



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

THIAGO HARLEY PAULO

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

**FORTALEZA
2018**

THIAGO HARLEY PAULO

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a. Ma. Brena Késsia Simplicio do Bomfim

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

P356t Paulo, Thiago Harley.
Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista / Thiago Harley Paulo. – 2018.
55 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,
Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2018.
Orientação: Profa. Ma. Brena Késsia Simplicio do Bomfim.

1. Teletrabalho. 2. Reforma trabalhista. I. Título.

CDD 340

THIAGO HARLEY PAULO

TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 06 / 06 / 2018

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Ma. Brena Késsia Simplicio do Bomfim (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a Dr^a Márcia Correia Chagas
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Ma. Vanessa de Lima Marques Santiago
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico a Deus pela sabedoria e fé que nos move, e à minha família que sempre acreditou na realização desse sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus pela motivação e sabedoria na escolha dos caminhos a seguir, na certeza de que a fé nos move ao destino que merecemos e semeamos.

Aos meus pais, avós e familiares pelo apoio e incentivo durante a graduação. Especialmente à minha esposa Claudiana pela paciência e dedicação, na busca por me auxiliar a vencer os desafios desse curso, e ao meu filho Lorenzo pelo amor e conforto afetivo no convívio diário que sempre me permitiram sentir paz e tranquilidade.

À Universidade Federal do Ceará que me oportunizou a experiência de frequentar o ambiente fascinante dessa faculdade, abrindo espaço para alcançar um horizonte amplo de conhecimentos e inovações acadêmicas.

À Professora e orientadora Brena pelo acompanhamento no desenvolvimento desta pesquisa, bem como pelos ensinamentos jurídicos ao longo do curso.

E, por fim, a todos que de alguma forma auxiliaram na minha formação profissional.

RESUMO

O teletrabalho foi recentemente regulamentado pela reforma trabalhista por meio da lei 13.467/2017, trazendo muitas dúvidas e incertezas jurídicas sobre o assunto. Entretanto, houve uma valorização jurídica do instituto que resulta da sua inovação legislativa. O propósito desta pesquisa é trazer as nuances deste tema, com ênfase no seu conceito e diferenciação com o trabalho externo, efetividade, perspectivas futuras, pontos positivos e negativos, bem como sua evolução normativa. Busca-se prospectar uma análise geral e contemporânea sobre o assunto, com dados estatísticos que proporcionam numericamente melhor conhecimento sobre o seu histórico. O objetivo específico desse trabalho permeia a análise deste tipo de labor, com seus pressupostos na relação de emprego, sua evolução jurídica e prática, quais as formas de trabalho que são admissíveis, como a subordinação jurídica é efetivada e, principalmente, quais os impactos e projeções sobre desta modalidade de trabalho. Para alcançar tal fim foi utilizado o método indutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica, e estudos doutrinários que tratam do tema em apreço, assim como jurisprudência que já se percebia antes da reforma. Em especial, houve abordagem dos enunciados da Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho com entendimentos atuais e aplicáveis ao teletrabalho pós Lei 13.467/2017. Os resultados e conclusões dessa pesquisa demonstram que essa modalidade de labor evoluiu normativamente após a reforma de 2017, embora o legislador não tenha tratado do tema com os devidos aprofundamentos. Além disso, a expansão do teletrabalho depende também do planejamento das empresas interessadas, através de estudos que demonstrem a maneira mais viável de sua implantação.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Evolução do Teletrabalho.

ABSTRACT

Teleworking was recently regulated by the labor reform through Law 13467/2017, bringing many doubts and legal uncertainties on the subject. However, there was a legal valuation of the institute that results from its legislative innovation. The purpose of this research is to bring the nuances of this theme, with emphasis on its concept and differentiation with external work, effectiveness, future perspectives, positives and negatives, as well as its normative evolution. At the end, it seeks to prospect a general and contemporary analysis on the subject, with statistical data that provide numerically better knowledge about its history. The specific objective of this work permeates the analysis of this type of work, with its assumptions in the employment relationship, its legal and practical evolution, what forms of work are permissible, how legal subordination is effected and, mainly, what impacts and projections on this type of work. To achieve this aim, the inductive method was used, with the technique of bibliographical research, in the doctrinal studies that deal with the subject in question, as well as some jurisprudence that were already perceived before the reform. In particular, there was an approach to the statements of the Journey of Material and Procedural Labor Law with current understandings and applicable to telecommuting after Law 13.467 / 2017. The results and conclusions of this research demonstrate that this modality of labor evolved normatively after the 2017 reform, although the legislator did not deal with the issue with due consideration. In addition, the expansion of teleworking also depends on the planning of the companies interested, through studies that demonstrate the most feasible way of their implementation.

Keywords: Teleworking. Labor Reform. Evolution of Telework.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	CONCEITO DE TELETRABALHO E SUA EVOLUÇÃO.....	13
2.1	Conceito e modalidades de teletrabalho.....	13
2.2	Evolução das relações trabalhistas e origem do teletrabalho.....	17
2.3	Teletrabalho no Brasil.....	19
2.4	Legislação Comparada: abordagem na América Latina.....	21
3	CONTRATO DE TELETRABALHO.....	25
3.1	Análise dos elementos da relação de emprego	25
3.2	Subordinação jurídica dinâmica e estrutural.....	28
3.3	Formalidades do contrato e meios de controle da jornada.....	33
3.4	Responsabilidade civil do empregado e instrumentos de trabalho.....	37
4	ASPECTOS CONTEMPORÂNEOS DO TELETRABALHO.....	40
4.1	Análise da evolução do teletrabalho	40
4.2	Perspectivas atuais sobre a temática	43
4.3	Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.....	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa consiste na análise do teletrabalho no contexto da reforma trabalhista, realizada pela lei 13.467/2017, promovendo um estudo sobre esse instituto que acarreta diversos debates na seara laboral. O tema possui ampla abrangência jurídica que certamente necessitará de uma análise pormenorizada no âmbito da doutrina e jurisprudência, que será realizada ao longo deste trabalho.

A inovação legislativa sobre o tema traz questionamentos e incertezas jurídicas que estimulam o debate, na medida em que surgem questões como: quais os impactos dessas normas nas esferas trabalhistas e econômicas? O que se espera dos tribunais ao decidirem causas envolvendo essa nova forma de interação contratual? Indo além, quais serão os reflexos em decorrência dessas mudanças?

Na busca por solucionar tais indagações são necessários estudos pertinentes sobre a temática, com o objetivo de melhorar a interpretação de algumas questões, conforme a modernização das relações de trabalho. Esta pesquisa se propõe exatamente a analisar tais pontos, de maneira objetiva e contribuindo para o conhecimento acadêmico.

Uma análise detalhada da evolução normativa e histórica do teletrabalho, assim como breve explanação de dados estatísticos, indica o sentido mais viável a ser valorizado na resolução de várias questões expostas anteriormente.

O objetivo geral do estudo consiste em abordar o teletrabalho, com detalhes e evoluções, pesquisando os impactos decorrentes da reforma trabalhista, de maneira a reconhecer a sua efetividade. Já os objetivos específicos ficam adstritos ao desenvolvimento da pesquisa, consistindo resumidamente em analisar o conceito de teletrabalho, modalidades e sua evolução a partir das relações de trabalho habituais, inclusive com dados numéricos, abordando o assunto com fulcro também na legislação comparada. Em seguida, o objetivo é identificar os elementos que qualificam essa relação laboral de acordo com a CLT, especialmente a subordinação jurídica dinâmica e estrutural, assim como aprofundar a cognição do contrato de teletrabalho com suas formalidades. E por fim compreender as perspectivas do tema no que se refere à

evolução normativa, em face dos entendimentos dos extraídos da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

A justificativa para escolha do tema em epígrafe está na sua relevância para a sociedade, contribuindo para o conhecimento das diversas formas de relação de trabalho e os seus meios de controle e evolução jurídica. Reitera-se que o Direito do Trabalho é um ramo da ciência jurídica que busca incessantemente o equilíbrio das relações entre patrão e empregado, reduzindo as diferenças e conseqüentemente buscando a igualdade, com foco no princípio da proteção do trabalhador hipossuficiente. Sendo assim, os motivos dessa pesquisa se fortalecem por revelarem como essa inovação normativa merece uma análise crítica.

Nesse estudo serão expostos o conceito de teletrabalho e suas modalidades, avançando para aspectos gerais sobre o tema no Brasil e na legislação comparada. Interessante acrescer que o contrato de trabalho merece especial atenção quanto à formalização e meios de controle de jornada, já que existem várias críticas da doutrina pela mitigação de alguns direitos. A subordinação jurídica, como elemento qualificador da relação jurídica, terá um tópico próprio para aprofundamentos, cujo tratamento requer uma abordagem sobre os instrumentos de trabalho e a responsabilidade civil do empregado. Por fim, o assunto será abordado com realce na Lei 13.467/17 e enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que trazem perspectivas sobre os entendimentos de alguns juristas na aplicação dessas normas.

Visualizando a importância dessa forma de labor é importante considerar as experiências sobre o tema, bem como as inovações sociais presentes na relação trabalhista. Por isso a pesquisa contextualiza o surgimento do teletrabalho, bem como sua implantação. O estudo busca a objetividade e está direcionado ao melhor conhecimento e desenvolvimento do tema. As premissas são baseadas na realidade fática e jurídica, em que pese a legislação comparada também seja fonte interessante de complementação.

No transcurso da história novas formas de relações trabalhistas surgem e evoluem, motivadas por avanços tecnológicos e na necessidade de expansão econômica. Diversifica-se o processo de criação e inovação trabalhista, culminando

com o surgimento do teletrabalho. Este tipo de trabalho nada mais é do que aquele realizado à distância, longe do estabelecimento do patrão, que com o uso de tecnologia de informação cria um sistema de gerenciamento remoto, na busca por melhorar a produtividade e reduzir os custos habituais.

Empresas privadas e públicas, estas em menor número, já têm adotado a modalidade de trabalho a distância, fundamentando que existem várias vantagens, como, por exemplo, a maximização de resultados na produtividade e possíveis melhorias nas condições de trabalho. O efeito secundário seria uma melhor qualidade de vida para os empregados, já que ele poderia destinar mais tempo para família, estudos e para a vida social.

O teletrabalho estava previsto na lei 12.551/2011 que alterou o artigo 6º da CLT, cujo conteúdo era pouco esclarecedor sobre vários pontos. Objetivando disciplinar essas questões entra em vigor a Lei 13.467/2017, trazendo expressamente normas sobre responsabilidades pela aquisição dos instrumentos de trabalho, forma de contrato de trabalho, controle de jornada, conceito e etc. Entretanto, o legislador poderia ter valorizado mais o instituto, utilizando normas mais claras e protetivas ao obreiro.

Neste estudo foi utilizado o método indutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica, com aprofundamento nos ensinamentos doutrinários que tratam do tema em apreço. Como não há jurisprudência pacífica sobre o tema, ela não será uma fonte recorrente a ser citada no decorrer dessa pesquisa.

2 CONCEITO DE TELETRABALHO E SUA EVOLUÇÃO

Inicialmente serão mencionados aspectos importantes do tema no que se refere ao seu conceito e evolução, assim como tal modalidade de labor humano se mostra em alguns países. Esse estudo foi realizado considerando a abordagem doutrinária, na busca por enriquecer o seu conteúdo.

Os dados expostos servem de embasamento para uma melhor análise da expansão do teletrabalho, no sentido de que os números revelam a sua aplicabilidade efetiva. Os reflexos econômicos também ficam evidentes com essa evolução, já que impactam diretamente no orçamento das empresas e contribuem para sua maior disseminação.

Com a reforma na CLT de 2017 surgiram muitas expectativas sobre as futuras demandas na Justiça do Trabalho. A razão disso seria justamente as inovações expressas, como também pelas novas regras do ônus da sucumbência e necessidade de delimitação e quantificação dos pedidos na petição inicial.

2.1 Conceito e modalidades de teletrabalho

Apesar da falta de consenso na origem do termo teletrabalho pela doutrina, etimologicamente o seu significado possui relação com o prefixo grego *“tele”*, indicando distância, algo remoto. A formação evolutiva do termo teletrabalho sugere que o conceito está em construção, estando basicamente vinculado ao exercício de atividade externa à empresa. O uso de tecnologia de informação e comunicação é pacificado no âmbito da doutrina como integrante de seu conceito. A partir dos anos 90 surgem novos interesses neste tipo de trabalho, valorizando o instituto.

Alguns o chamam de trabalho à distância, trabalho remoto ou mesmo de *“teleworking”* ou *“telecommuting”*, porém de fato o termo mais usado na prática é teletrabalho ou *“home office”*. Geralmente este de tipo de labor está associado à ideia de ser aquele realizado nas residências, possuindo jornada variável (em dias, semanas ou meses) a depender da empresa que o adote.

A vantagem dessa modalidade de labor consiste no fato de que, na maioria dos casos, o empregado necessita de menos equipamentos de trabalho, se desvinculando estruturalmente do porte físico da empresa. Com isso, os gastos empresariais com energia elétrica, água, internet, aluguel de sala e materiais de expediente serão reduzidos.

Atualmente essa modalidade tende a se expandir, motivado pela realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas e os desafios próprios da produção delineados pela contemporaneidade (Isabel de Sá da Costa, 2004). Sendo assim, o teletrabalho é uma modalidade atípica de trabalho, cuja execução à distância com o uso de novas tecnologias de informação e comunicação sugere inovação e praticidade, com o objetivo de redução de custos e aumento de resultados. Pode ser no domicílio, em um veículo ou mesmo em centros específicos, indicando uma forma de subordinação distinta da clássica, nomeada pela doutrina de dinâmica ou estrutural.

Para Alice Monteiro de Barros (2011) o teletrabalho é aquele trabalho desenvolvido fora do estabelecimento do empregador, mas desde que executado através de moderna tecnologia.

Já Rodrigues Pinto traz o seguinte entendimento sobre a conceituação:

Seu conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

Importante esclarecer que não se deve confundir o teletrabalho com o trabalho externo, já que este se caracteriza por ser mais genérico e com menos requisitos técnicos. Em contrapartida, aquele é mais específico e possui campo de atuação limitado, sendo entendido como o executado por meio de equipamentos de informática e comunicação, com atividades mais intelectuais e prioritariamente cognitivas. Corroborando com tais ensinamentos Sérgio Pinto Martins (2014) defende que a distância é o gênero e entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Refere-se a este tipo de trabalho, como “periférico, à distância e remoto”. O teletrabalho não se confunde com os demais trabalhos da área de informática, como

analistas, programadores ou digitadores. Salieta-se que nem todo teletrabalho é realizado em domicílio, podendo ser realizado em um veículo conectado com o empregador por meio de computador, “*smatphone*”, “*iphone*” e etc. Deste modo, todo teletrabalho é realizado à distância, no entanto, nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho.

Faz-se necessário esclarecer que essa modalidade de trabalho possui especificidades, porém sem destoar dos direitos fundamentais previstos na CF/88, que assegura no seu artigo 7º, inciso XXXII a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e demais empregados. Assim dispõe a CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Simultaneamente, a CLT em seu artigo 6º (1) estabelece que inexistem diferenças entre os direitos inerentes ao trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento, colaborando com a proteção do trabalhador na igualdade de tratamento.

Com a reforma de 2017, a CLT inova ao trazer o conceito de teletrabalho, valorizando a presença de aspectos tecnológicos e de comunicação, assim como o diferenciando do mero trabalho externo. O legislador prossegue no parágrafo único normatizando que o simples comparecimento às dependências da empresa para executar tarefas pontuais não descaracteriza o instituto do teletrabalho. Assim está expresso na lei trabalhista:

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.

(1) **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.

O contrato de trabalho possui algumas diferenças em comparação aos demais, possuindo formalidades a serem tratadas ao longo desta pesquisa. Porém, existem pontos controversos que ainda necessitam de maiores esclarecimentos, como, por exemplo, o controle da jornada de trabalho e o conseqüente pagamento de horas extras.

Nesse prisma, surgem questões como: Como controlar a jornada de trabalho nestas situações? Quais os instrumentos devem ser usados para controle? Quais os custos reais para adequação nesse controle de ponto?

Essas questões serão trazidas no decorrer deste trabalho, por meio de apontamentos da doutrina trabalhista. Deve-se considerar que o empregado tem a liberdade de administrar o tempo de seu trabalho, por isso há dificuldade de reconhecimento das horas extras. Neste ponto seria similar ao trabalho do empregado que exerce atividades externas, conforme art. 62, inciso I da CLT:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:
I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

Quanto às modalidades de teletrabalho, Solange Inês Biesdorf menciona que ele pode assumir algumas feições, de acordo com o critério locativo (BIESDORF, 2011, p. 25). Em que pese caracterizar o gênero à distância, o teletrabalho e o trabalho a domicílio são espécies deste, o que caracteriza o teletrabalho como modalidade contemporânea preponderante à sua espécie, estruturada por demais modalidades que a suportam. Seguem, perfunctoriamente, tais modalidades:

Primeiramente, o teletrabalho no domicílio é aquele realizado especificamente no domicílio do empregado, longe da estrutura física da empresa. Este tipo se mostra muito utilizado por conta das diversas vantagens, sendo considerado o teletrabalho por natureza. Utiliza-se neste caso tecnologias apropriadas para execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas, prevalecendo também a flexibilidade de horário.

Já o teletrabalho no Centro-Satélite se caracteriza por ser executado em forma de serviços remotos, normalmente sendo realizado em local diverso do ambiente

físico da empresa, porém em um edifício de escritórios de propriedade da empresa. Neste caso, o empregado comparece regularmente para trabalhar em local que seja mais próximo de sua residência, possuindo assim apenas flexibilidade de horário e não de local. Possui aplicabilidade em grandes metrópoles, com vista a reduzir distâncias. Seria uma espécie de escritório satélite, pulverizando os locais de atuação funcional dos empresários.

Por outro lado, o teletrabalho Internacional seria aquele realizado na residência do empregado que reside fora do país da sede da empresa, que também utiliza tecnologias apropriadas para o trabalho remoto e permite flexibilidade de horário. Pode ser uma ferramenta útil para empresas multinacionais em tempos de globalização.

Por fim, existe ainda o teletrabalho móvel que consiste naquele realizado em vários locais, possuindo o caráter itinerante. Normalmente é aquele executado em viagens e que necessita de um celular ou notebook para realizar seu serviço.

Na prática muitas pessoas trabalham em sua própria casa, conforme estipulado no contrato ou com consentimento do patrão, seja em instituições públicas ou privadas. Visualiza-se que o trabalhador pode realizar o trabalho em período integral ou parcial, com contrato por tempo determinado ou mesmo indeterminado. Geralmente essas pessoas trabalham em casa e se sujeitam a usar seus próprios computadores, como meio de obter e manter o posto de trabalho, tendo como exemplos o arquiteto, os tradutores, contadores, advogados e etc.

Por isso, a normatização através da reforma trabalhista de 2017 veio em boa hora, porém poderia ter sido mais clara e protetiva. Estima-se que as reclamações trabalhistas devam ser mais seletivas e criteriosas quanto aos pedidos, eliminando as ações aventureiras e sem fundamentos fáticos.

2.2 Evolução das relações trabalhistas e origem do teletrabalho

A flexibilidade das relações trabalhistas está evidente nos últimos anos, indicando o surgimento de novas modalidades laborais. Sem dúvida, os aspectos tecnológicos e de comunicação acrescidos das vantagens econômicas são fatores que influenciaram essa evolução, o que culminou no surgimento do teletrabalho.

O teletrabalho não é tão recente assim, visto que desde tempos remotos já existiam indícios de sua origem. Indicadores apontam que nos Estados Unidos da América, por volta de 1857, o telégrafo era usado como meio de monitoramento e supervisão daqueles que trabalhavam a distância. Apesar de tais assertivas, o uso era muito restrito e sem utilidade prática, vindo a se expandir como acentuado fenômeno global já no século XX e início do XXI, com o desenvolvimento da internet e demais ferramentas de comunicação.

Com o processo de globalização surgiram mudanças no âmbito do trabalho que se consolidam como solução para esses problemas. Reformula-se o conceito de subordinação jurídica clássica, ou seja, aquele que impõe ordens diretas ao empregado, para a noção de engajamento do trabalhador nos objetivos da empresa ou em sua dinâmica. Paralelo a isso estão as inovações tecnológicas com pesquisas e estudos técnicos, que visam a atender as demandas empresariais. Conforme enuncia Denise Pires Fincato (2003, p. 108):

Tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas. A ideia aqui é de que os trabalhos transnacionais e sem deslocamentos físicos significativos fossem mitigados, abrindo espaço para uma nova visão de modernidade.

Essas constantes transformações evoluem para uma relação de trabalho também diferenciada que não apresentam as características de tempo, espaço e organização idênticas ao modelo padrão que a sociedade está habituada. Prevalece, assim, que o esforço físico humano é substituído pela atividade preponderantemente informatizada e tecnológica. O foco seria então a ausência física do trabalhador dentro da estrutura da empresa, na busca por ganho maior de tempo e produção. Altera-se a relação tradicional de trabalho e de emprego, progressivamente cedendo espaço às inovações nas relações contratuais.

No século XXI, o paradigma laboral é contextualizado pelo binômio interesse e utilidade empresarial que pretende revolucionar o cenário econômico, na busca por ganho de mercado e capital a nível mundial. Assim, a economia passa ser vista como um campo fértil de estudos e aprimoramentos frequentes, na certeza de que o conhecimento é fonte inevitável de produtividade no futuro. Os empresários passam

então a adotar uma cultura de trabalho à distância, de modo flexível, sem perder o controle sobre o empregado, gerando maior produção intelectual, competitividade e inovação.

No Brasil, o teletrabalho ganha relevância devido a sua regulamentação pela reforma e considerando o dinamismo das relações de emprego. Explica Denise Pires Fincato (2003, p.108) que o direito comparado europeu e as experiências são fatores a serem visualizados na novel legislação pátria. Segue ainda a doutrinadora:

[...] apreciando se a novel legislação possui o condão de evitar ou resolver os conflitos resultantes e apresentando, caso necessário, alternativas, principalmente à luz do direito comparado europeu e da experiência negocial coletiva brasileira.

O teletrabalho gera muita polêmica, seja sobre seu surgimento e evolução, seja na normatização e organização, o que fomenta inúmeros debates com essa temática. As críticas sobre a reforma alegam que ela retira direitos e fere princípios laborais.

O certo é que ele se configura como uma modalidade de trabalho já utilizado em vários países, principalmente na Europa e América do Norte. No Brasil, contudo, o crescimento ainda é lento e gradual, considerando principalmente a condição de país em desenvolvimento. Os pressupostos da globalização e do sistema de produção indicam que a economia nacional reveja suas prioridades, com vista a superar a crise econômica.

Fatores como a alta competitividade, crescente investimento em estudos e pesquisas, sobretudo inovação tecnológica, colaboram para tornar o mercado de trabalho atual competitivo. Justamente por conta dessa necessidade que as empresas devem acompanhar o mercado e agir no sentido de desenvolver em paralelo, com os novos recursos tecnológicos, projetos de incentivo à automação.

2.3 Teletrabalho no Brasil

No Brasil o teletrabalho foi formalmente apresentado e de fato começou ganhar destaque no ano de 1997 em um seminário de “*Home Office/Telecommuting*”, sendo desde então alvo de estudos e pesquisa. Logo após, no ano de 1999, foi criado

um grupo chamado de Teletrabalho e Novas formas de Trabalho (CTMC - Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa), tendo a finalidade de discutir e estudar as práticas do teletrabalho, com vista à efetivação desta nova forma de trabalho.

O grupo em questão trabalha na divulgação de palestras sobre o referido assunto, pretendendo motivar o debate acadêmico e empresarial. Sua atuação vai além das fronteiras do Brasil, possuindo amplitude na Europa e na Ásia.

O primeiro congresso, contudo, foi realizado apenas em 2006 com o apoio da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade) e da ESPM, sendo conhecido como CBT – Congresso Brasileiro de Teletrabalho. A SOBRATT é uma sociedade civil (sem fins lucrativos e fundada em 1999) que possui como objeto social a prestação de serviços voltados ao conhecimento dessa modalidade, desenvolvendo estudos e pesquisas. Sua área de atuação é o auxílio a empresas interessadas nessa forma de trabalho, com foco na sua implantação e desenvolvimento.

O teletrabalho pode se firmar no meio empresarial brasileiro, proporcionando aos seus empregados a possibilidade de atuar de maneira remota na execução de suas funções, seja de suas casas ou postos de trabalho. Até 2008, o Serpro era a única empresa na administração pública brasileira praticando o teletrabalho, enquanto que na iniciativa privada o movimento se mostra mais expressivo. Atualmente, existem várias empresas que já dotam essa modalidade de trabalho remoto, como por exemplo: Bayer, Gol Linhas Aéreas e Johnson&Johnson. No Estado de São Paulo está em andamento a implantação na Secretaria da Fazenda e na Procuradoria Geral do Estado (Veja, 2017).

Diante dessa suposta evolução cresce a necessidade de uma regulamentação sobre o assunto, de maneira a tornar mais efetiva e clara as normas a serem aplicadas. Surge, então, a lei 13.467/2017 que disciplinou tal assunto, trazendo inovações que não colaboram com o sistema de proteção do trabalhador hipossuficiente. O teletrabalho alcança os 12 milhões de postos no Brasil, demonstrando crescimento ao longo dos anos. Isso pode ser constatado através dos índices disponíveis no site da SOBRATT (SOBRATT, 2013), cujo percentual de 68% de empresas brasileiras que praticam o teletrabalho reflete essa evolução.

Na comparação com outros países, como Estados Unidos (85%), Canadá (85%), França e Alemanha (77%), ainda existem grandes diferenças. Essa realidade foi obtida através de uma pesquisa realizada pela Home Office Brasil, edição 2016, feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, das diversas regiões do país. O interesse por parte das empresas também aumentou, o que reflete em um crescimento de 47% no número de participantes, em relação à primeira edição.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística mostra também que cerca de 30 milhões de brasileiros trabalham em casa (IBGE, 2011), consolidando um movimento que começou com empresas de tecnologia e hoje é condensado por diferentes profissionais de diversos segmentos da economia. Segundo o Censo de 2010, muitos desses teletrabalhadores são vinculados a pequenas e médias empresas.

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

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

Acrescenta Amauri Mascaro Nascimento (2011) que as microempresas são as que mais utilizam do teletrabalho. Já são 10,6 milhões de teletrabalhadores no País – em 2001 eram apenas 500 mil. Visualiza-se que independentemente do porte da empresa a modalidade de trabalho exige disciplina e efetividade, na busca de suas inúmeras vantagens, quais sejam para exemplificar: baixo custo de investimento /manutenção e risco mínimo na implantação dessa forma de trabalho.

2.4. Legislação Comparada: abordagem na América Latina

Conforme já demonstrado, o teletrabalho no Brasil possui pouca expressividade em termos numéricos. Sendo assim, o tema será analisado no âmbito

da América Latina, com o objetivo de conhecer melhor as peculiaridades dos vizinhos geográficos.

Inicialmente importante classificar estes países de acordo com a Academia Internacional de Teletrabalho, cujos indicadores apontam que o número de teletrabalhadores no Brasil alcançam os 12 milhões, seguido pelo México com 2,6 milhões, e em terceiro a Argentina com 2 milhões de trabalhadores nessa modalidade de atividade remota. Outros países como a Bolívia, Colômbia, Costa Rica e o Chile possuem índices mais tímidos neste ponto (5G AMERICAS, 2016). Sendo assim, serão analisados alguns países que estão em situação semelhante ao Brasil.

Na Argentina foi criada uma comissão em 2003 com o objetivo de estudar melhor os aspectos do teletrabalho e averiguar a necessidade de uma normatização protetiva voltada para este ramo. Mesmo assim, até pouco tempo a Argentina não tinha uma lei nacional específica sobre este tipo trabalho, permanecendo estagnada em projetos de lei. Em 2013, porém, foi sancionada a Lei 2861 de Promoção e Difusão do Teletrabalho, além de terem sido emitidas várias resoluções e ter sido elaborado o manual de boas práticas de saúde e segurança no teletrabalho. Não existem grandes evoluções e incentivos naquele país quanto ao tema em apreço (5G AMERICAS, 2016).

Para a Academia Internacional de Teletrabalho (AIT) a Bolívia tem um avanço significativo na proteção do empregado. Apesar da legislação precária, os costumes são direcionados para sua promoção e expansão. A lei nº 164 de 2011, lei Geral de Telecomunicações, tecnologias de informação e comunicação foi um passo muito importante para o avanço do teletrabalho neste país, pois promoveu o uso das tecnologias de informação e comunicação para melhorar as condições de vida das pessoas (5G AMERICAS, 2016).

No Chile, o Instituto Nacional de Propriedade Intelectual (INAPI) foi a primeira repartição pública a programar o teletrabalho público, com vista a aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços. Neste projeto almeja-se uma redução controle de horário da jornada de trabalho em torno de 10%. Essa implantação foi prevista para concretizar-se nos anos de 2017 e 2018, consistindo numa jornada mista que alterna entre o teletrabalho e a jornada presencial no interior do INAPI, na razão de 4:1 (quatro dias de teletrabalho: um dia interno), mantendo os mesmos direitos e

deveres legais e contratuais dos funcionários públicos que atuam nessa forma de teletrabalho, em relação àqueles que não exercem suas atividades de forma remota (ECONOMIA, 2016).

Com a reforma trabalhista, o atual código do trabalho disciplinou o assunto. Os trabalhadores interessados, desde que cumpram certos requisitos, podem acordar com a empresa a possibilidade de realizar parte das suas funções fora do lugar habitual de trabalho, implantando assim o sistema de teletrabalho. Isso confere maior autonomia para as partes do contrato de trabalho e permite também que tanto os sindicatos como o próprio trabalhador solicite ao seu empregador a mudança para o teletrabalho.

Na Colômbia, no ano de 2012, houve intensa articulação política e governamental principalmente pelo Ministério de Tecnologias da Informação e das Comunicações e o Ministério do Trabalho que se uniram para promover estudos com a sociedade sobre o tema ventilado, com a intenção de adequar as condições deste tipo de realidade.

A Lei nº 1221 de 2008 (Decreto nº 0884 de 2014) já regulava o teletrabalho, conferindo-lhe uma forma de organização laboral semelhante ao que hoje se tem no Brasil com a nova CLT. Com isso, o país é uma referência regional pela importância dedicada ao assunto, visto que editou um marco normativo exclusivo sobre teletrabalho, e também porque desde 2012 vem realizando a cada biênio estudos aprofundados sobre o tema.

Dados recentes desse país mostram que tal sistema funciona de forma adequada, na medida em que os números de teletrabalhadores aumentaram bastante na última década, passando de 31.553 a 39.439, segundo pesquisa realizada em 2016 (5G AMERICAS, 2016).

Já no México há um grande número de obreiros nessa condição, ficando logo atrás do Brasil. Neste país, estudos mostram que aplicar o *Home Office* é muito vantajoso se for considerado o tempo de deslocamento, na razão de que se efetivou um aumento na produtividade de 28% para as empresas, ao diminuir o tempo do traslado em mais ou menos 5 horas (ECONOMISTA, 2017).

A estratégia adotada segue a regra geral no sentido de garantir flexibilidade ao empregado e dar margem para que ele possa efetuar remotamente negócios administrativos nas zonas metropolitanas do México.

Nesse país existem 4 tipos de teletrabalho reconhecidamente formalizados, quais sejam: trabalho parcial: onde se trabalha menos horas que uma jornada normal de trabalho; trabalho compartilhado: onde o trabalho projetado para uma pessoa é compartilhado por duas ou mais pessoas; trabalho de casa: neste caso o empregado trabalha fora da empresa, em sua residência; trabalho comprimido: são comprimidas as horas que compõem a jornada de trabalho semanal em menos dias.

No México, o marco normativo relacionado ao teletrabalho é, sem dúvida, bastante específico. Ocorre, porém, que as instituições e empresas locais e nacionais não o conhecem profundamente, o que demonstra sua pouca efetividade de implantação. Estima-se que há receio dos empresários em perder o controle sobre seus empregados, ao lhe permitir que obtenham uma jornada de trabalho bem mais flexível.

Em suma, após análise do tema em alguns países, ficou claro que o Brasil avançou em termos normativos após a reforma trabalhista de 2017, suprimindo a lacuna que existia. Contudo, existem severas críticas em relação a ela, alegando que muitos direitos foram mitigados, o que compromete a expansão dessa forma de labor.

3 CONTRATO DE TELETRABALHO

A análise dos termos contratuais, nessa modalidade, se mostra pertinente no presente estudo, com vista a uma reflexão sobre a sua aplicabilidade e efetividade social. Com isso, os debates sobre o assunto permeiam a proteção do trabalhador hipossuficiente em face do empregador.

Antes, porém, é necessário analisar os elementos qualificadores da relação de emprego nessa atividade remota. A abordagem mostra pontos relevantes que igualmente indicam que os detalhes de cada um quando da sua real possibilidade de aplicação. Dentre esses elementos, a subordinação jurídica ganha especial realce, ante sua visão inovadora e dinâmica.

Em seguida serão analisadas as inovações da CLT, especialmente sobre a positivação da responsabilidade civil, instrumentos de trabalho e formalidades contratuais. Sem mais, o legislador trata a temática de maneira pouco protetora, dispondo de um mínimo legal na disciplina da relação laboral. O assunto requer cautela, já que não há jurisprudência pacífica sobre esses pontos.

3.1 Análise dos elementos da relação de emprego

Em abordagem anterior, ficou evidente que os empresários têm buscado ampliar as opções no que se refere à caracterização ao vínculo de emprego, sendo uma tendência que o teletrabalho se torne uma opção viável na busca por reduzir custos e aperfeiçoar resultados. O obreiro ganha ao ter controle da sua jornada e poder reduzir deslocamentos diários, assim como ter mais convívio com familiares e vida social, enquanto a empresa mitiga despesas e ganha na produtividade.

Sobre essa temática, uma dúvida pode ser recorrente: Será que os pressupostos da relação empregatícia estariam presentes também no teletrabalho? Para responder tal indagação é necessária a verificação da existência dos elementos que qualificam a relação de emprego contidos no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, alteridade, subordinação e habitualidade. Segundo esse artigo, o empregado seria toda pessoa física que presta serviços de natureza não

eventual ao empregador, sob sua dependência e mediante salário, o que permite enumerá-los com foco no objeto desta pesquisa.

Inicialmente, a alteridade se caracteriza pela ideia de que tanto os frutos e quanto prejuízos são auferidos pelo empregador (o “*alter*” no caso seria o outro na relação de emprego). Jamais se permite transferir esse ônus para a parte mais hipossuficiente do contrato. Tal assertiva resulta em consequências importantes na relação trabalhista, na medida em que os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo patrão, o que pode onerar demasiadamente os custos de manutenção do negócio. Essa qualidade faz parte do poder empregatício, cujo conjunto de prerrogativas asseguradas à figura do empregador pela ordem jurídicas são instrumentos de efetivação no mercado econômico na busca pelo lucro (DELGADO, 2011).

Nesse prisma, o empregado não pode ser responsabilizado por supostos prejuízos que culposamente der causa, sem haver disposição expressa no contrato de trabalho. Assim dispõe a norma disposta no art. 462, § 1º, da CLT que diz:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Esse requisito possui perfeita aplicabilidade ao tipo de labor deste estudo, na medida em que não seria razoável transferir tal ônus ao empregado que continua sendo o hipossuficiente na relação. Na modalidade remota de trabalho prevalece apenas a distância física do subordinado, sem que com isso lhe seja atribuída nenhuma obrigação quanto aos rumos da atividade desenvolvida.

Reitera-se que essa insegurança decorrente das nuances do mercado econômico deve ser calculada pela empresa e incluída nos seus orçamentos de planejamento sem, contudo, ser utilizada como moeda de troca, o que poderia gerar um esvaziamento do instituto.

Já a pessoalidade seria o elemento a demonstrar que o contrato de trabalho é infungível, ou seja, “*intuitu personae*”, não sendo possível que o empregado

seja substituído sem anuência do chefe por terceiros alheios ao contrato de trabalho. Mostra-se também como um diferencial quando comparado ao trabalhador avulso. Com isso, nas suas ausências ou mesmo na execução das suas funções, não é permitido a transferência dos seus afazeres, sob pena de constituir uma nova relação de emprego sem autorização contratual. O doutrinador José Cairo Júnior (2012, p. 269) defende que tal prerrogativa é um meio de proteção contra abusos dos subordinados:

O contrato de trabalho é celebrado "*intuito personae*" em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa. (grifo do autor)

No teletrabalho esse componente está presente formalmente, podendo ser mitigado em decorrência da distância física entre as partes. De fato, o subordinado poderá abusar desta situação para transferir tarefas a alheios, contrariando o que foi acordado. O empregador em um primeiro momento confere liberdade para tornar a jornada de trabalho dinâmica, abrindo margem para tal iniciativa desonrosa. Porém, isso não desqualifica o elemento em apreço que poderá ser acompanhado por meios informatizados ou de comunicação, como programa de computador com reconhecimento facial, realização de videoconferências ou leitor de impressão digital.

Em resumo, a empresa possui meios de controle de modo a zelar pelos interesses sem, contudo, perder de vista seus objetivos, conferindo maior autonomia aos seus subordinados e detendo total controle das funções repassadas. Para tanto, os supervisores devem possuir capacitação adequada para aferir tal produtividade e qualidade de trabalho.

Já a onerosidade é uma figura jurídica que indica a necessidade do trabalhador ser remunerado pelo exercício de suas funções, existindo o entendimento de que a contraprestação deve estar presente em paralelo com a prestação executada. Serve para distinguir do trabalho voluntário, em que nenhum valor é pago a título de exercício de atividades laborais.

Acrescenta-se que a onerosidade se efetiva apenas com a intenção ("*animus*") de pagar, independente do pagamento real e concreto. Ela é visualizada na

relação de teletrabalho, visto que a contraprestação é resultado do esforço do agente, além de ser importante fator de atração a este tipo remoto de labor.

A redução dos custos pela empresa com a desnecessidade de estrutura física, vários equipamentos e serviços básicos como aluguel, água, luz e internet deverá resultar em melhores condições salariais, valorização do equilíbrio contratual.

Há também a subordinação jurídica que se caracteriza por ser um estado de sujeição, unindo o empregado ao empregador nos exatos limites do contrato de trabalho. Interessante não confundi-la com a mera aferição do tempo prestado no serviço, já que ela se relaciona com o processo produtivo. Esse elemento será abordado separadamente no próximo capítulo.

Por fim, o elemento habitualidade se caracteriza pelo fato da relação de emprego ser contínua e com previsão de repetição. Não há um requisito objetivo para definir a partir de quantas vezes por semana ou mês passa a se caracterizar como relação de emprego, importando na verdade a ideia de continuidade (DELGADO, 2010).

Na modalidade de labor em apreço é perfeitamente exigido tal elemento, visto que não guarda nenhuma incompatibilidade normativa ou razoável com o instituto. Pelo contrário, é essencial que o vínculo seja resguardado por tempo indeterminado para proteção do trabalhador. O princípio da continuidade da relação de emprego assegura que aos hipossuficientes sejam garantidos os meios necessários e seguros de manutenção dos postos de trabalho, com vista a sua proteção e estabilidade financeira.

3.2 Subordinação jurídica dinâmica e estrutural

A subordinação jurídica do empregado no teletrabalho é tema de especial importância, surgindo com uma inovação na relação trabalhista. Certamente ela se destaca como o principal fator de caracterização da relação de emprego, diferenciando de outro tipo de trabalho muito similar que seria o empregado por conta própria.

No modelo clássico de subordinação as ordens são emitidas de forma direta, prevalecendo o contato próximo entre as partes. Na subordinação jurídica

dinâmica e estrutural seria necessário apenas que o empregado fosse inserido nas atividades e objetivos da empresa, sem a emanção de ordens diretas e imediatas.

O vínculo empregatício resta qualificado por fatores inovadores, entre os quais: uso de aparelhos de vídeo fiscalização, acompanhamento de relatórios gerenciais que indicam a produção individual, e-mail funcional com demanda de trabalho e outros meios de controles (PORTO, 2009).

Sobre o tema em questão, Mauricio Godinho Delgado aduz que:

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 “[...], sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.” 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 transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará (DELGADO, 2013, p. 293).

A reforma na legislação pátria é taxativa quando menciona que o contrato de trabalho deve ser expresso nessa modalidade (2), deixando claras as atividades que devem ser executadas e a necessidade de aditivos. A Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT, 2013, p. 107) emana orientações sobre a importância de pormenorizar essas formalidades:

[...] recomenda-se sua adoção, contendo cláusulas que regulem a relação com, no mínimo, a personalidade, a responsabilidade técnica, o controle de jornada, do descanso semanal, intervalos e repousos, o controle de presença, a definição dos custos envolvidos a serem pagos pela empresa (espaço, internet, energia e etc), os relatórios exigidos, os equipamentos e instrumentos a serem utilizados, a observância rigorosa das normas legais de saúde e segurança e o tempo de trabalho (horários de conexão, controle via sistema e etc). Deve ser feita a análise apropriada dos cargos passíveis de manterem-se em supervisão, controle e comando à distância. Consideram-se as seguintes situações,

(2) **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, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

que podem ser reguladas com os sindicatos: informações sobre os trabalhadores envolvidos, contatos diretos, acidentes de trabalho, avaliação do local de trabalho e controle de jornada.

Para definir se a subordinação jurídica está presente em determinada relação de trabalho é necessário analisar o caso concreto. No teletrabalho, o uso da tecnologia de informação e comunicação de segurança tem o objetivo de efetivação do controle e fiscalização das atividades.

Primeiramente a autenticação por leitor biométrico que visa mensurar o acesso a sistemas corporativos e produção de dados. O registro de “*login/logout*” e senha podem ser por “*webcam*” com reconhecimento facial, com objetivo de controlar a personalidade de quem está executando as tarefas designadas, assim como o uso frequente de videoconferência.

Acrescenta-se a isso o atendimento por tecnologia de “*softphone*” em que é possível que o colaborador realize o atendimento contando com um inovador sistema de reconhecimento de voz e imagem em tempo real. Atrelado a isso, o uso de GPS, chat ou a fiscalização pelo número de toque que são meios de aferição da jornada e da subordinação (BOMFIM, 2017).

Essa forma de subordinação certamente é característica diferenciada desta modalidade laboral. As atividades são executadas a distancia do chefe, fora da fiscalização direta do empregador. Também é conhecida como subordinação virtual, já que é efetivada por meios eletrônicos ou tecnológicos. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo número de toques, produtividade, relatórios ou horários de entrega de sua prestação de serviços (BARROS, 2006).

Nesse prisma, Vólia Bomfim Cassar assinala que:

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertida do cargo de cobrança para a função efetiva, a subordinação se intensifica. O trabalho externo pode tornar a subordinação menos intensa, pois o empregado fica longe dos olhos do patrão, salvo quando o trabalhador é controlado ou fiscalizado por telefone, rádio, pela internet ou por qualquer meio telemático ou informatizado (CASSAR, 2012, p. 267).

Acessando a internet, o trabalhador se conecta diretamente com os servidores da empresa, usando todas as ferramentas que estariam disponíveis, como se estivesse dentro da repartição física. De outro lado, o seu patrão poderá controlar a execução do trabalho, bem como a qualidade das tarefas de forma instantânea, inclusive com informação precisa de último acesso e tempo “*on line*” no sistema de “*intranet*”. O programa pode ser configurado para funcionar de acordo com a demanda ou perfil de acesso do empregado, permitindo ou bloqueando o livre acesso confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado.

Ainda sobre a subordinação integrativa, Lorena Vasconcelos Porto aduz:

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

No teletrabalho, conforme mencionado, ela é mitigada já que se manifesta de forma diferente da sua concepção clássica, tornando descentralizado o processo produtivo laboral com diferentes espaços físicos. Surgem assim questões relevantes: Como fica a relação de disciplina entre patrão e empregado nesse processo? E sobre o controle da jornada de trabalho?

Caso o trabalhador tenha a sua jornada controlada pelo empregador, fará jus à percepção das horas extras. Assim entende Vólia Bomfim Cassar:

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por “webcam”, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para efeito de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (CASSAR, 2012, p. 712).

Para responder tais inquietações é necessário que se interprete o contrato em favor da parte mais vulnerável, ou seja, o obreiro. Prioriza-se a flexibilidade da

jornada com livre escolha para os horários de repouso e alimentação, sendo necessário o respeito ao mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra (com repouso entre os expedientes de trabalho) e o mínimo de 1 hora de almoço para resguardar sua higidez física e mental. Os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho. Caracteriza-se por ser um direito à desconexão e proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação e amamentação (Vólia Bomfim Cassar, 2012).

Será que qualquer tipo de pessoa pode exercer essa modalidade de tele emprego? Qual seria o perfil ideal para o supervisor? Nesse sentido é de essencial importância também o debate a cerca do tipo de trabalhador que se encaixa no perfil para esse tipo de trabalho remoto. A SOBRATT traz indícios daqueles que supostamente possuem aptidão a este tipo de trabalho, elencando caracteres muito pertinentes a variar de acordo com o tipo de pessoa. O sucesso do trabalho remoto depende do público escolhido, por meio de uma escolha criteriosa de perfil psicológico e profissional, inclusive com capacitação técnica do supervisor que atuará nessa seara. Cada situação é diferente e peculiar, com exigências que variam de acordo com a empresa e o segmento econômico, porém existem certas características básicas que integram o perfil desses profissionais, como:

Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativa; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; automotivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico (SOBRATT, 2013).

O TST tem reconhecido essa nova forma de subordinação jurídica protegendo a condição do empregado, conforme a ementa:

Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma.
Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator. (BRASIL, 2010) HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O

sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio(...)**(TRT-3 - RO: 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015). (grifo nosso)

Nessa medida, 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. Notável, assim, o avanço nessa modalidade de labor que viabiliza a renovação e expansionismo da relação de emprego. O alargamento do conceito de subordinação não importa, necessariamente, desse modo, no mesmo alargamento da concepção de jornadas controladas (Mauricio Godinho Delgado, 2013).

3.3 Formalidades do contrato e meios de controle da jornada

A reforma na CLT inovou nas suas disposições normativas quando expressamente trouxe exigências sobre o contrato de teletrabalho. Muitas incertezas permanecem e deixam margem para interpretações diferentes. O contrato do teletrabalho deve ser elaborado com o objetivo de eliminar eventuais discussões, por não estarem definidas de maneira clara. As cláusulas devem ser exaustivamente claras e objetivas, versando sobre pontos cruciais como atribuição de responsabilidades, rol de tarefas, produtividade e afeição da qualidade do serviço executado. O legislador falha ao tratar desse tema de maneira superficial, porque a liberdade favorece a empresa, sendo esta a parte mais forte da relação trabalhista.

Faculta-se que pontos secundários também possam constar no instrumento contratual de maneira a assegurar o equilíbrio, como: definição minuciosa dos serviços, existência e periodicidade de auxílios, orientações e cursos de

reciclagens. O horário de trabalho deve vir expresso de maneira a não ultrapassar o limite legal, sendo necessário que esta questão seja estudada em tópico adiante. Interessante também que seja estimado um espaço físico a ser considerado como “local de trabalho”, com vista ao efetivo amparo legal em eventuais acidentes de trabalho.

Alguns pontos do contrato devem ser objeto de negociação entre as partes no sentido de se adequar às especificidades do trabalho. Porém, os princípios de proteção do trabalhador devem ser obedecidos com rigor. Neste caso, vejamos um rol exemplificativo que nos revela as possibilidades ventiladas:

A confidencialidade e sigilo profissional são pontos que devem ser mencionados no contrato. É importante que as senhas sejam de uso pessoal e intransferível para acesso a informações da empresa, com o fim de proteger dados institucionais presentes em sistemas de “*intranet*”.

Acrescente-se também a disponibilização de programas de proteção contra ataques cibernéticos, considerando que o trabalho é majoritariamente via rede mundial de computadores esse quesito ganha especial relevância, na busca por garantir o acesso aos credenciados.

Além disso, surge a necessidade de previsão da cláusula de exclusividade na prestação de serviços e de não concorrência conferindo maior flexibilidade ao empregado. É necessário que se estipule se o obreiro poderá ou não atuar para outras empresas seja do ramo. As possíveis propostas seguem as regras de mercado e suas condições ofertadas (Sérgio Pinto Martins, 2014).

Apesar das semelhanças, o teletrabalho não se confunde com outras formas de trabalho. Por tanto, deve-se atentar para o que normatiza a CLT em seu artigo 75-B, ressaltando a diferença entre essa modalidade e o trabalho externo. Este é gênero, o outro é espécie. A grande distância entre os dois institutos do Direito do Trabalho está na questão da autonomia e controle da jornada de trabalho, assim como na existência de meios de informatização e comunicação.

A CLT é clara quando pretende desassociar o teletrabalho do trabalho externo:

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.

Além disso, temos também o artigo 75-C e seus parágrafos:

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.

O artigo menciona a necessidade da forma expressa na elaboração do contrato de trabalho, conforme falado alhures. No caso do § 1º, o legislador resolve estabelecer e limitar o poder do patrão quanto ao seu poder de alteração da relação contratual. Exige-se para a conversão do teletrabalho um “mútuo acordo” entre as partes como condição para a alteração do regime comum de trabalho para o teletrabalho. Tudo com o aditivo contratual assegurando a norma mais benéfica. A norma é mais protetiva ao trabalhador, já que evita excessos e dissabores do patrão ao tentar obrigar seus subordinados a frequentes mudanças. Entretanto, em seu § 2º mostra resta evidente a possibilidade da alteração para regime comum, caso seja estabelecido pelo empregador e que este deverá ser realizado através de um aditivo contratual.

O prazo estipulado em lei de quinze dias é justo, já que seria necessário um período mínimo de adaptação com a nova rotina laboral. Fatores como: necessidade de enfrentar trânsito, adequação ao traslado casa-trabalho-casa, realizar refeições fora de casa e usar transporte coletivo, certamente são obstáculos que justificam esse lapso temporal de adequação. Penso que nesses casos haveria prejuízo ao empregado por tudo que foi exposto, porém a posição dos tribunais sobre esses casos deve ser aguardada.

O controle da jornada de trabalho é um ponto delicado na formalização do contrato de teletrabalho. Normalmente não há controle no horário de trabalho do obreiro, já que a flexibilidade na realização de tarefas repassadas torna difícil tal

ingerência. Nesse caso, se aplica o artigo 62, inciso III da CLT que estabelece a não aplicação da jornada aqueles em regime de trabalho remoto:

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

Com esta inclusão, o legislador regulamenta que os empregados em regime de teletrabalho não terão direito à: jornada normal mínima, remuneração por horas extras, adicional por trabalho extraordinário e período mínimo de descansos entre as jornadas. Tal entendimento é um equívoco jurídico, ferindo o princípio trabalhista de proteção do obreiro vulnerável.

Entende-se que, em semelhança do trabalho externo, as tarefas são flexíveis e de difícil mensuração. Na realidade essa norma favorece os empregadores, já que ficam livres no seu poder de comando. Em contraponto, é possível usar diversos meios de controle de jornada de trabalho. A tecnologia moderna permite aferir o tempo de trabalho daqueles que estão usando computadores através de programas de reconhecimento facial, ou biométrico. O sistema de webcam também é uma opção viável nesse controle, podendo ser aprimorado por videoconferências habituais. O sistema corporativo pode mensurar a produção ou o tempo que permanece conectado, com a exibição de relatórios de acessos (Vólia Bomfim Cassar, 2012).

Nesse sentido, aduz Mauricio Godinho Delgado sobre o controle da jornada:

Claro que a operação de enquadramento dos fatos à regra jurídica não deve ser artificial e desproporcional, sob pena de conspirar contra seu próprio sucesso e validade. Desse modo, a circunstância de a lei permitir o enquadramento no pressuposto da subordinação dessas situações novas de prestação de serviços em home office e também em dinâmicas de teletrabalho, autorizando o reconhecimento do vínculo de emprego (se presentes os demais elementos fático-jurídicos dessa relação tipificada, é claro), isso não confere automático fôlego para se concluir pelo império de minucioso sistema de controle de horários durante a prestação laborativa. Nessa medida, o notável avanço trazido pela nova redação do art. 6º e parágrafo único da CLT, viabilizando a renovação e expansionismo da relação de emprego, talvez não seja capaz de produzir significativas repercussões no plano da jornada de trabalho. O alargamento do conceito de subordinação não importa, necessariamente, desse modo, no mesmo alargamento da concepção de jornadas controladas. Trata-se de conceitos e extensões distintos, de maneira geral (DELGADO, 2013, p. 921).

Defende-se, assim, que caso haja meios de controle da jornada, seja manual ou por meio eletrônico, o empregado faz jus aos direitos mencionados anteriormente. Nesse caso, a jornada também não deve ser estipulada acima do limite legal (8 horas diárias e 44 horas semanais). É necessário que cada situação seja analisada pontualmente, de forma a não conceder vantagens indevidas. O Direito por ser uma ciência jurídica interpretativa deve disciplinar as situações reais, conferindo aos atores sociais condições mínimas de garantir seu direito público subjetivo (Mauricio Godinho Delgado, 2013).

3.4 Responsabilidade civil do empregado e instrumentos de trabalho

O tema em questão suscita muitos debates, consoante seu caráter controvertido. Com a reforma foram expressas normas genéricas, valorizando o acordo contratual entre patrão e empregado. Porém, algumas ressalvas são necessárias no sentido de conferir a devida tutela laboral na prestação dos serviços.

Sendo assim, analisando o art. 75-D e seu parágrafo único da CLT(3), adotando a interpretação sistemática com o princípio da proteção do trabalhador, temos que a alteridade em relação às despesas e riscos da atividade econômica são responsabilidades do empregador. Prevalece o entendimento de que a empresa não pode transferir esse ônus ao trabalhador, sob pena de violação do equilíbrio contratual.

A simples menção expressa nos termos contratuais não ilide a responsabilidade no dever de fiscalizar a conduta dos seus subordinados, seja de maneira presencial ou remota. Sabe-se que a empresa, na condição de parte mais forte da relação trabalhista, tende a usar e abusar de seu poder no que condiz com a transferência de responsabilidades seja na compra ou na manutenção dos equipamentos de trabalho. O equilíbrio contratual deve ser preservado, com o objetivo de valorizar os direitos constitucionais do trabalho.

(3) **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.

A generalidade como foi tratado esse tema pelo legislador de 2017 poderá resultar em uma desproporcional oneração ao teletrabalhador, sem a correspondente participação nos lucros da empresa. Resta-se evidente o desequilíbrio contratual, com um possível enriquecimento sem causa por parte do patrão (CASSAR, 2017).

Reitera-se também que as utilidades devem ser interpretadas como instrumentos de trabalho necessários a execução das tarefas funcionais, não podendo ser considerados como salário. A ideia de contraprestação pelo trabalho exercido não prevalece nesse caso, já que os equipamentos são fornecidos “para” o trabalho, e não “pelo” trabalho. A norma é digna de aplausos, na medida em que mitiga eventuais controvérsias sobre a natureza salarial desses meios.

Essencial esperar a posição das cortes superiores (Tribunal Superior do Trabalho - TST e Supremo Tribunal Federal - STF) sobre as futuras demandas, resolvendo a insegurança jurídica destas questões. Espera-se assim que as decisões sejam no sentido de proteger o trabalhador diante dos abusos e excessos do empregador. Requer-se assim cautela na definição dos termos contratuais, até porque a lei deve prevalecer sobre o convencionado no equilíbrio jurídico, em observâncias aos princípios do Direito do Trabalho.

Nesse prisma, a assistência preventiva do patrão ganha especial importância no sentido de evitar despesas com a manutenção dos equipamentos, afastando possíveis danos de natureza patrimoniais e morais. A empresa poderá estabelecer um cronograma de manutenção ou fiscalização dos ditos equipamentos, para manter o pleno funcionamento, postergando defeitos técnicos ou até terceirizar esse serviço com empresas com expertise no assunto. Afinal, os riscos da atividade econômica devem cobrir todas as despesas com o exercício da atividade empresarial.

O legislador falhou ao proceder de forma genérica na definição das atribuições do empregador quanto às precauções no intuito de evitar acidente de trabalho ou doenças laborais. O ideal seria a inclusão de um rol exemplificativo de critérios a serem seguidos, sob a responsabilidade da empresa, obrigando-lhe a fiscalizar os preceitos de prevenção e segurança no que tange à saúde e segurança do labor humano. Ao invés disso, a norma trouxe pouca clareza e muita

subjetividade, com alta margem de transferência de responsabilidades, conforme segue:

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.

É evidente que a lei se limitou a mitigar a responsabilidade do patrão, ao simplesmente instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva para evitar doenças e acidentes de trabalho mediante assinatura de termo de responsabilidade. Com isso, o empregado se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, sem que a fiscalização seja tão necessária. A norma definitivamente não atende aos fins sociais nem laborais, nem os preceitos de justiça.

O Ministério Público do Trabalho entende que a norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado. Por ser muito abstrata e isentar a empresa de atuar na fiscalização, o Ministério Público defende uma norma mais efetiva e que busque melhores condições de trabalho. Para tanto, o Poder Judiciário deve julgar esses casos seguindo os princípios constitucionais do trabalho, na tutela do obreiro vulnerável.

4 ASPECTOS CONTEMPORÂNEOS DO TELETRABALHO

Neste capítulo haverá análise de pontos relevantes, cuja normatização na nova CLT traz elementos indicativos sobre suas perspectivas e abrangência. Serão analisados os pontos positivos e negativos, bem como as projeções esperadas.

Interessante acrescer o entendimento firmado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho no ambiente pós reforma trabalhista. Conhecer tais parâmetros indicará quais os rumos da jurisprudência ao decidir casos concretos, na medida em que esses posicionamentos geralmente refletem o teor das decisões futuras.

Certamente o aprofundamento dessa temática contribuirá de maneira significativa para a conclusão desta pesquisa, demonstrando a contemporaneidade dos debates.

4.1 Análise da evolução do teletrabalho

As vantagens e desvantagens dessa modalidade de labor possuem especial importância nesse estudo. Certamente existem benefícios para as partes como: evitar grandes deslocamentos, aumentar produtividade, reduzir custos e principalmente possibilitar a formação de novos campos de trabalho para os portadores de necessidades especiais.

Entretanto, há quem defenda que os prejuízos são muitos maiores do que as vantagens em termos de proteção ao trabalhador hipossuficiente, como alerta Sérgio Pinto Martins (2014). Esses obstáculos laborais vão desde o isolamento social, excluindo o indivíduo do convívio com seus colegas, passando pela ausência de uma referência física, que lhe garantiria mais estabilidade.

O alerta deve recair sobre a necessidade de alteração de prioridades como uma das questões centrais do gerenciamento do teletrabalho. O foco deixa de ser o número de horas trabalhadas e passa a ser necessidade de dar maior atenção às questões ligadas ao desempenho e produtividade.

Por outro lado, as empresas são atraídas por tal modalidade de labor porque a redução dos custos funciona como solução na busca por aumentar os lucros.

As despesas fixas como energia elétrica, internet, água, aluguel de espaço físico, higiene e móveis são mitigadas, já que são transferidas ao empregado que usará da sua própria casa.

A empresa especialista em implantação do teletrabalho no Brasil, SOBRATT, defende que o método deve ser administrado com cautela e disciplina. É necessário uma capacitação adequada e um estudo sobre a finalidade do que se busca com a escolha dessa modalidade de labor.

A experiência obtida através das empresas demonstra que inicialmente há de fato uma redução dos custos tradicionais e que indiretamente contribui para melhorar a função social da cidade. Isso porque há influência direta na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, assim como na diminuição dos acidentes de trânsito e de certa forma colabora com a questão ambiental (SOBRATT, 2013).

Concretamente existem vantagens para o teletrabalhador, especialmente na ampliação de opções de realizar suas tarefas diversas, assim como na maior disponibilidade para se dedicar à família e na criação/educação dos filhos. A flexibilidade de horário é um atrativo, além do que não há o inconveniente de trabalhar diariamente na presença do chefe imediato.

Resumidamente, existe um rol exemplificativo de benefícios com esta modalidade de labor, segundo Carla Carrara Da Silva Jardim (2003), quais sejam: redução do estresse, aumento do bem-estar, maior disponibilidade de tempo para a família, redução das despesas, possibilidade de trabalhar sem interrupções, controle do seu ritmo de trabalho e maior tempo livre para familiares.

Comprovando tal posicionamento existe o estudo realizado pela *Global Evolving Workforce* – Força de Trabalho em Evolução – no ano de 2014, em parceria com a Dell e a Entel, que ouviu cerca de 5.000 profissionais de 12 países, sendo 10% do Brasil. Concluiu-se que entre os trabalhadores brasileiros que optam pelo “home office”, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% conseguem dedicar mais tempo para a família (SOBRATT, 2015).

Por outro lado, existem pontos que comprometem a implantação deste tipo de trabalho, impactando negativamente nas empresas. Inicialmente é necessária

uma adaptação na rotina de trabalho e supervisão das atividades, com maior rigor técnico. Deve haver um planejamento para tal implantação, com eficaz capacitação dos envolvidos e devidamente equipados. Para tanto, o aumento nos gastos iniciais é inevitável.

Nas palavras colacionadas por Alice Monteiro de Barros (2011, p.259-260) ficam evidentes esses pontos desfavoráveis:

Por outro lado, essa modalidade de trabalho a distância apresenta como desvantagem a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, entre elas o isolamento advindo da falta de contato com outros trabalhadores. Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional.

Na sequência a autora apresenta outras desvantagens:

Outra desvantagem desse tipo de trabalho é a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção; menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares, na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho. Embora lhe seja reconhecida a tutela sindical e, conseqüentemente, o direito de greve, o exercício desse último será dificultado pelo fato de o teletrabalhador laborar a distância (BARROS, 2011, p. 260).

Prevalece o entendimento do risco inicial na sua implantação, com possibilidade de queda na produção, já que a rotina imposta aos colaboradores da empresa precisa de adaptação ao novo sistema, onde poderão surgir dificuldades no manuseio.

Dentre os pontos de especial relevância estaria a vulnerabilidade da atividade empresarial quanto às informações sigilosas. Os controles no acesso e divulgação sugerem um rigor maior por parte da empresa, no sentido de preservar segredos laborais. Sendo assim, a confiança nos empregados envolvidos nestas atividades é de essencial importância.

Em resumo, seguem exemplos de algumas desvantagens: ocorrência de conflitos na empresa, decorrentes da ausência de contato pessoal entre os colegas, dificuldades de supervisão, possibilidade de enfraquecimento da cultura organizacional causada pela dispersão geográfica dos colaboradores, necessidade de investimentos

específicos em infraestrutura para viabilizar tecnologicamente a adoção do teletrabalho e riscos da segurança da informação.

4.2 Perspectivas atuais sobre a temática

O teletrabalho decorre do processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho. Consiste em uma atividade periódica fora da empresa por um ou mais dias por semana, seja em casa ou em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com tecnologia de comunicação e informação (Álvaro Melo, 1999).

Surgem, assim, conclusões que necessitam de maiores estudos e pesquisas no campo prático. Antes da reforma trabalhista de 2017 existia pouca densidade normativa sobre o tema, ficando a cargo da Justiça do Trabalho decidir sobre os casos concretos, considerando sempre os princípios constitucionais e laborais de proteção do labor humano.

Apesar de o momento ser ideal para tratar da positivação do assunto, o legislador foi generalista sobre muitos pontos ainda tortuosos na aplicação do direito na busca pela pacificação laboral. Juridicamente houve retrocesso social em alguns pontos da reforma, no que tange especialmente ao controle da jornada de trabalho retirando o direito de receber pelo total de horas trabalhadas e ao fornecimento de equipamentos de trabalho.

A jornada de trabalho no teletrabalho se enquadra na jornada não controlada, ou seja, aqueles trabalhadores que não mantêm conexão permanente com a empresa, controlando seu próprio horário de atividade. Para esses trabalhadores não enseja o cálculo das horas extraordinárias, bem como o direito aos descansos e às regras relativas ao horário noturno (Mauricio Godinho Delgado, 2013).

Outra questão que carece de maior regulação seria a responsabilidade pelas despesas com a execução das atividades no ambiente externo, já que provavelmente o trabalhador hipossuficiente irá arcar em detrimento da posição de

força ante a empresa. O vácuo legislativo deixa margem para a livre e abusiva convenção contratual.

Na atualidade há controvérsia sobre o risco empresarial na implantação dessa modalidade de labor humano, em detrimento do poder diretivo e gerencial do patrão. A Lei 13.467/2017 corroborou na busca por incentivar essa nova forma de atividade, porém de maneira tímida e pouco motivadora. A expansão real e efetiva do referido instituto jurídico deveria passar por debates na sociedade civil e sindical, com participação ativa dos interessados, em um ambiente de discussões e análises práticas. Fundamental seria a realização de audiências públicas programadas pelo país, assim como estudo da experiência de outros países sobre o assunto.

Sob o argumento falacioso de que resultaria na redução do desemprego, a reforma trabalhista reforça a redução de direitos nessa seara. O empregado está forçado a trabalhar mais, porém sem sempre receber por isso. A flexibilização de lugar e horário de trabalho, um dos fundamentos desse sistema laboral, pode relativizar alguns direitos trabalhistas, bem como direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal de 1988.

Manuel Martín Estrada (2011) se refere ao teletrabalho como análogo ao escravo, pois a aparência da liberdade do trabalho é contraditada por um trabalho que se esparrama por todas as horas do dia e da noite.

Por isso, é importante valorizar o direito do teletrabalhador à desconexão, ou seja, o direito de não permanecer ligado ao empregador fora dos horários de trabalho, finais de semana, férias ou demais períodos destinados ao descanso (RESEDÁ, 2007).

Na implantação dessa nova modalidade há desafios de cunho individual, organizacional e global que buscam por sua efetivação. O primeiro considera a busca por um ponto de equilíbrio entre dois paradigmas impostos, quais sejam: a sociedade industrial que necessita da presença física do obreiro no interior da repartição para realizar suas funções e a modernização dos meios de produção que funciona em ritmo diferente do habitual.

Importante também que haja uma seletividade das pessoas envolvidas no processo de adaptação para o teletrabalho, com a escolha das pessoas que possuam

perfil ideal para exercê-lo. Manuel Martín Estrada (2011) menciona alguns traços que apontam ser o esperado pelo obreiro candidato, como: capacidade de supervisão, interação social, capacidade de organização do tempo, capacidade de adaptação às novas tecnologias e motivação.

Já o segundo desafio consiste em uma reestruturação da mentalidade empresarial, que privilegia a produtividade e o controle remoto dos empregados. Necessário que os ditames sociais e jurídicos estejam em compasso com os objetivos de promoção e respeito aos direitos fundamentais.

Nesse sentido, podemos citar 3 funções executivas que surgem como essenciais nessa tarefa, quais sejam: promover um sistema de comunicação, definir propósitos empresariais e garantir avaliações frequentes sobre a implantação do teletrabalho.

Enquanto isso, no terceiro desafio com alcance global se busca a pulverização do mercado de trabalho com incentivos a geração de empregos. Estima-se que haverá uma desconcentração geográfica da industrial, com aumento da concorrência entre as multinacionais e a conseqüente ampliação na geração de empregos.

4.3 Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), entidade que reúne nacionalmente mais de 4 mil juízes do Trabalho, promoveu, nos dias 9 e 10 de outubro de 2017 em Brasília (DF), a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. A segunda edição do evento foi totalmente dedicada ao debate da interpretação da Lei nº 13.467/2017, que dispõe sobre a reforma trabalhista.

Nesse cenário, a comunidade jurídico-trabalhista participante apresenta propostas de interpretação da nova lei em oito grupos temáticos, cujos enunciados serão submetidas à avaliação da Comissão Científica do evento e, caso aprovadas, serão debatidas e votadas nas respectivas Comissões Temáticas.

No que se refere ao teletrabalho, a comissão 6 proferiu os enunciados de Nº 70, 71 e 72 que, embora não possuam efeito vinculante ou com força de jurisprudência, servem de parâmetro na interpretação da norma laboral. Seriam indícios de que a norma deve ser interpretada nesse sentido. Para melhor compreender o assunto, segue os enunciados e as respectivas fundamentações:

Enunciado 70: TELETRABALHO. CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS.

“O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2o da CLT à luz dos artigos 1o, IV, 5o, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.”

O referido enunciado segue o entendimento de que a interpretação do artigo 75-D da CLT deve ser feita de forma sistêmica, buscando proteger o trabalhador hipossuficiente. Sendo assim, o contrato escrito pode dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no artigo 2º, *caput*, da CLT.

Esse dispositivo demonstra que a intenção do legislador seria deixar a cargo das partes definirem sobre os custos do empreendimento. Porém, há que se ter cautela nesses casos, já que o patrão é a parte mais forte na relação contratual, tendendo a abusar de tal prerrogativa ao transferir para o empregado tal responsabilidade. A lógica do acordado sobre o legislado veio a prejudicar os direitos fundamentais do mais vulnerável economicamente. Prevalece a máxima de que no direito do trabalho a liberdade oprime o trabalhador, enquanto a lei o liberta.

Nessa liberdade contratual, interessante dispor que são nulas as cláusulas contratuais que transfiram o ônus ao empregado para arcar com as despesas dos meios necessários à realização do trabalho remoto. Essas despesas são exclusivas do patrão, em atenção ao princípio da alteridade que imputa ao empregador os riscos pelo resultado de sua atividade econômica. Os princípios da livre iniciativa e da autonomia privada não admitem interpretação a viabilizar a transferência do ônus financeiro e operacional ao empregado. A aquisição e a manutenção dos insumos diretamente

relacionados à prestação do trabalho, bem como os custos diretamente relacionados à sua operação, também são de responsabilidade da empresa.

Além disso, a análise dos dispositivos em questão não pode ser feita de forma isolada, mas dentro do sistema em que estão inseridos. Nesse particular, o artigo 2º da CLT, *caput*, estabelece que a figura do empregador seja o que admite, assalaria, dirige a prestação pessoal dos serviços e assume os riscos da atividade econômica. Assim, a interpretação sistêmica do ordenamento jurídico leva à conclusão de que, mesmo na modalidade de teletrabalho, o empregador é o único responsável pelos custos do empreendimento, em observância ao princípio da alteridade que rege as relações empregatícias.

Enunciado 71: TELETRABALHO. HORAS EXTRAS.

“São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (Protocolo de San Salvador), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.”

Extrai-se do enunciado acima que as horas extras são devidas sempre que houver compatibilidade com o controle da jornada de trabalho, não podendo destoar dos princípios constitucionais de limitação da quantidade de horas de trabalho. As hipóteses de inaplicabilidade dos limites constitucionais de jornada de trabalho são excepcionais e restritas às situações em que o controle do horário não é possível, de modo que o inciso III do artigo 62 da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017) deve ser aplicado somente nos casos em que os empregados em regime de teletrabalho possuam atividade verdadeiramente incompatível com o controle de jornada.

Como fundamento para tal posicionamento se utiliza o princípio da primazia da realidade que zela pela efetividade fática previsto no artigo 6º da CLT, ao qual não distingue o trabalho realizado na empresa daquele realizado à distância, bastando apenas que estejam caracterizados os requisitos da relação de emprego para que seja aplicado o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho.

O teletrabalho é perfeitamente compatível com a fixação de horário de trabalho e seu respectivo controle, já que as novas tecnologias permitem ao

empregador controlar o tempo que o empregado, mesmo trabalhando à distância, dedica ao trabalho. A exclusão generalizada dos empregados em regime de teletrabalho das normas relativas à duração do trabalho é inconstitucional por afronta ao artigo 7º, XIII, da CF/88.

Segundo a melhor interpretação do ordenamento jurídico e em conformidade com a Constituição (sem afastar ainda a Recomendação 116 da OIT, o artigo 62, III, da CLT e a mesma lógica interpretativa do artigo 62, I) no sentido de que o afastamento das normas relacionadas à duração do trabalho somente pode ocorrer de forma excepcional, quando, no campo fático, não houver efetiva possibilidade de controle da jornada do empregado.

A norma prevista no artigo 62, I da CLT exclui a proteção legal em desfavor do obreiro, exigindo para que haja incidência da exclusão legal a necessidade da presença concomitante de dois requisitos: que o empregado exerça atividade externa e que seja incompatível com seu exercício a fixação/controle da jornada pelo empregador. Interessante ressaltar que o dispositivo legal não estabelece ser opção do empregador o controle ou não da jornada, somente não incidindo as normas referentes à jornada quando for incompatível com a atividade realizada pelo empregado seu efetivo controle.

Em resumo, a pretensão de afastar de plano as disposições relativas à duração do trabalho previstas na CLT (controle e registro da jornada, limitação diárias, pagamento pelas horas extraordinárias) não pode prosperar por resultar numa exploração da mão-de-obra sem contrapartida, gerando um enriquecimento sem causa do empregador, figura proibida no Direito Constitucional Trabalhista. Se existirem meios acessíveis de controle de jornada (por unidade de produção, por fiscalização direta ou por meios eletrônicos) o fato do serviço ser prestado na residência do empregado, numa cafeteria ou em um espaço coletivo era e continua a ser irrelevante para o Direito do Trabalho (Homero Batista Mateus Silva, 2015).

Enunciado 72: TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.

“A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se comprometem a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o

empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil”.

Não se pode interpretar o novel art. 75-E da CLT no sentido de que, assinando o empregado compromisso de seguir as instruções patronais sobre riscos à saúde humana no teletrabalho, doravante qualquer infortúnio que venha a sofrer será fruto de seu puro descaso. Atribuir a culpa ao obreiro pelas imprevisões laborais é uma técnica inadequada, porquanto todo acidente de trabalho ou doença ocupacional sempre há de receber análise contextual. Logo, o compromisso documental do obreiro não pode ser encarado como um salvo-conduto de deveres patronais que são inegociáveis e incontornáveis.

O meio ambiente do trabalho é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores com amparo na CF/88. Entre os seus objetivos estão o respeito à dignidade da pessoa humana e preservação da saúde e da vida como bens juridicamente tutelados. Com essa premissa, se busca a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas aplicáveis na relação entre empregador e trabalhador a fim de garantir um meio ambiente de trabalho hígido, salubre e seguro.

A importância do estudo aprofundado do meio ambiente do trabalho deriva principalmente do fato de ser este o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente (Álvaro Melo, 2011).

As formas de proteção do meio ambiente de trabalho têm sido amparadas através de textos legais, aumentando a proteção à saúde dos trabalhadores. Nesse contexto não há justificativa que possa excluir da proteção constitucional os obreiros envolvidos nesse tipo de atividade. Carece acrescentar que na medida em que o desenvolvimento das relações laborais vem se implantando surge uma forma gradual almejando o reconhecimento dos seus direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 determina que o homem deva viver em um ambiente ecologicamente equilibrado, e para isso, deve obter uma sadia qualidade de vida. Tornou-se fundamental a proteção ao meio ambiente ao homem independente do local de trabalho em que ele desenvolva suas tarefas, seja em casa ou não.

O enunciado esclarece que será sempre do empregador o ônus da avaliação técnica dos riscos trabalhistas (CF, art. 7º, XXII). Na esteira dos princípios ambientais da prevenção, precaução, “*in dubio pro ambiente/trabalhador*” e poluidor-pagador a identificação desse quadro poluidor, mesmo na ambiência laboral telemática, é um dever patronal. Ainda por força da conjugação dessas diretrizes jurídicas, também cabe ao empregador instruir e capacitar o teletrabalhador, de maneira contínua, quanto a todos os riscos ambientais trabalhistas a que estará sujeito, inclusive de ordem psicossocial.

Por isso, será equivocada qualquer ilação de que, com a nova regência jurídica, caberia ao trabalhador a partir de seu ingresso no especial regime do teletrabalho identificar e controlar tais riscos. Não há liame entre o afastamento do obreiro do estabelecimento empresarial e a sua responsabilização civil por dano, sob o risco de irresponsável atribuição de culpa sem respaldo no microsistema jus laboral.

Mesmo nesse regime continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos inerentes ao trabalho.

Por isso, a empresa deve elaborar um cronograma de visitas de supervisão ao ambiente de teletrabalho, com a finalidade de fiscalizar as condições presentes. Além disso, a realização de exames médicos periódicos poderá auxiliar na prevenção ou diagnósticos de doenças relacionadas com a saúde.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, a presente pesquisa acadêmica buscou analisar aspectos inerentes ao teletrabalho em sintonia com a reforma trabalhista de 2017, seguindo o entendimento doutrinário e jurisprudencial. Conclui-se que a temática é atual e possui grande perspectiva de evolução normativa e prática, visto sua efetividade na geração de emprego e renda aos envolvidos na relação empregatícia. O teletrabalho consiste em modalidade de labor à distância, cuja execução é efetuada em lugar diferente do estabelecimento do empregador, rompendo com o velho paradigma de que o obreiro vai até o seu local de trabalho. Nessa realidade, a empresa vai até o empregado, embora o patrão esteja participando ativamente interligado por meios tecnológicos.

Nesse estudo, o propósito foi analisar as inovações legislativas com a reforma de 2017, assim como as formas de sua efetivação, bem como seu conceito e evolução. A abordagem também buscou mencionar as vantagens/desvantagens, em conexão com os tipos de atividades aptas a essa forma de trabalho.

A dinamicidade das relações laborais exige do meio empresarial e social maior cuidado no momento de implantar e desenvolver essa nova forma de labor humano, especialmente quanto a densidade normativa. Nesse ponto, a reforma trabalhista foi expressa em algumas questões, com vista a regulamentar e disciplinar a relação trabalhista para conseguir o equilíbrio e a justiça no âmbito laboral.

Tratou-se, assim, sobre pontos relevantes e inovadores da reforma como o direito a horas extras, responsabilidades por danos, fornecimento de equipamentos de trabalho e condições de saúde e segurança do trabalho, com vista a clarear o entendimento doutrinário e as perspectivas das novas decisões judicial.

Como forma de adentrar nas questões do teletrabalho, foram analisados os pressupostos da relação empregatícia, consoante a CLT, concluindo que apesar de ser um labor diferenciado, não difere das atividades tradicionais e da garantia de direitos previsto na CF/88. A flexibilidade de lugar não descaracteriza os elementos formadores da relação empregatícia, e não desprotege direitos assegurados na busca pelo equilíbrio contratual.

Conforme mencionado anteriormente, as constantes transformações refletem uma relação de trabalho diferenciada, em relação às características de tempo, espaço e organização. Portanto, surge assim um conceito distinto de subordinação, em que o empregador usa de diversas formas de controle e fiscalização das tarefas do obreiro, exigindo assim comprometimento e dedicação do mesmo que longe dos seus olhos.

Esse estudo comprova que o teletrabalho pode ser realizado por diferentes empregados, necessitando de uma capacitação específica dos profissionais envolvidos e de uma gestão organizada e planejada. As vantagens auferidas pela empresa e pelo trabalhador necessitam de dedicação com a temática, na busca por encontrar um ambiente propício a sua implantação e desenvolvimento, muitas vezes com auxílio de consultoria e assessoria de empresas especializadas no assunto ou com experiência na área.

Em síntese, esta modalidade de labor humano deve ser alvo de muitos debates e pesquisas pelos estudiosos, na medida em que sua efetivação seja amadurecida e gere casos concretos a serem levados ao judiciário. No Brasil, os números expostos indicam uma suposta expansão futura, o que indica maior aperfeiçoamento e atenção pelos profissionais do direito, como forma de disciplinar essa inovação da relação trabalhista. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são indicadores de que o assunto está repercutindo de maneira positiva no debate sobre sua aplicação. A CLT inova sobre o assunto, mas não de maneira absoluta. É necessário que a norma seja interpretada de acordo com os princípios constitucionais do trabalho e valorizando o microssistema protetivo do trabalhador hipossuficiente.

REFERÊNCIAS

- 5GAMERICAS. **Teletrabalho na America Latina**. Disponível em: http://www.5gamericas.org/files/7014/9264/7196/Tele_Trabajo_en_Amrica_Latina_-_2016-ES_Rev_Final_21112016_e-PT.pdf. Acesso em: 01 maio2018.
- AGÊNCIA ESTADO. **Um milhão e meio de paulistanos trabalham em casa. 02 jun. 2013**. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2013-06-02/um-milhao-e-meio-depaulistanos-trabalham-em-casa.html>>. Acesso em: 12 abr.2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, 1351 p.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões Contemporâneas de Direito do Trabalho**. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- CAIRO, Jr. José. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed. Editora Jus Podivm, 2012.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Teletrabalho – arts. 62 e 75-A e seguintes da CLT. In: **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3273>>. Acesso em: 05 de mar.2018.
- DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 jun.2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10º ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 393.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9ª ed. Editora LTr. São Paulo, 2010.

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

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica nº 178. São Paulo: 2017.

Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 03 de abr. 2018.

Economia. **"Home Office": Cómo trabajando desde la casa se puede ser más productivo**.

Disponível em:<<http://www.emol.com/noticias/Economia/2016/05/20/803784/Tendencia-del-home-office.html>>. Mai. de 2016. Acesso em: 08 jun.2018

El Economista. **El esquema de home office aún no despega en México**. Disponível em: <<https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/El-esquema-de-home-office-aun-no-despega-en-Mexico-20171116-0125.html>>. Acesso em: 08 jun.2018.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O Teletrabalho: breve análise jurídica**. São Paulo: Juris Síntese nº 92 - Nov/Dez de 2011.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho: uma análise juslaboral**. Revista Justiça do Trabalho, n. 236, ago. 2003.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Sinopse do Censo Demográfico de 2010**. Rio de Janeiro, 2011.

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

2ª JORNADA NACIONAL DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 05 maio2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho** . São Paulo: Atlas, 2014.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39.ed. São Paulo: LTr Editora, 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. 07 de abril de 2010 Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator. Disponível em:< http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumonum_int=118197&ano_int=2006>. Acesso em: 08 jun. 2018.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão - Uma realidade no teletrabalho**. LTr Legislação do Trabalho, v. 71, n. 07. São Paulo, 2007.

Revista Veja. **Previsto na reforma, home office já é adotado por empresas**. Set. 2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/previsto-na-reforma-home-office-ja-e-adotado-por-empresas/>>. Acesso em: 09 jun.2018.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SEBRAE Nacional. **Metade dos microempreendedores está em Home Office**. Jul. 2014. Disponível em:< <http://www.espacoofficemga.com.br/blog/2014/3/31/sebrae-metade-dos-microempreendedores-est-em-home-office>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

SEBRAE Nacional. **Participação das Micro e Pequenas Empresas na Economia Brasileira**. Jul. 2014. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/PortalSebrae/EstudosePesquisas/Participacaodasmicroepequenasempresas.pdf>>. Acesso em: 03 abr.2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado – volume 3: saúde e segurança do trabalho**. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2015 [e-book].

SOBRATT. **Pesquisa reforça que home office melhora qualidade de vida de brasileiros**. Março.2015. Disponível em:<<http://www.sobratt.org.br/index.php/30032015-pesquisa-reforca-que-home-office-melhora-qualidade-de-vida-de-brasileiros/>>. Acesso em: 08 jun.2018.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: **estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividade no estado de São Paulo**: Resolução SMA Nº 24 de 10 de abril de 2013.