sim um local com recursos fornecidos por terceiro à os teletrabalhadores de diversas empresas.

Ainda, pode-se citar nesta modalidade as telecabanas, explicada por PINEL:

São utilizadas com as mais variadas finalidades: áreas rurais carentes de empregos, locais bem distantes do empregador, que servem para conseguir uma força de trabalho que de outro modo não conseguiria contatar, gerar novos empregos onde eles são necessários, aproveitar o preço mais baixo da terra, da mão-de-obra e de moradia para os empregados. Hoje as telecabanas funcionam na Noruega, Japão, Inglaterra, Escócia, Irlanda, Austrália, Benin, Índia, Indonésia, Nigéria, Papua, Nova Guiné, Sri Lanka, Suécia, Tanzânia. Nos Estados Unidos, muitas empresas montaram telecabanas. A empresa Norrel Company, uma agência de emprego temporário, abriu cabanas em Atlanta, Geórgia e MemphisTennessee. As empresas, individualmente ou em conjunto, estão abrindo centros tecnologicamente avançados de emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito no centro-oeste, onde a terra e os imóveis são mais baratos, existe mão-de-obra disponível e os salários são mais baixos. Não se trata de cabanas no sentido físico; são empresas de porte médio e grande.⁵⁹

Por fim, cita-se o telecottage, que tem o mesmo viés dos centros de recursos e as telecabanas. Costa explica:

Proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os telecottages funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infra-estrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.⁶⁰

Em suma, difere-se por uma atividade volta à área rural, conforme já se demonstra pela palavra *Cottage* que significa rancho, chalé.

Conclui-se então que a categoria principal de Telecentros pode-se dividir em diversos subtipos, mas continuam com o mesmo intuito, de ser um local destinado aos teletrabalhadores, distante da sede da empresa.

⁵⁹ PINEL, M. Fátima de L. **Teletrabalhador**. 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>> Acesso em: 8 nov. 2017.

⁶⁰ COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 124 f. Tese (Mestrado em Administração) - Tese apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1>> Acesso em: 23 ago. 2017. p. 15.

3.2.3 Teletrabalho Nômade

O teletrabalho nômade também apresenta suas variáveis. É também chamado de teletrabalho móvel, e conceitua-se por ser quando os teletrabalhadores não tem lugar de prestação determinado, atuam em diversas empresas por um curto espaço de tempo.

É uma modalidade muito interessante, porque flexibiliza a atividade dos empregados, e também se relaciona com o telecentros por utilizarem destes meios, contudo por um tempo menor.

3.3 CRITÉRIO COMUNICATIVO

Ainda é possível citar duas classificações quando ao critério comunicativo do teletrabalho, seria o trabalho conectado (*on-line*) e desconectado (*off-line*).

Ambos os trabalhos utilizam-se dos métodos de tecnologia e informação, contudo alguns requerem que seja feito conectado ao sistema em um período determinado do trabalho, enquanto o outro pode ser desconectado desse sistema.

A crítica nesse ponto ainda é a perda do controle do empregador quando o funcionário trabalha desconectado, mas vê-se uma grande vantagem ao empregado que tem uma produtividade melhor em horários diferentes dos tradicionais.

3.4 O TELETRABALHO NO MUNDO

Verifica-se que o teletrabalho não é só uma pratica no Brasil, mas no mundo inteiro. Sua aplicação prática se dá em todos os setores, até mesmo na administração pública, como vamos ver a seguir.

3.4.1 Portugal

Portugal assim como o Brasil prevê em seu Código do Trabalho Português regulamentação ao teletrabalho. Pode-se contemplar a sua legislação nos artigos 165 a 171.

Os legisladores portugueses conceituaram o teletrabalho em seu artigo 165 como “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”⁶¹

Percebe-se que o conceito de teletrabalho em Portugal coincide muito com o do Brasil, apresenta como iguais características a prestação de serviços distante da empresa e a utilização de tecnologias.

Em seu artigo 163, item 3, traz uma regulamentação muito relevante:

Art. 163. [...] 3- Além das situações referidas no número anterior, **o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho**, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.⁶² (grifo nosso)

Tal possibilidade é muito inovadora, e traz consigo grandes benefícios ao empregado, que acaba dispondo de um meio prático para conciliar a vida profissional com a familiar.

Ainda, o código do trabalho português prevê alguns requisitos diferentes da atual legislação brasileiro, que vale citar:

- 5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com **menção expressa do regime de teletrabalho**, e correspondente retribuição;
 - c) Indicação do período normal de trabalho;

⁶¹ PORTUGAL, **Código do Trabalho**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)> Acesso em: 11 nov. 2017.

⁶² PORTUGAL, loc. cit.

- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.⁶³

Tais requisitos expressamente previstos trazem proteção jurídica ao teletrabalho em Portugal, conferindo maiores garantias ao teletrabalhador, que conforme prevista, apresenta ter os mesmos direitos e obrigações que os outros trabalhadores quando se fala de condições de trabalho, formação e promoção.⁶⁴

Outros pontos importantes, que vale ressaltar da legislação de Portugal, são no tocante ao respeito da privacidade e repouso do teletrabalhador. Bem como proporcionar boas condições de trabalho, fornecendo os instrumentos de trabalho e meios de proteção a sua segurança, saúde e higiene.

Ainda há diversas características importantes na legislação portuguesa, contudo não cabe trazer todas suas regulamentações.

Nota-se que em Portugal há grande amplitude sobre o assunto e sua aplicação normalmente é vista em empresas, quando os seus empregados utilizam centros comunitários instalados em bibliotecas ou escolas, para evitar o isolamento que tal prática possa causar.

3.4.2 Espanha

Outros país que visa eliminar a desvantagem do isolamento no teletrabalho é a Espanha, que regulamenta uma modalidade alternada, quando o empregado precisa comparecer a empresa 1 vez por semana para confraternizar com os outros funcionários.

A responsabilidade pela criação dessa modalidade de trabalho foram os sindicatos, que ainda incluíram a possibilidade do teletrabalho a domicilio, além dos

⁶³ PORTUGAL, Código do Trabalho, 2014.

⁶⁴ GULARTE DUARTE, 2008, s.p.

telecentros.⁶⁵

3.4.3 França

Carla Carrara da Silva Jardim entende que o teletrabalho na França surgiu na década de 80:

[...] em virtude da queda dos preços dos materiais de informática e de telecomunicações, as facilidades do transporte, a diminuição do tamanho dos equipamentos e a expansão das telecomunicações.⁶⁶

Constata que o código do trabalho francês só tratava do trabalho a domicílio, assim apresentando muitas lacunas.

Gularte trouxe os pontos que sustentam o teletrabalho na França, sendo a remuneração que fica vinculada as convenções coletivas, a duração do contrato de trabalho que pode ser determinada, indeterminada ou parcial, a fiscalização do trabalho por meio de inspeção do local em âmbito nacional, e o regime de acidentes de trabalho, que obriga ao empregado a seguir as normas nacionais referentes à segurança e a higiene do local de trabalho.⁶⁷

Questões referentes ao fornecimento de materiais demonstram ser responsabilidade do empregador.

3.4.4 Estados Unidos da América

Nos Estados Unidos da América o teletrabalho é conhecido como *telecommuting*, quando o empregado presta o serviço no exterior, comumente é da Índia, Coreia do Sul México e Brasil.

⁶⁵ GULARTE DUARTE, 2008, s.p.

⁶⁶ JARDIM, 2003, p. 36.

⁶⁷ GULARTE DUARTE, op. cit.

Percebe-se que quando se trata da legislação sobre o teletrabalho os Estados Unidos está bem adiantado. Em meio à crise do Petróleo em 1970, viu-se necessário utilizar-se de outros meios para diminuir a poluição, como diminuindo o deslocamento de funcionários às empresas, assim em 1994 veio Lei *Clean Air Act* de nº 3923, que passou a conceder vantagens as empresas que utilizavam o teletrabalho.

Ainda, trouxe como benefícios a melhora no congestionamento e o aumento na produtividade dos empregados.⁶⁸

Assim, passou-se a cada vez mais incentivar as empresas a adotarem essa forma, ademais, como já é conhecido, cada estado nos Estados Unidos pode legislar sobre certas práticas, como ter sua própria legislação de teletrabalho.⁶⁹

O *telecommuting* assim surgiu, e com todas as proteções da Lei Federal ou Ato de Normas de Trabalho Justas – FLSA (*Fair Labor Standards Act*), o Código de Trabalho da Califórnia e o Ato de Segurança e Saúde Ocupacional – OSHA (*Occupational Safety and Health Act*).⁷⁰

Ressalta-se por fim, que conforme França e Espanha os Estados Unidos também tem como exigência o retorno do funcionário após 6 meses à empresa sede por um ano para afastar o isolamento.

3.4.5 Itália

Na Itália o teletrabalho apresenta quatro pilares: distância, flexibilidade, interdependência e interconexão.⁷¹

⁶⁸ ECICLY. **Cada vez mais popular, o telecommuting é uma das maneiras mais sustentáveis de trabalhar.** Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/component/content/article/37/1571-cada-vez-mais-popular-o-telecommuting-e-uma-das-maneiras-mais-ambientalmente-amigaveis-de-trabalhar.html>>. Acesso em: 11. Nov. 2017.

⁶⁹ JARDIM, 2004, p. 34.

⁷⁰ SOUZA, Anadélia Viana. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403&revista_caderno=25>. Acesso em nov 2017.

⁷¹ MACEDO, Alan da Costa; MAGNUS, Alexandre. Comentários à resolução do CNJ que regulamenta o home office (teletrabalho) no âmbito do Poder Judiciário. **Sitraemg**, 12 jul. 2016. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/post_type_artigo/comentarios-resolucao-do-cnj-que-regulamenta-o-home-office-teletrabalho-no-ambito-do-poder-judiciario/> Acesso em: 11 nov. 2017.

Verifica-se que, assim como no Brasil, há a aplicação do teletrabalho na administração pública. Essa possibilidade veio com a Lei nº 191/1998 que determina:

Art. 4º. (Teletrabalho)

1. A fim de racionalizar a organização do trabalho e alcançar as economias de gestão através da utilização flexível dos recursos humanos, as autoridades públicas a que se refere o artigo 1.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n. 29, podem tirar proveito de formas de trabalho remotas. Para este fim, eles podem instalar, como parte de sua disponibilidade de orçamento, equipamentos informáticos e conexões telefônicas e telemáticas, e podem autorizar seus funcionários a realizarem benefícios relacionados ao trabalho em um local diferente do local de trabalho, depois de determinar as modalidades para a verificação do cumprimento do desempenho do trabalho.⁷²

Assim, conforme Jardim explica:

Prestação de trabalho executada pelo dependente de uma administração pública em qualquer lugar considerado idôneo, colocado fora da sede de trabalho onde a atividade seja tecnicamente possível, com o preponderante suporte de tecnologias de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida.⁷³

Ainda, vale ressaltar que para a Itália o teletrabalho é considerado tanto uma atividade autônoma como um trabalho parassubordinado, conforme artigo 2083 e 2082, respectivamente, do Código Civil Italiano.⁷⁴

3.4.6 União Europeia

A União Europeia por meio do Comitê Europeu do Diálogo Setorial das Telecomunicações formulou alguns princípios norteadores do teletrabalho a

⁷² ITÁLIA. **Legge 16 giugno 1998, n. 191**. "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica" Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

⁷³ JARDIM, 2003, p. 109.

⁷⁴ Ibid., p.38.

domicílio:

- 1- O teletrabalho tem caráter voluntário;
- 2- Os teletrabalhadores em domicílio têm o mesmo tratamento que os assalariados clássicos;
- 3- É responsabilidade da empresa fornecer instalações e equipamentos;
- 4- É responsabilidade da empresa compensar e dar cobertura dos custos adicionais relativos ao teletrabalho;
- 5- A empresa deve garantir formação, promoção e desenvolvimento da carreira do teletrabalhador;
- 6- É responsabilidade da empresa fornecer um novo emprego caso o trabalho em domicílio venha a cessar;
- 7- É de responsabilidade da empresa de aplicar no local de trabalho do teletrabalhador as regras de higiene e segurança do trabalho;
- 8- É interesse da empresa evitar isolamento e exclusão social do trabalhador em domicílio;
- 9- É de responsabilidade do teletrabalhador resguardar as informações recebidas, cuidar dos equipamentos, dados e documentos confidenciais;
- 10- É de responsabilidade da empresa informar ao teletrabalhador o tipo e o sistema de fiscalização que será adotado para verificar a execução de seu trabalho;
- 11- É de responsabilidade da empresa agendar as visitas do quadro de pessoal ao domicílio do teletrabalhador;
- 12- O teletrabalhador terá os mesmos direitos coletivos que os trabalhadores assalariados, assim como será o direito de comunicar-se tanto com o comitê da empresa como com o sindicato.⁷⁵

Pode-se notar que o teletrabalho é elencando apenas no tipo de a domicilio e que é muito bem protegido quando se trata dos direitos e deveres do trabalhador e empregador.

Em suma, é possível constatar que teletrabalho em outros países tem grande aplicação, e que isso ampara até mesmo para futura aprendizagem e melhor implantação no nosso ordenamento.

⁷⁵ JARDIM, 2003 apud GULARTE DUARTE, 2008, s.p.

4 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Já é possível constatar ao longo da monografia que muitas vantagens e desvantagens decorrem do teletrabalho.

É essencial elucidar cada ponto neste contexto para que traga a certeza todas as nuances que o teletrabalho pode ter na relação de trabalho.

4.1 DESVANTAGENS

Com a mudança dos paradigmas sobre o teletrabalho, ainda mais com a nova legislação, sabe-se que muitos casos poderão apresentar algumas inconsistências e injustiças quando surgir conflitos.

Sabe-se que não é apenas para o empregado que há desvantagens e sim para o empregador também, por isso será feito ao decorrer a explanação para ambos.

Um exemplo disso é o artigo 62, inciso III, da consolidação das leis do trabalho⁷⁶ que determina que o regime de teletrabalho não está incluso na disciplina da jornada de trabalho.

Vejamos, dentro dessa visão, ocorre uma discordância com o parágrafo único do artigo 6º, que diz:

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.⁷⁷ (grifo nosso)

⁷⁶ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho, 1943.

⁷⁷ BRASIL, Consolidação das leis do trabalho, loc. cit.

Depreende-se que é passível de controle a jornada do teletrabalhador, visto que se tem o mesmo vínculo empregatício que um trabalhador comum e que há meios tecnológicos para isso.

Contudo, com artigo 62, inciso III citado acima, o teletrabalhador não é suscetível ao controle, perdendo assim a possibilidade de ser remunerado com sobreaviso e horas extras em certas situações.

O sobreaviso está previsto no artigo 244, da consolidação das leis do trabalho em seu § 2º que diz:

Art. 244. [...]

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.⁷⁸

Para elucidar melhor ainda o tema, junta-se conceito do artigo 4º da antiga Consolidação da Leis do Trabalho determinando que o sobreaviso é “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador aguardando ordens.”⁷⁹

Assim, quando o teletrabalhador ficar no período de aguardar ordens do empregador, não irá configurar este tipo de atividade e não poderá receber por isso.

Por conseguinte, as horas extras que estão previsão no art. 7º da constituição federal inciso XVI, que diz “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”⁸⁰ não poderão ser recebidas também.

Em decorrência outra desvantagem ao trabalhador integra isso, que não apenas não receberá pelo que trabalhará, mas também pode ocorrer sua exploração, em que por muitas vezes ficará à disposição do empregador, como um sobreaviso, ou trabalhará além de seu horário, sendo sobrecarregado.

Já houve manifestação contrária do Ministério Público do Trabalho com relação a isso. Acredita que mesmo sendo uma relação à distância há meios

⁷⁸ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho, 1943.

⁷⁹ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho, loc. cit.

⁸⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 fev. 2018.

tecnológicos possíveis para ser feito este controle, não havendo então justificativa para tal exclusão.⁸¹

Outro ponto muito debatido é sobre o isolamento do trabalhador dos demais colegas de trabalho e da dinâmica social que normalmente acontece nas empresas, não apenas pela falta de convívio, mas quando se trata da competitividade do dia-a-dia para promoções, aquele que convive diariamente e presencialmente será mais facilmente lembrado do que os que trabalham a distância.

Uma forma de evitar que isso aconteça é que o teletrabalhador sempre seja convidado para reuniões ou eventos na empresa, assim será integrado no progresso da equipe, e passe a conviver habitualmente com todos, sem que descaracterize seu regime.

Ainda nesse viés de desvantagens, é possível destacar a forma que será feita sobre as responsabilidades das atividades que podem apontar mais inconsistências.

Através disso é possível separar em quatro pontos, a responsabilidade pela segurança, higiene, confiabilidade de informações e cuidado e aquisição de equipamentos.

A reforma trabalhista tratou disso em seus artigos 75-D e 75-E:

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.

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.⁸²

Primeiro tratando do artigo 75-E, aponta-se que há instituído um dever do empregador em fiscalizar o funcionário para sua segurança e saúde no manuseio de sua atividade. Com o parágrafo único se oferece uma segurança ao empregador com a assinatura do termo de responsabilidade, mas isso não anula o seu dever de

⁸¹ FERNANDES JUNIOR, 2017.

⁸² BRASIL, Lei nº 13.467, 2017.

fiscalizar, o que à distância fica difícil, pois existem situações ergonômicas que são desfavoráveis ao desempenho do trabalhador.

Assim, considera-se uma desvantagem no ponto relacionado a Medicina e Segurança do Trabalho, que não se pode ter controle da situação, conforme se tem em um ambiente empresarial.

Ainda, quando se fala em confiabilidade de informações e cuidado e aquisição de equipamentos, há uma grande desvantagem, pois nota-se uma inversão no risco da atividade empresarial, conforme já dito anteriormente.

Ocorre que muitas vezes que o equipamento em casa ou aqueles que utilizam de meios de empresas transitórias, podem não ter tanto preparo e proteção como um ligado à rede direta da empresa sede, podendo ocorrer um escape de informações sigilosas.

Em torno do âmbito pessoal do empregado, existem mais algumas desvantagens correlacionadas.

Quando se fala de trabalho em casa, sabe-se que exige muita organização e determinação do funcionário, por conta da interferência que pode ocorrer de assuntos domésticos durante o período de trabalho.

Ainda, o contrário também se aplica, pois é possível que ocorra a perda da privacidade pessoal e do ambiente familiar, pela troca do trabalho, como também, não se tenha retidão ao ter que se lidar com suas funções.

Isto é um ponto muito comentado como desvantagem, porque habitualmente acontece interferência, mas há meios para que seja possível criar um ambiente que haja colaboração entre a relação familiar e o trabalho, contudo, o que pode vir como vantagem para minimizar o estresse, acaba podendo gerar um estresse que não surgiria pelos mesmos motivos em uma modalidade normal.

Adentrando ainda mais nesse quesito, um debate que se tem é com relação ao confinamento que o trabalhador possa ter, tendo um antissocialíssimo, podendo até mesmo desenvolver algum tipo de depressão.

Ainda, grande ponto tratado no presente trabalho é a dificuldade de supervisão do empregado, também ligada a insubordinação, por conta da distância. Hoje, acredita-se que já há meios suficientes que sanam esse vícios, ainda com treinamento dos gerentes e funcionários para que não ocorra.

Agora tratando das outras variáveis de teletrabalhadores, além daqueles que ficam em domicílio, percebe-se que a transição tem que ser um caráter de escolha

do próprio funcionário, pois não é todos que gostam e se adequam a este método de não tem um lugar próprio para trabalhar sempre, a rotina se adequa a vida de muito e se torna conveniente.

Por mais que o teletrabalho já tenha sido vindo usado há muito tempo, existe muitas nuances a serem descobertas, ainda mesma por conta da nova reforma trabalhista, assim, não é possível elencar todas as desvantagens, pois muitas podem vir a surgir ainda, assim, entende-se que com os anos irá se aprimorar a técnica e verificar o que trará maior seguridade ao empregado e ao empregador que adotarem está prática, e também, trazer novos adeptos a este meio.

4.2 VANTAGENS

Igualmente a constatação de desvantagens aos longos dos anos de aplicação dessa modalidade, pode-se também ser verificado diversos benefícios.

Pensando no âmbito pessoal do empregado é possível elencar como um critério geral a melhoria na qualidade de vida.

Destrinchando esse conceito, pode-se perceber que o teletrabalho auxilia na diminuição do estresse e ansiedade do teletrabalhador. A possibilidade de uma rotina mais flexibilizada influencia para que o funcionário tenha um dia trabalhado mais tranquilo, assim diminuindo a pressão que o implicaria em ter um dia estressante, podendo balanceá-lo e equilibrá-lo facilmente, tornando-o satisfatório.

Ainda, contribui também para saúde física, em que consegue prover uma alimentação mais saudável e controlada, assim como dispor de tempo para exercícios, e faz com que corra menos riscos com acidente de trabalho como o trabalho em empresas normais.

Para mais, pensando em qualidade de vida, o teletrabalho viabiliza o controle melhor do seu tempo diário, pois em muitas empresas, não é necessário que seja feito o trabalho exatamente naquela constância de horário e sim no decorrer do dia, podendo ser organizado para a melhor forma de adequação.

Isto vem e influência em outro benefício que é o controle de ritmo próprio. Por mais que se deva entregar trabalhos e metas como um trabalho presencial, o

teletrabalho facilita que você tenha um ritmo próprio diferente do normal, por estar em um ambiente mais cômodo, assim fluindo da melhor maneira.

Isto também impede que normalmente trabalhe sem interrupções, auxiliando na concentração do funcionário.

Conjuntamente, ocorre o estímulo e aumento da produtividade do funcionário. Em situações e ambientes confortáveis, tende-se a aumentar a produtividade, o que ocasiona em lucros para a empresa, gerando benefício para ambos, empregado e empregador.

Para embasar isto, o médico do Tribunal Superior do Trabalho, Luis Fernando Dutra Diniz participou de uma reportagem da edição do ANAJUSTRA em Pauta no ano de 2015, respondendo questões sobre os benefícios trazidos pelo teletrabalho e como se dá o acompanhamento de servidores que utilizam desta prática.

Primeiramente é informando como é feito este acompanhamento:

Teletrabalho foi regulamentado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho pela Resolução Administrativa nº 1.499 de 01/02/2012 que foi recentemente alterada nos seus artigos 5º, 8º e 9º pelo Ato CDEP.SEGPESGDGSET.GP nº 327 de 16/06/2014. Esta legislação prevê que a Secretaria de Saúde (SESAUD) e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP) acompanharão periodicamente os teletrabalhadores, visando verificar a adequação das condições de trabalho e saúde do servidor para a continuidade na modalidade de Teletrabalho. Portanto, o acompanhamento, além de médico, nos aspectos físicos e mentais, inclui também parâmetros administrativos e funcionais de avaliação.⁸³

Após explica que os exames periódicos são feitos a cada 02 anos em média, e em casos específicos, em tempo menor, caso apresente necessidade.

Quando questionando se é possível apontar mudanças relativas a saúdes dos teletrabalhadores explicou:

Tecnicamente falando, um ano de follow-up ainda é pouco para termos uma análise consistente dos impactos positivos e negativos que possam ser atribuídos à modalidade do Teletrabalho sobre a saúde dos servidores do TST. Esperamos ter alguns dados a partir do segundo ano de acompanhamento e utilizá-los como parâmetros de aprimoramento para seleção e monitoramento da saúde dos teletrabalhadores. **O fato é que**

⁸³ DINIZ, Luis Fernando Dutra. Entrevista sobre Médico do TST exalta benefícios do teletrabalho para a saúde dos servidores. **ANAJUSTRA**, publicação eletrônica, 21 jan. 2015. Disponível em: <<https://www.anajustra.org.br/noticia/9710/19/Medico-do-TST-exalta-beneficios-do-teletrabalho-para-a-saude-do-servidor>> Acesso em: 20 fev. 2018.

enxergamos mais facilmente as vantagens do que os eventuais problemas que podem surgir no contexto do Teletrabalho. Por isso, é de se esperar que avaliações periódicas psico-funcionais e médicas sejam tão importantes, já que nem todos têm perfil psicológico e/ou ambiente doméstico favorável ao Teletrabalho. Uma vez inserido na modalidade, não raramente, a motivação inicial do servidor esbarra em aspectos da sua própria personalidade, questões familiares, problemas latentes de saúde, sedentarismo, dependências químicas e outros óbices que podem culminar com algum agravo à saúde do servidor ou seu retorno, às vezes precoce, à modalidade convencional de trabalho. Sabemos que a lógica ergonômica diz que o trabalho deve ser adaptado ao ser humano, porém, em se tratando de Teletrabalho este conceito fica relativizado e fragilizado, pois existe um limite estreito de influência do empregador na realidade doméstica de cada lar.⁸⁴

Não foram possíveis constatar nenhuma doença motivada por este tipo de trabalho, mas há investigações em aspectos globais de manifestações que podem ocorrer ao longo dos anos, sem nenhuma comprovação.

O que se considera de essencial, foi sua resolução quando questionado quais os benefícios do teletrabalho para a saúde do servidor:

Um servidor com perfil e ambiente adequado para o Teletrabalho pode se beneficiar sob vários aspectos na melhoria da sua qualidade de vida, ao mesmo tempo que **harmoniza este ganho com uma produtividade saudável para a instituição. Ganha-se tempo para investir na própria saúde através de atividade física regular, alimentação equilibrada, redução do estresse, convívio familiar e até mesmo um ciclo de sono-vigília capaz de proporcionar melhoria da cognição, estabilidade do humor e sensação de bem-estar.**⁸⁵ (Grifo nosso)

Por fim, foi indagado se há malefícios pela escolha da prática e se há cuidados que devem ser tomados. Conforme explica, ocorre um ofuscamento dos pontos negativos por conta da rotina diferente da comum, mas que ainda vale-se a pena o investimento para preparo e cuidados posteriores após.

Além de todos os benefícios já apresentados, um deles apresenta vantagem para todos no meio, que é a não necessidade de deslocamento do empregado ao local de trabalho. Não apenas pelo não gasto com transporte, mas a redução no risco de acidentes de trânsito, diminuição de estresse causado por congestionamento, longos trajetos ou superlotações e ainda, minimiza o crescimento da poluição causada pelos veículos.

⁸⁴ DINIZ, 2015, s.p.

⁸⁵ DINIZ, loc. cit.

Ao empregador o maior benefício conhecido é a redução de despesas. Sem a necessidade do comparecimento do funcionário à empresa, há redução de custos com espaço, em questão de aluguel e recursos, redução por conta do menor risco de acidentes de trânsito e de trabalho, e também, conforme já explicitado acima, redução com o fornecimento de vales transporte ou disponibilidade de estacionamento.

Aprofundando-se nesse conceito, sabe-se que quando se fala na redução de despesas com local, recursos, vales, possíveis indenizações por acidentes de trabalhos, entre outros, isso é uma parcela muito considerável para qualquer empresa, assim, não colocar em risco seu funcionário todo dia, já traz uma garantia que muitas vezes somente a fiscalização, equipamentos e treinamentos não bastam para evitar.

Percebe-se que o esforço daquele que está em casa para trabalhar é muito maior, do que aquele que deve se dirigir até a empresa ainda para cumprir o período de trabalho, assim as faltas de funcionário caem drasticamente.

Ainda, do ponto de vista para um todo, a inclusão social também é vista como uma vantagem no teletrabalho, pois abre caminho para a contratação de pessoas com deficiência física, ou até mesmo algum transtorno mental, daquelas que apresentam fobias quando convivem em meio a multidões por muito tempo.

Foi feito um estudo pela Global EvolvingWorkforce – Força de Trabalho em Evolução, patrocinado por Dell e Intel, em que após entrevistar 5 mil profissionais de empresas de todos os portes em 12 países, para “identificar tendências em relação aos ambientes de trabalho e como as tecnologias têm impactado esse cenário.”⁸⁶

O relatório aponta e o estudo explica que:

A disseminação de uso dos dispositivos móveis para acesso à internet e computação em nuvem têm proporcionado novos modelos de trabalho. Essa tendência atende a uma demanda das pessoas, principalmente em grandes centros urbanos, de buscarem o trabalho remoto e o home office como forma de equilibrar vida pessoal e profissional.⁸⁷

⁸⁶ REDAÇÃO, por Gestão. **Brasileiros que fazem home office produzem mais e se estressam menos.** 11 fev. 2015. Disponível em: <<http://computerworld.com.br/gestao/2015/02/11/brasileiros-que-fazem-home-office-produzem-mais-e-se-estressam-menos>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

⁸⁷ REDAÇÃO, loc. cit.

Um dado muito importante foi o balanço feito no Brasil com relação ao *home office* em que:

No Brasil, 56% dos profissionais têm permissão para fazer home office, mas, desse total, a maioria (69%) trabalha até 25% das horas semanais de casa. Em geral, o levantamento aponta ainda que 53% dos profissionais brasileiros passam de 75% a 100% das horas de trabalho no escritório da empresa.

E nesse estudo feito aponta-se que:

Entre os profissionais brasileiros que trabalham de casa, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% têm mais tempo para a família. Além disso, 54% consideram que são mais produtivos ao realizar o trabalho remoto e o home office.⁸⁸

Assim, contata-se que a grande maioria apresenta muitos benefícios com essa modalidade, por mais que ela ainda não seja tão habitual no Brasil.

No contexto social, a imagem da empresa que utiliza deste método sempre tende a alavancar por conta de estar se adaptando a inovações do mundo moderno, o que demonstra como está progredindo e desenvolvendo com o mundo e as tecnologias atuais, assim traz uma imagem e uma reputação de uma empresa inovadora.⁸⁹

Outro ponto importante é a possibilidade de contratação de funcionário de outras cidades, estados ou até países sem os custos adicionais de transferência.

Em suma, muitos benefícios se interligam gerando essa melhoria na qualidade de vida do empregado, como redução de despesas ao empregador, gerando ganhos de lucro e também, influência em proventos a sociedade como um todo.

⁸⁸ REDAÇÃO, 2015.

⁸⁹ GLOBÓ.COM. As vantagens do teletrabalho para empresa, funcionários e sociedade. **O Globo**, 2 jun. 2012. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/as-vantagens-do-teletrabalho-para-empresa-funcionarios-sociedade-4788601>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o grande avanço tecnológico ao passar dos anos, modalidades de trabalho foram aprimoradas para acompanhar esse crescimento. Dessa forma, diversas empresas, de todos os setores e portes, passaram a utilizar uma nova forma de trabalho, o trabalho remoto, também conhecido como teletrabalho.

Por conseguinte, com o constante uso dessa prática, surgiu a necessidade de analisar as vantagens e desvantagens da atividade aos que utilizam deste método, tanto aos empregadores, quanto aos empregados.

Para demonstrar essa visão, foi feita uma análise comparativa entre as vantagens e desvantagens deste regime, em que demonstrou que há muitos mais benefícios há quem adote, do que desvantagens.

No decorrer do estudo das desvantagens, é de grande importância ressaltar que para adotar este método, deve ser feito um preparo dos meios e do funcionário, pois pode acabar gerando alguns imprevistos se não for uma escolha pensada e preparada com cautela.

Ademais, foi demonstrado ao longo do trabalho como este método já vem de muito anos, antes mesmo do desenvolvimento tecnológico, e que esta evolução foi apenas mais um estopim para facilitar a execução da prática.

Ainda, demonstra-se a trajetória legislativa até os dias atuais com a reforma trabalhista e seu entendimento jurisprudencial atual.

Para mais foram explanados diversos conceitos e formas sobre o teletrabalho, para elucidar e diferenciar melhor das perspectivas atuais que temos de outras atividades comparativas, como o trabalho em domicílio.

Após, foi feita uma comparação com outros países que utilizam da prática a mais tempo, e que tem legislação mais ampla.

Contata-se que quando verificada a prática no caso concreto, as vantagens para o empregado seriam a melhoria na qualidade de vida como a redução de estresse e ansiedade, a possibilidade de uma rotina mais flexível, melhoria na saúde física em prover uma alimentação mais saudável, controle melhor de tempo e ritmo de trabalho, aumento de produtividade entre outros.

Foi apresentado uma entrevista feita ao médico do Tribunal Superior do Trabalho, Luis Fernando Dutra Diniz em que ele participou de uma reportagem da

edição do ANAJUSTRA em Pauta no ano de 2015, respondendo questões sobre os benefícios trazidos pelo teletrabalho e como se dá o acompanhamento de servidores que utilizam desta prática e também um estudo pela Global EvolvingWorkforce – Força de Trabalho em Evolução, patrocinado por Dell e Intel, em que após entrevistar 5 mil profissionais de empresas de todos os portes em 12 países, para “identificar tendências em relação aos ambientes de trabalho e como as tecnologias têm impactado esse cenário” que comprovam todos os fatores de melhoria apresentados acima.

Já para demonstrar as vantagens para o empregador, contactou-se como primordial a redução de despesas com local, aluguel, recursos entre outros que somam um montante essencial para as empresas. Por conseguinte, também demonstrou uma melhoria na reputação da empresa que adotam esta prática, por demonstrar ser empresas desenvolvidas.

Tratando das desvantagens, percebe-se que a maioria delas vem da própria legislação vigente, em que se retira alguns benefícios concedidos aos trabalhadores de regimes tradicionais, tirando a possibilidade de horas extras ou controle de jornada, assim como sobreaviso.

Outros pontos apontados são do isolamento do funcionário, que apresenta como contramedida a integração em eventos sociais da empresa, a possibilidade de perda de competitividade em promoções pela distância, conflitos familiares à aqueles que prestam a atividade em domicílio, possibilidade de vazamento de informações importantes, insubordinação de funcionários, entre outros.

Quando tratamos de um tema restrito sabe-se que não poderá ir muito além para não fugir do essencial, isso trouxe alguma limitação para trazer mais dados para o presente trabalho.

Como é possível constatar, o Brasil ainda está caminhando para se aprimorar mais na modalidade do teletrabalho, pela escassez de legislação, poderá surgir muitos conflitos, e por mais que esteja sendo tratado por diversos doutrinadores, ainda precisa ocorrer um desenvolvimento maior para saber se irão surgir novas vantagens e desvantagens e assim, ter maiores parâmetros de discussão.

Como não houve uma estagnação dessa prática, cada vez mais ela se desenvolve, é necessária que a legislação se desenvolva com ela, e isto não está acontecendo atualmente, o que poderá abrir brechas para lacunas legislativas.

Acredito que deve ser feito uma análise mais minuciosa quanto a legislação e ao que deve ser feito para maiores regulamentações, pois a falta traz muito dubiedade na solução de conflitos.

Espero que a presente obra tenha trazido maiores esclarecimentos quanto ao tema a todos, ainda mais para aqueles que tinham dúvidas se deveriam adotar pelo método do teletrabalho ou não, sempre pensando se os benefícios trazidos aplicam-se a si e ao empregador em questão.

REFERÊNCIAS

ALVES, Cibele. Saiba mais sobre home office. **b2 Mídia**, 17 out. 2017. Disponível em: <<http://b2midia.com.br/new/pt/saiba-mais-sobre-home-office/>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

ANDRADE, Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico. **Revista Tribunal Regional do Trabalho**, 13ª Região, João Pessoa, v. 15, n. 1, p. 284-303, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 fev. 2018.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 15 dez. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 06 set. 2017.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 set. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região, 6ª Turma). Subordinação jurídica – dimensões pertinentes (clássica, objetiva e estrutural) – A subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; [...] a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, caput, CLT). RO: 00173.2007.073.03.00.6 - MG. Relator: Juiz Maurício Godinho Delgado. **Lex**: jurisprudência do TRT, DEJT, Minas Gerais, 12 abr.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3ª Região). Trabalho. Relação de emprego. Recurso Ordinário nº 0097700-56.2009.5.03.01297 - MG. Recorrente: Fernanda de Souza Fonseca. Recorrido: Ouro Minas Turismo Ltda. Relator: Jesse Claudio Franco de Alencar. Minas Gerais, 26 nov. 2009. **Lex:** jurisprudência do TRT, publicado no DJe, p. 97, 26 nov. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalhe/Processo1_0.htm?conversationId=6663422>. Acesso em: 11 set. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Trabalho. Vínculo de emprego. Setor calçadista. Prestação de trabalho a domicílio. Recurso Ordinário nº 0000680-27.2011.5.04.0304 – RS. Recorrente: Antonielle Calçados Ltda. Recorrido: Edo Linke. Relator: João Batista de Matos Danda. Rio Grande do Sul, 10 abril. 2014. **Lex:** jurisprudência do TRT, Novo Hamburgo, 10 abr. 2014. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessuaIWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=0000680-27.2011.5.04.0304&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90>. Acesso em: 11 set. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (4ª Região). Recurso ordinário do reclamante. Vínculo de emprego. Teletrabalho. Editor esportivo. Recurso Ordinário nº 0000795-89.2013.5.04.0009 – RS. Recorrente: Lucas Lopes da Cruz. Recorrido: Perform Media Sales Ltda. Relator: Carlos Henrique Selbach. Rio Grande do Sul, 23 de junho de 2017. **Lex:** jurisprudência do TRT, 23 jun. 2017. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/471874448/recurso-ordinario-ro-7958920135040009/inteiro-teor-471874463?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (8ª Região). Contrato de emprego. Trabalho no domicílio. Teletrabalho. Recurso Ordinário nº 0120400- 41.2001.5.08.0105. Recorrente: Roberto Aldir de Moraes Castro. Recorrida: Loja Jomóveis Ltda. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Belém, 24 de abril. 2002. **Lex:** jurisprudência do TRT, publicado no DJe, 24 abr. 2002. Disponível em: <<https://trt-8.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/291864439/recurso-ordinario-ro-1204004120015080105-0120400-4120015080105/inteiro-teor-291864450>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. (9ª Região). Trabalho. Vínculo de emprego. Existência. Editora "free lancer". Atividade fim reclamada. Trabalho remoto. Irrelevância. Recurso Ordinário nº 28533-2012-015-09-00-8 – PR. Recorrente: Aymara Edicoes e Tecnologia Ltda. Recorrido: Caroline Baron Marach. Paraná, 20 jan. 2015. **Lex:** jurisprudência do TRT, Paraná, publicado no DEJT, 20 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/processo/exibirProcesso.xhtml>>. Acesso em: 11 set. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** 124 f. Tese (Mestrado em Administração) - Tese apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1>> Acesso em: 23 ago. 2017.

DE MASI, Domenico. **Ócio criativo.** Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 667, jun. 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p.325. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/29034054/2017-curso-de-direito-do-trabalho-16-ed-mauricio-godinho-delgado-8mb>> Acesso em: 15 mar. 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 1995.

DINIZ, Luis Fernando Dutra. Entrevista sobre Médico do TST exalta benefícios do teletrabalho para a saúde dos servidores. **ANAJUSTRA**, publicação eletrônica, 21 jan. 2015. Disponível em: <<https://www.anajustra.org.br/noticia/9710/19/Medico-do-TST-exalta-beneficios-do-teletrabalho-para-a-saude-do-servidor>> Acesso em: 20 fev. 2018.

ECYCLE. **Cada vez mais popular, o telecommuting é uma das maneiras mais sustentáveis de trabalhar**. 2013. Disponível em: <<https://www.ecycle.com.br/component/content/article/37/1571-cada-vez-mais-popular-o-telecommuting-e-uma-das-maneiras-mais-ambientalmente-amigaveis-de-trabalhar.html>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

FERNANDES JUNIOR, Sergio. **A regulamentação do teletrabalho (home office) pela reforma trabalhista**. Publicado em 4 ago. 2017. (Blog Trabalhista). Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 10 set. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GLOBO.COM. As vantagens do teletrabalho para empresa, funcionários e sociedade. **O Globo**, 02 jun. 2012. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/as-vantagens-do-teletrabalho-para-empresa-funcionarios-sociedade-4788601>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

GOULART, João. O. **Alternativa de trabalho flexível**. 1. ed. Brasília: Senac, 2009.

GULARTE DUARTE, Leonardo. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. In: **Âmbito Jurídico, Rio Grande**, XI, n. 59, nov. 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: 5 set. 2017.

ILO. **Conditions of work digest on telework**, v.9, n. 1, Geneva: ILO, 1990, p. 8-9.

ITÁLIA. **Legge 16 giugno 1998, n. 191.** "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica" Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: Ltr, 2003.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTr/ Biblioteca LTr. Digital 2.0, 2004.

KULGEMASS, Jack. **Teletrabalho:** novas oportunidades para o trabalho flexível. São Paulo: Atlas, 1996.

LIMA, Marco Antonio Parecido. A nova redação do artigo 6º da CLT: teletrabalho, home office ou anywhere office. **Migalhas**, 23 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 8 set. 2017.

MACEDO, Alan da Costa; MAGNUS, Alexandre. Comentários à resolução do CNJ que regulamenta o home office (teletrabalho) no âmbito do Poder Judiciário. **Sitraemg**, 12 jul. 2016. Disponível em: <http://www.sitraemg.org.br/post_type_artigo/comentarios-resolucao-do-cnj-que-regulamenta-o-home-office-teletrabalho-no-ambito-do-poder-judiciario/> Acesso em: 11 nov. 2017.

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho, repertório IOB - trabalhista e previdenciário**, n. 18, p. 352, 2001.

MORAES FILHO, E. de. **Trabalho a domicilio e contrato de trabalho.** São Paulo: Revista do Trabalho, 1943.

NILES, Jack. **Fazendo do teletrabalho uma realidade.** São Paulo: Futura, 1997.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo a domicilio.** In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, 82ª Reunión Uniforme, v. 1 e v. 2 del 5º punto del día, 1995. Ginebra, 1995.

PACHECO, Paulo Fernando Santos. Teletrabalho: conceito, características e influências jurisprudenciais. **NaPolítica**, 9 jan. 2013. Disponível em: <<http://napolitica.com/15825>> Acesso em: 23 out. 2017.

PINEL, M. Fátima de L. **Teletrabalhador**. 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

PORTUGAL, **Código do Trabalho**. Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, e 27/2014, de 8 de maio. Disponível em: <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/Codigodotrabalhoatualizado/Paginas/default.aspx)> Acesso em: 11 nov. 2017.

POZELLI, Marcia Maria. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

REDAÇÃO, por Gestão. **Brasileiros que fazem home office produzem mais e se estressam menos**. 11 fev. 2015. Disponível em: <<http://computerworld.com.br/gestao/2015/02/11/brasileiros-que-fazem-home-office-produzem-mais-e-se-estressam-menos>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Frederico Silveira. O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Boletim Jurídico**, Uberaba/MG, ano 2, n. 83, 2004. Disponível em: <<https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=306>> Acesso em: 26 out. 2017.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio 2000.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

SOUZA, Anadélia Viana. Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403&revista_caderno=25>. Acesso em: 20 nov. 2017.

SUÍÇA. **Convenção 177 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 6 set. 2017.

_____. **Recomendação 184 da OIT**. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>. Acesso em: 06 set. 2017.

TELLES, Ana Paula de Moura. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva no direito do trabalho. **Portal Nacional de Direito do Trabalho**, 30 ago. 2010. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/312>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 3.129, de 2004**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios de telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F0293D74F1C94359B51A9856C5B4C4B3.node1?codteor=201909&filename=PL+3129/2004>. Acesso em: 10 set. 2017.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.