

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Gabriela Lopes

**REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO COM A REFORMA
TRABALHISTA**

Taubaté

2019

Gabriela Lopes

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Graduação apresentado como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.

Orientadora: Prof. Ma. Fátima Aparecida Vieira.

Taubaté

2019

**Ficha catalográfica elaborada pelo
SIBi – Sistema Integrado de Bibliotecas / UNITAU**

L864r Lopes, Gabriela
 Regulamentação do teletrabalho com a reforma trabalhista / Gabriela
 Lopes -- 2019.
 42 f.

 Monografia (graduação) – Universidade de Taubaté, Departamento
 de Ciências Jurídicas, 2019.

 Orientação: Profa. Ma. Fatima Aparecida Vieira, Departamento de
 Ciências Jurídicas.

 1. Direito do trabalho - Brasil. 2. Reforma legislativa. 2. Relações
 trabalhistas. 3. Teletrabalho. I. Universidade de Taubaté. II. Título.

CDU 34:331(81)

GABRIELA LOPES

REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Graduação apresentado como exigência parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade de Taubaté.

Orientadora: Prof. Ma. Fátima Aparecida Vieira

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em ____/____/____
pela comissão julgadora:

Prof. Ma.Fátima Aparecida Vieira, Universidade de Taubaté.

Prof. _____, Universidade de Taubaté.

Dedico este trabalho a Deus, por todas as conquistas;
e a minha família, por tudo, principalmente pelo apoio e torcida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar agradeço a Deus pela força e suporte nos momentos difíceis e pelas inúmeras bênçãos que me fizeram ser a pessoa que sou hoje.

Agradeço aos meus pais, que sempre me apoiaram e lutaram para que meus sonhos se tornassem realidade.

Agradeço as amigadas que fiz ao longo do curso, com quem dividi não só momentos de estudos, mas de crescimento pessoal e profissional.

Agradeço a professora Fátima Vieira, que além de me orientar com paciência e dedicação, me ensinou os primeiros passos no exercício da advocacia através do Escritório de Assistência Jurídica da universidade.

O homem não é nada além daquilo que a educação faz dele. (KANT, 1999, p. 15).

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de dar uma visão geral sobre o tema, indicando como surgiu diante dos avanços tecnológicos e das relações trabalhistas, o conceito, modalidades, vantagens e desvantagens, assim como, a sua prática antes e depois da Reforma Trabalhista, oportunidade em que foi regulamentado. Para tal fim, foi utilizado o método dialético, portanto, estudo através de pesquisa em documentos, bibliografias e legislação. Por demais, compara a legislação nacional a países em que a modalidade já foi regimentada e conclui sua importância em uma sociedade cheia de transformações decorrentes da globalização.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia. Reforma Trabalhista.

SUMMARY

This research aims to give an overview of the subject, showing how it emerged from technological advances and labor relations, the concept, modalities, advantages and disadvantages, such as a practice before and after the Labor Reform, opportunity when it was regulated. For this purpose, the dialectical method was used, therefore, study through research in documents, bibliographies and legislation. In addition, it compares national legislation in countries where the modality is already regimented and concluded it is importance in a society full of transformations caused by globalization.

Key words: Telecommuting. Technology.Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	11
2.1 Escravidão	11
2.2 Feudalismo	12
2.3 Corporações de ofício	13
2.4Revolução Francesa	13
2.5Revolução Industrial	14
2.6Organização Internacional do Trabalho.....	15
3 CONTRATO DE TRABALHO	16
3.1 Conceito	17
3.2 Requisitos do contrato de trabalho	17
3.3 Empregado	18
3.4Empregador	19
4 TELETRABALHO	20
4.1Conceito	20
4.2Características	22
4.3Modalidades	24
4.3.1 Teletrabalho em domicilio	25
4.3.2Telecentros satélites	25
4.3.3Trabalho Móvel	25
4.3.4Telecentros	26
4.3.5Telecottage	26
4.3.6Teletrabalho Misto	26
4.4Teletrabalhador	27
4.5Teletrabalho e trabalho externo	27
4.6Vantagens e desvantagens	28
4.7Teletrabalho no Brasil	30

4.8 Teletrabalho no Brasil após a reforma	32
4.9 Teletrabalho no Mundo	35
4.9.1 Estados Unidos	36
4.9.2 União Europeia	36
4.9.3 Portugal	37
4.9.4 Espanha	38
4.9.5 França	38
4.9.6 Costa Rica	38
4.9.7 Japão	39
5 CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem por objetivo abordar as dimensões do teletrabalho, suas formas de aplicação e as consequências anteriores e posteriores a Reforma Trabalhista, de forma a demonstrar sua efetivação no país, contextualizando as possibilidades e a sua importância.

O teletrabalho é resultado dos avanços da tecnologia e do crescimento econômico na sociedade e surgiu para modernizar o trabalho à distância com flexibilidade, visto que o labor passou a ser realizado, preferencialmente, no domicílio do próprio empregado.

Em razão do desenvolvimento dessa forma de trabalho em todo o mundo, se fez necessária sua regulamentação. No Brasil ocorreu através da reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que a legislação não era suficiente para tratar dos direitos e das obrigações decorrentes, observado que a lei foi criada em 01 de maio de 1943. Logo, entre as diversas mudanças na redação legislativa, ocorreu a regulamentação do teletrabalho.

A referida reforma, instituída em 13 de julho de 2017 através da lei nº 13.467, deu atenção ao teletrabalho, que antes era equiparado ao trabalho tradicional regido pelas normas de contratos gerais, porém não o definiu; portanto, em sentido amplo, é conceituado como a prestação de serviço que ocorre em local distinto ao centro comum de atividades da empresa, com o uso prevalente de equipamentos de comunicação e informação. Ainda assim, o ordenamento jurídico cuidou de equiparar os direitos do teletrabalhador e do trabalhador tradicional em 2011.

É alto o número de empreendimentos que adotaram o regime do teletrabalho, que tem como grande característica a alteração do ambiente, ou seja, a descentralização, que conforme demonstra a presente monografia pode ultrapassar limites territoriais, com aspectos positivos e negativos aos adeptos.

À vista disso, ao longo da presente pesquisa, serão abordados os temas relacionados ao teletrabalho, inclusive a formação histórica envolvendo o Direito do Trabalho e sua evolução até o surgimento do teletrabalho.

A fim de demonstrar que essa nova forma de trabalho é exemplo da modernidade e, de modo consequente, acompanha a toda inovação tecnológica, com a promessa de melhorar de forma significativa a vida laborativa e social, ainda

mais em anos que bem-estar e cuidados com si mesmo se tornaram prioridade junto à alta produtividade.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

2.1 ESCRAVIDÃO

Com referência já no texto bíblico, a palavra trabalho deriva do latim *tripalium* ou *tripalus*, que se refere a “*uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho*”.(MARTINS, 2017, p.46)

A respeito, o escravismo é considerado a primeira forma de trabalho, em que o empregado era o escravo, que por meio de força e violência, era obrigado a trabalhar em situações precárias nas terras de seus empregadores, conhecidos como patrões.

Vistos como coisas das quais os patrões detinham o direito de propriedade, o escravo servia como meio para obtenção de lucros, sendo, inclusive, dado como forma de pagamento de dívida ou negociado como mercadoria, cujo valor era estipulado conforme origem, sexo, idade, condições físicas e habilidades.

A exceção desse comércio aconteceu em Esparta, na Idade Antiga, em que os indivíduos escravizados, chamados de hilotas, não podiam ser vendidos ou trocados, pois eram propriedades do Estado que concedia o direito de uso e comandava toda a produção econômica, não havendo exercício de poder por parte dos patrões.

O trabalho escravo era imposto por toda a vida e exigia longas horas de serviço em situações degradantes, com exposição a todo tipo de clima, sem qualquer proteção, tendo como remuneração, alimentação para subsistência, local para dormir (senzalas) e trapos para usar como vestimenta.

Enquanto os homens laboravam nas áreas que exigiam mais força manual, as mulheres cuidavam das tarefas domésticas e suas proles, mesmo ainda na infância, eram direcionadas ao serviço conforme o sexo, assim, o trabalho não observava os interesses pessoais de cada um, além de ser incompatível com a dignidade humana, ofendendo direitos que atualmente são reconhecidos como fundamentais e indispensáveis.

Ainda, a consequência pelo não cumprimento do trabalho determinado pelo patrão era a punição com torturas físicas e psicológicas.

Assim, foram anos de injustiça diária sofrida pelos escravos que mesmo em maior número eram a parte mais fraca da relação trabalhista, não havendo a possibilidade de reclamar por seus direitos ou exigir mudanças.

Nas hipóteses de acidente de trabalho, que eram bem comuns ante a falta de proteção adequada e instruções, os escravos eram exclusivamente responsabilizados e não recebiam qualquer ajuda, seja médica ou econômica, razão pela qual, muitos faleciam precocemente.

2.2 FEUDALISMO

Posteriormente, surgiu o feudalismo por causa da queda do Império Romano, que se deu com a crise econômica e o próprio desmembramento territorial, ambos causados pelo afastamento dos nobres agravados com o elevado número de migração dos povos germânicos.

O sistema de feudalismo funcionava com a proteção dada aos servos (empregados) em contraprestação de sua obediência e mão-de-obra nos serviços realizados nas terras dos senhores feudais (empregadores).

Se por um lado, os servos não precisavam se preocupar com assuntos militares e políticos, por outro, viviam em condições precárias e exerciam funções de caráter rural, especialmente agricultura para subsistência do feudo com o uso de técnicas de plantio limitadas, sendo o comércio comumente realizado mediante troca e não por moeda própria.

Para Segadas Vianna (2019, p. 61):

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária.

Ademais, o trabalho servil era apoiado pela Igreja Católica, que a época detinha grande influência e defendia a ideologia de que esses indivíduos tinham como missão em sua passagem na terra trabalhar, assim como os nobres tinham que fazer a proteção e próprio clero de rezar.

2.3 CORPORAÇÕES DE OFÍCIO

No fim da Idade Média, surgiram às associações também denominadas de corporações de ofício, com raízes romanas e germânicas, se tratavam da união de trabalhadores de uma única especialidade.

Os participantes dessas associações eram divididos em mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores que recebiam salários de seus mestres e os aprendizes eram os menores, por volta dos quatorze anos, que iam para aprender a profissão sob os cuidados do mestre.

Sendo que, para avançar para companheiro era necessário que o aprendiz dominasse integralmente os ensinamentos recebidos e para que o companheiro se tornasse mestre deveria ser aprovado em um teste pago ou contrair matrimônio com filha ou a viúva de um mestre.

Além da hierarquia presente, houve o início da proteção aos trabalhadores e a possibilidade de regulamentar as técnicas utilizadas e a produtividade.

A fase final das corporações começou com o edito feito pelo economista francês, Anne Robert Jacques Turgot, em 1776, do qual entre as declarações estava à proibição das corporações, se concretizando com a Revolução Francesa, em que os ideais não eram mais os mesmos.

2.4 REVOLUÇÃO FRANCESA

Em 1789, ocorreu a Revolução Francesa que teve como base os princípios Liberté, Égalité e Fraternité (em português, liberdade, igualdade e fraternidade) e atingiu diversos países em torno do globo.

As tradições da monarquia absolutista francesa perderam força ante a insatisfação, especialmente em razão do excesso de privilégios dos nobres e do clero, o que acabou por gerar ataques de grupos políticos radicais e grupos sociais.

A liberdade passou a ser ideia principal, inclusive no ramo trabalhista com o decreto *D'Allarde*, em 1791, confirmado pelo edito *Turgot*, no qual ficou positivado como *“livre todo cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço”*(MARTINS, 2017, p. 48).

Essa autonomia submeteu grande parcela da população ao trabalho pago por preço baixo e em condições inapropriadas, uma vez que a proteção que se viu nas corporações não mais existia, favorecendo exclusivamente a burguesia.

Ademais, foi com a revolução que houve a aprovação pela Assembleia Nacional Constituinte da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, que confirmou direitos individuais e coletivos e reconheceu o direito do trabalho junto a Constituição Francesa promulgada em 1791.

2.5 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Revolução Industrial trouxe inovações que a Europa já ensaiava, além de confirmar a hegemonia britânica.

A respeito, conceitua Francisco Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante como *“conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos sécs. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos”*(NETO e CAVALCANTE, 2019).

A máquina a vapor e a máquina de fiar, além de outras criações que foram patenteadas nessa época, aumentaram a produtividade e substituíram o trabalho humano causando desemprego, já que era necessário um número menor de empregados para operar as máquinas e solucionar eventuais problemas.

Assim, ainda que a Revolução Francesa tenha confirmado os direitos trabalhistas, o progresso acelerado atingiu o mercado e as relações decorrentes, gerando insegurança a classe operária e, por consequência, reivindicações que incluíram melhores condições de serviço, tratamento especial a mulheres e crianças e jornadas menos extensivas.

Trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direita ou indiretamente nas minas praticamente toda a família. (MARTINS, 2017, p. 50).

Essa transição entre a produção artesanal para produção por máquinas fez surgir dois grupos radicais: Ludista e Cartista; ambos defendiam o trabalho humano com respeito e segurança, tendo o primeiro grupo destruído máquinas e terminado com todos os envolvidos presos, deportados ou executados na força.

Logo, o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas haja vista que a desigualdade se mostrou alarmante já que os empregadores detinham poder de direção em relação aos seus empregados.

Assim, passaram a surgir leis regulamentadoras no início do século XIX, como na França, a proibição do serviço nas minas para menores de idade e a carga horária estabelecida por idade e, na Espanha, a limitação do trabalho para crianças e mulheres; surgindo, portanto, o direito do trabalho com objetivo de impedir abusos e garantir as mudanças necessárias.

2.6 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em 1919, com o fim da Primeira Guerra Mundial, confirmado pelo Tratado de Versailles, foi criada a Organização Internacional do Trabalho, com objetivo de promover o trabalho a todos com liberdade, igualdade e segurança, assim como de assegurar o desenvolvimento sustentável e a democracia no ambiente onde as atividades laborativas eram desenvolvidas.

Com a participação de representantes do governo, dos empregadores e dos empregados de todos os países membros, a organização é formada por três organismos, que são: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e o Escritório Internacional do Trabalho.

Ademais, é responsável por convenções e recomendações até os dias de hoje, tendo em sua primeira conferência adotado as seguintes convenções: limitação da jornada de trabalho, proteção a maternidade, definição de idade mínima para trabalho na indústria e luta contra o desemprego.

Ainda, recebeu o prêmio Nobel da Paz por sua atuação, em 1969, e estipulou como obrigatório os princípios da liberdade de associação e o direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, assim como da discriminação dentro do ambiente de trabalho e a abolição efetiva do trabalho infantil, em 1998.

Por isto, a Organização Internacional do Trabalho é considerada de grande importância ao Direito do Trabalho, com suas conquistas, grande influência e busca por ampliação e aceitação em mais localidades.

No Brasil, a representação começou na década de 1950 e se qualifica desde então pelo apoio nacional contra trabalho forçado, tráfico de pessoas, além da promoção destinada a jovens e imigrantes.

Com a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, o Sistema de Indicadores Municipais e a parceria entre OIT e o próprio governo, denominada Promoção de Cooperação Sul-Sul.

3 CONTRATO DE TRABALHO

3.1 CONCEITO

Com origem no Direito Romano, o contrato de trabalho possuía três modalidades: *locatio rei*, que é equiparado ao contrato de locação, em que uma das partes obtinha uso e gozo da coisa mediante retribuição; *locatio operis faciendi*, que se aproxima da ideia do contrato de empreitada, no qual o serviço prestado era especializado e pago por remuneração; e *locatio operarum*, que trata da execução de serviços mediante pagamento, sendo este visto como a fonte mais remota do contrato de trabalho, que se aprimorou conforme os avanços das relações sociais.

Superada as visões acerca das relações trabalhistas, em que o empregado deixou de ser visto como mercadoria e a atividade laborativa passou a ser considerada inerente a personalidade do ser humano, o Código Civil de 1916, em seus artigos 1.216 a 1.236, passou a dispor do vínculo entre empregado e empregador como um contrato de locação de serviços.

A ideia deste contrato era que em determinado lapso temporal existiria a locação da coisa, ou seja, a prestação do serviço, do qual a contraprestação seria o pagamento.

A expressão “contrato de trabalho” passou a ser utilizada pelo ordenamento jurídico, inclusive pelo Código Civil de 2002, em 1935 com a instituição da lei nº 62, que tratou sobre o direito de indenização do empregado, do comércio ou da

indústria, quando se encerrava o contrato por prazo determinado ou dispensa sem justa causa.

Conceituada no artigo 442, do Código Civil vigente, como um acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego e foi altamente criticada pela doutrina, que afirmou que:

O contrato não corresponde à relação de emprego, mas cria esta relação jurídica. A relação jurídica, por sua vez, é o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo. Como se vê, a relação jurídica se estabelece entre os sujeitos de direito, e não entre sujeito e objeto. (MONTEIRO, p. 155).

É classificado como contrato do qual a prestação de serviço é o objeto que deve ocorrer com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, conforme dispõe o artigo segundo, da CLT, para que consiga os efeitos legais.

Nesse sentido, leciona Mauricio Delgado: *“trata-se de um pacto de Direito Privado, é sinalagmático, consensual e celebra-se intuito personae quanto ao empregado. É ele, ainda, pacto do trato sucessivo e de atividade, oneroso e de alteridade”* (DELGADO, 2006, p. 492).

Logo, se trata de uma obrigação recíproca, uma vez que visa ônus e vantagens as partes, de caráter particular, estando de um lado quem presta o serviço e do outro quem dá a contraprestação pecuniária, é válida pelo simples consentimento dos envolvidos, que estão compelidos a cumprir o acordado de forma contínua, estando expostos aos riscos da atividade e do empreendimento.

Há que se observar que a obrigação é personalíssima somente para o empregador, podendo o empregado ter mais de um tomador de serviços na medida em que tenha tempo para se atentar às peculiaridades de cada relação.

O Código Civil ainda dispõe acerca das possibilidades de ser tácito ou expresso, do qual no primeiro, não existe a exteriorização da vontade, pois a caracterização da atividade laborativa surge com a prática de atos, e no segundo, o trabalho se concretiza mediante a manifestação livre da vontade das partes, por meio escrito ou verbal.

3.2 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Importante ressaltar que para celebração do contrato de trabalho é indispensável que as partes tenham capacidade, o objeto seja lícito e haja o consentimento, podendo em casos excepcionais ainda ser obrigatório na forma escrita.

A capacidade das partes está direcionada a aptidão delas em adquirir direitos e contrair obrigações, sendo assim, os maiores de dezoito anos.

A exceção se dá aos que possuem dezesseis anos completos, em que é possível exercer funções laborativas mediante autorização judicial e aos que tiverem no mínimo quatorze anos na condição de aprendiz.

Salienta-se que o trabalho como aprendiz está regulamentado na lei nº 10.097 instituída em 2000, que prevê contrato por dois anos em empresas de grande e médio porte para pessoas entre 14 a 24 anos, cujo objetivo é inclusão e desenvolvimento de sua competência, além da oportunidade de contribuição dos empresários.

Já a licitude do objeto se refere a estar nos termos da legislação, ordem pública e bons costumes, não podendo ser confundida com a atividade proibida, pois tem o que não é bem visto perante a sociedade e o que a lei é expressamente contra, logo, é suficiente a idoneidade do objeto.

A respeito do consentimento, trata-se de pressuposto primordial para realização do contrato, em que cada uma das partes envolvidas manifesta sua vontade de forma livre, sem qualquer vício.

Cumpridos os pressupostos, se estabelece o princípio latino *pacta sunt servanda*, que traduzido significa “acordo deve ser mantido”, isto é, enfatiza que a obrigação descrita é direito das partes assim como o não cumprimento implica na quebra do pacto.

3.3 EMPREGADO

Com evolução da sociedade, se expandiu as espécies de trabalhadores, entre eles, o eventual, avulso, temporário, doméstico, rural, aprendiz, voluntário, à distância, a domicílio e o teletrabalhador.

“equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as

associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.(MARTINS, p. 43).

Em sentido amplo, empregado ou trabalhador, é a pessoa que exerce as atividades para o empregador, mediante remuneração, contratado de forma tácita ou expressa, sem distinção quanto à categoria do trabalho.

Conceituado no artigo terceiro da CLT, o empregado tem que ser pessoa física, assim como o serviço prestado deve ser de modo contínuo, com pagamento do salário, da qual existe a relação de dependência e subordinação.

A respeito, o empregado, sendo pessoa física, tem obrigação personalíssima em relação ao contrato de trabalho, visto que suas qualidades e condições foram essenciais para a contratação, ao contrário do empregador, que pouco importa suas variações.

O contrato de trabalho é bilateral, o empregado tem o dever de prestar o serviço enquanto o empregador tem em dar a contraprestação que é o salário, recebido de forma habitual e periódica. A ausência de cumprimento do pagamento ou de sua menção no contrato faz com que o serviço tenha caráter voluntário.

O pressuposto quanto não eventualidade, ou seja, o trabalho deve ser feito de modo contínuo, não se encerrando com a prestação de uma única parcela.

Por demais, a dependência e a subordinação se referem à hierarquia no ambiente laborativo, em virtude do trabalhador receber a ordem de qual serviço deve fazer e executá-lo com os instrumentos que lhe é disponibilizado.

3.4 EMPREGADOR

O empregador, também conhecido como patrão ou empresário, aparece na figura de empresa no artigo segundo da CLT, que além de equiparar o empregador aos profissionais liberais, as instituições de beneficência ou sem fins lucrativos e as associações recreativas, traz sua definição como *“a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*. (artigo 2º, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho).

Ademais, a fim de confirmar a lei trabalhista, o Código Civil conceitua o empresário como *“quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada*

para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (artigo 966, do Código Civil).

Para doutrina não está definido a natureza jurídica da empresa, havendo diversas posições a respeito, que são: a empresa como sujeito de direitos e com personalidade própria; como objeto de propriedade do empregador; como atividade profissional do empregador; por fim, como uma instituição.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante(2019, p. 407):

Empregador é o conjunto de coisas materiais e imateriais, as quais levam à produção e circulação de bens ou serviços, sendo que, para a referida finalidade, procede a contratação de empregados. Os empregados são dirigidos, admitidos e remunerados por tal entidade. Empregador é a entidade que, tendo ou não personalidade jurídica, necessita de empregados.

Por isso ressalta Sérgio Martins Pinto que a existência de personalidade jurídica ou a situação em que se encontra o empregador perante a Junta Comercial ou Cartório de Registro de Títulos e Documentos não importa para que seja considerado empregador. (MARTINS, 2017, p. 33).

Na prática, o empregador é aquele, não se confundindo com a empresa, que exerce função de garantir a existência e a preservação da relação trabalhista, mediante uso do poder de direção, organização e disciplina. Cabe ao empregador determinar, limitar e fiscalizar as atividades realizadas pelos empregados, com o propósito de garantir o bom desempenho.

4 TELETRABALHO

4.1 CONCEITO

A primeira noção de teletrabalho surgiu na década de setenta pelo americano Jack Nilles durante seu trabalho focado em telecomunicações e transporte, logo após prestar consultoria para o programa espacial da força aérea dos Estados Unidos.

Com apoio financeiro da *National Service Foundation*, firmou o termo *telecommuting* como a possibilidade de exercer atividade profissional à distância

com uso de tecnologia sem a necessidade do trabalhador se deslocar até a empresa; por consequência, realizou diversas publicações sobre o tema e a paternidade dessa nova forma de trabalho lhe foi atribuída.

Na Língua Portuguesa, a expressão ainda não possui definição pelo dicionário tampouco no ordenamento jurídico, mas foi traduzida como teletrabalho que vem do grego, tele que significa longe, e trabalho que significa a atividade profissional.

Deixando de lado a idéia de que a atividade laborativa deve ser desenvolvida em local pertencente ao empregador e feita de acordo com as exigências por ele determinadas, o teletrabalho dá maior flexibilidade ao empregado, que passa a trabalhar de forma remota, normalmente em sua residência, todos os dias ou ocasionalmente.

Assim, nesta modalidade, o empregado trabalha com tecnologia para realizar suas atividades profissionais e manter o contato com a empresa, sem ter que comparecer as instalações físicas.

Conforme confirma Pinho Pedreira (2000, p. 583-597), o teletrabalho é:

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

Nota-se que telemática, termo frequentemente usado no ramo, se refere ao conjunto de serviços fornecidos pela rede de telecomunicações, e esta por sua vez, trata da *“emissão, transmissão ou recepção de sinais, sons ou mensagens por via elétrica ou eletrônica (fio, telefonia, rádio, radiotelegrafia, televisão, radar)”*.¹

Logo, como reflexo da sociedade nos dias de hoje, especialmente no âmbito tecnológico e econômico, a prática destaca a flexibilidade, autonomia e competição, resguardando a qualidade de vida, que incluem a otimização do tempo para momentos familiares e disposição para outros afazeres.

Além de apresentar uma nova forma de subordinação jurídica, com a descentralização de informação e comunicação, visto que desconsidera limites territoriais.

¹ Dicionário Online de Português. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/telecomunicacao/>>. Acesso em: 02 de setembro de 2019.

É que a atividade profissional pode ser executada em qualquer lugar, indiferente à distância, com o uso de instrumento que forneça o acesso a *internet* como, por exemplo, computador, *smartphone* e relógio inteligente. Tais aparelhos eletrônicos desobrigam o empregado a se fixar em um único lugar, visto que são capazes de receber, enviar e processar informações.

O conceito ainda se confirma na opinião de Amauri Mascaro Nascimento, pois segundo ele, o teletrabalho cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, por vezes sendo na própria residência do obreiro, que se desenvolve através do uso de tecnologias possibilitando o controle e a eficácia. (NASCIMENTO, 2011, p. 180).

Sendo assim, diferente das outras formas de labor à distância, o teletrabalho se aproxima da ideia do trabalho em domicílio clássico, entretanto está mais adequado a realidade da sociedade em que os aparelhos eletrônicos estão disponíveis e qualquer lugar possui potencial para o exercício da atividade.

4.2 CARACTERÍSTICAS

As características do teletrabalho são identificadas por elementos essenciais, que são: a atividade é realizada a distância de onde se esperam os resultados; quem determina as tarefas não pode estar de forma física no processo de execução; o uso de equipamentos de telecomunicações é necessário para desempenho integral; quem realiza as tarefas tem como flexibilizar seus horários de trabalho.

Portanto, o teletrabalho é visto como trabalho à distância, não presencialidade, uso constante da tecnologia e o horário flexível.

A respeito da distância, trata-se de elemento topográfico, em que o local onde ocorre a prestação de serviços pode variar entre o próprio domicílio do empregado, telecentros ou em lugar de sua escolha que permita o acesso a internet, inclusive fora do limite nacional.

A descentralização distingue esta forma de trabalho das demais, pois não há lugar convencional para realização do serviço. Pode também ser executado em parte no centro de atividades da empresa e em parte na própria residência do empregado ou em centro satélites, ou ainda, na modalidade móvel.

A liberdade de escolha acerca do local para realização de serviços se mostra quando o teletrabalhador possui liberdade para decidir, por imposição da empresa ou através de acordo individual.

Por demais, a não presencialidade configura pelo exercício da atividade laborativa sem a presença física do teletrabalhador na empresa no período de jornada. É que a comunicação com o centro de atividades empresarial acontece através de equipamentos de tecnologia, não se exigindo contato pessoal e contínuo.

É visto como a principal diferença do teletrabalho porque causa grande mudança na visão convencional do trabalho. Ainda que continue a existir o controle por parte do empregador, especialmente para exigir os resultados, a presença do empregado acontece por meio virtual.

Por consequência, esta característica modifica o modo de fiscalização e direção do empresário, sem excluí-lo, assim como, da subordinação jurídica, tendo em vista a autonomia e responsabilidade que é dada ao trabalhador.

Quanto ao uso de tecnologia, foi à evolução do ramo que implementou o teletrabalho, com a introdução da telemática, ou seja, a reunião das tecnologias de comunicação e informação, a reorganização produtiva, o longo tempo gasto no deslocamento nas urbes e o aumento de mão-de-obra à disposição.

É indispensável o uso de tecnologia para configuração do teletrabalho, entretanto, nem todo trabalho pode ser visto como teletrabalho simplesmente por exigir a ferramenta. Ainda, para ser considerada essa forma de trabalho os instrumentos devem estar conectados, a fim de manter a comunicação entre empregado e empregador.

Por fim, a flexibilidade se mostra presente não só quanto à localização, mas também sobre os horários de exercício laborativo. Aqui a autonomia do teletrabalhador prevalece, pouco importando a empresa o tempo que levou para execução dos serviços.

A liberdade de jornada permite ao teletrabalhador organizar as suas atividades pessoais e a oportunidade de interromper suas tarefas quando achar necessário, sem precisar se justificar.

A realidade é que o teletrabalho em domicílio não permite o cálculo da jornada de trabalho, posto a dificuldade de reconhecê-la. Assim, se encaixa o artigo 62, inciso I, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que extingue a aplicação das

normas de duração do labor ao trabalhador com atividade que impossibilite o controle de horário.

Assim, vejamos:

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.

Na hipótese do teletrabalhador em telecentros ou escritórios satélites existe a possibilidade de contagem da carga horária, de acordo com os artigos 58 e 59, do referido diploma.

Nesse sentido:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

É que nessas hipóteses a legislação abre a brecha para o controle através da conexão feita com empresa sede, posto que são meras filiais.

Assim, é necessário haver entendimento tanto do empregado como do empregador das condições trazidas pelo teletrabalho, visto que existe a ruptura do trabalho tradicional.

4.3 MODALIDADES

Como uma inovação no modo de trabalho e das relações sociais, o teletrabalho abrange a flexibilidade de horário e de localização do trabalho, tendo sido introduzido em razão das transformações da computação.

De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho) o teletrabalho pode se manifestar de diversas formas, seguindo os critérios da localização geográfica, tempo de trabalho, subordinação e o conteúdo do trabalho.

4.3.1 TELETRABALHO EM DOMICÍLIO

O teletrabalho em domicílio é erroneamente utilizado como sinônimo do teletrabalho, quando na verdade trata-se de uma espécie do gênero trabalho em domicílio.

O trabalho em domicílio tem origem antes da época industrial, tendo se adaptado a evolução do trabalho na sociedade. Começou sendo utilizado pelos artesões e teve seu número reduzido com a invenção das máquinas, ainda que fosse de qualidade superior, para se tornar uma estratégia das empresas nos dias de hoje.

O teletrabalho em domicílio consiste na prática da atividade laborativa na própria residência do empregado, permitindo maior flexibilidade de horários.

É adequado para as funções que podem ser feitas remotamente com uso de tecnologia. Pouco importa a localização da sede da empresa ou do empregado, logo, podem estar em países diferentes e ainda ter as tarefas cumpridas, pois o único requisito é o acesso à tecnologia adequada.

Mesmo no Brasil, é mais conhecido pelo termo em inglês, *home office*, que significa trabalho em casa.

4.3.2 TELECENTROS SATÉLITES

É a forma de telecentro em que a execução das funções acontece em lugar diverso à sede da empresa. Denominado escritório satélite ou oficina satélite, a unidade é utilizada para servir a empresa de modo descentralizado, oferecendo toda a infraestrutura necessária, inclusive equipamento tecnológico.

Além de manter a comunicação eletrônica constante, a unidade fica situada entre a residência do empregado e a sede da empresa e garante a disponibilização do material para o cumprimento do serviço.

4.3.3 TRABALHO MÓVEL

O trabalho móvel confirma o avanço tecnológico da sociedade atual, visto que o trabalhador não está mais obrigado a exercer as suas funções no centro de atividades tradicional, podendo realizá-lo em qualquer lugar.

Para que as tarefas sejam realizadas é suficiente o uso de aparelhos eletrônicos portáteis, para que assim transmitam e recebam os dados, assim como, mantenham a comunicação direta com a central da empresa. São exemplos, notebook e *smartphone*.

Ademais, nesta espécie, o teletrabalhador fica sujeito as mudanças de localidade, haja vista que exerce sua atividade laborativa no lugar de sua escolha, como no seu próprio veículo, no avião, no trem ou em hotel.

4.3.4 TELECENTROS

Os telecentros se tratam de escritórios de iniciativa pública que dispõe dos recursos necessários para realização do teletrabalho. São disponibilizados de forma gratuita ou por baixo custo, uma vez que visam incentivar o desenvolvimento local, promovendo atividades laborativas que antes eram impedidas em razão da distância.

Estes escritórios podem ser utilizados a qualquer tempo e são direcionados ao exercício de funções específicas ou para toda uma empresa.

4.3.5 TELECOTTAGE

Com início na Suécia e fortemente adotado pelo Reino Unido, o telecottage assemelha-se aos telecentros, pois são escritórios instalados pela administração pública que fornecem equipamento tecnológico.

Entretanto, nesta espécie, os escritórios ficam localizados nas zonas rurais onde existem comunidades menores com baixa expectativa profissional e tem como objetivo de promover o acesso à tecnologia, incentivando e auxiliando os trabalhos gerados por ela, além de criar competitividade entre cidadãos.

4.3.6 TELETRABALHO MISTO

O trabalho misto se caracteriza pelo acordo feito entre empregado e empregador, que organizam as formalidades para que parte das atividades feitas pelo funcionário sejam feitas dentro da sede da empresa e as demais em um lugar diverso de sua escolha.

4.4 TELETRABALHADOR

Embora a prática do teletrabalho indique certa autonomia, liberdade quanto ao local de trabalho e de horários, e economia de recursos financeiros e de tempo, é necessário que exista um ambiente favorável e um indivíduo capaz para o exercício laborativo.

Para isso, não só a infraestrutura que o empregado tem a seu dispor deve ser avaliada, como também seu perfil psicológico e profissional, razão pela qual a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2013) diz que “o teletrabalho não é para qualquer um, nem para qualquer chefe”.

A referida sociedade, como principal fonte e incentivadora do tema, tratou de elencar características a serem consideradas nos candidatos ao regime, que são:

Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativas; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, 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, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais. (SOBRATT. 2013)

Desta forma, eleito o regime do teletrabalho, a responsabilidade se torna exclusiva do empregado, que passa a ordenar suas obrigações, sejam familiares ou trabalhistas.

4.5 TELETRABALHO E TRABALHO EXTERNO

Comumente associados, o teletrabalho e trabalho externo são espécies dentro do gênero trabalho a distância, que é aquele prestado em local físico que não seja de propriedade da empresa, logo, longe da vista do empregador.

Outrossim, não se aproximam do trabalho em domicílio em que a atividade tem que ser feita exclusivamente na própria residência do empregado e tem foco nas atividades manuais que ao término serão encaminhadas a empresa.

Embora o teletrabalho possa ser considerado um trabalho externo e, possivelmente, trabalho em domicílio, o trabalho externo jamais pode ser visto como um teletrabalho.

É que o teletrabalho está diretamente ligado a tecnologia e pode ser desempenhado em qualquer lugar, inclusive na própria empresa, sendo suficiente que quem o exerça tenha o conhecimento e dados necessários.

Já no trabalho externo, as funções somente podem ser executadas fora da sede ou filiais da empresa. A respeito, vejamos: o motorista contratado para dirigir transporte público realiza trabalho externo, uma vez que para exercer sua função não permanece na sede da empresa, nem em local físico que a ela pertença.

Com menção no artigo 62, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o ordenamento jurídico concede o direito ao empregado que exerce o trabalho externo de administrar seu próprio tempo, sem requerer o uso de instrumento específico.

Desse modo, a principal diferença entre teletrabalho e trabalho externo está na localização em que atividade é executada. Enquanto na primeira a atividade há condições que devem ser atendidas para que se realize, na segunda a atividade tem que ser obrigatoriamente em local diverso a empresa empregadora.

4.6 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Assim como todo trabalho a modalidade teletrabalho apresenta pontos positivos e pontos negativos que devem ser observados quando for considerada, visto que atinge o empregador e o empregado.

Para o empregado, a redução no tempo gasto com deslocamento, especialmente nos grandes centros urbanos em que são dispendidas horas no trânsito e, como consequência, a diminuição da emissão de gases poluentes no meio ambiente, além da diminuição do estresse e de gastos com transporte, alimentação e vestuário, são avaliadas como vantagens.

Ademais, pode executar as atividades sem interrupções e no horário que se sentir mais confortável e produtivo, tendo em vista a flexibilidade de horários, sem a pressão gerada por estar trabalhando no mesmo ambiente que seus chefes ou ter que fazer o registro de horários.

A flexibilidade de horários também lhe dá autonomia para melhor organizar o tempo livre e outras tarefas causando, conseqüentemente, melhora na qualidade de vida.

Também, há a flexibilidade em razão da localização visto que não há necessidade de residir próximo a empresa e, portanto, a redução de acontecimentos como acidentes de trânsito, assim como da disponibilização de parte do salário para compras em favor do mercado interno.

Essa forma de trabalho beneficia especialmente genitores que podem desenvolver e conciliar da melhor maneira as atividades da prole e do trabalho, sem desconforto ou prejuízos; também, as pessoas que possuem dificuldade de locomoção, seja por incapacidade temporária ou deficiência física, facilitando a inclusão no mercado de trabalho.

Em contrapartida, a modalidade traz ao empregado ao isolamento social, tendo em vista a falta de interação com demais funcionários e superiores. Situação que pode ser sanada pelo teletrabalho parcial, em que a presença na empresa acontece em alguns dias da semana.

A administração dos próprios horários pode gerar indisciplina pelo excesso de trabalho, tornando *workaholic* (traduzido em português como alguém que é viciado em trabalho) ou pelo pouco tempo despendido, fazendo com que não realize toda a atividade.

Por demais, a descentralização estreita a comunicação com o empregador, o que aumenta as chances na hipótese de redução de funcionários, assim como, dificulta a atividade sindical.

Os cuidados e orientações com problemas ergonômicos se tornam indispensáveis, uma vez que o Estado não tem como fiscalizar o cumprimento das normas regulamentadoras e, é de conhecimento geral que longos períodos com movimentos repetitivos ou feitos de forma incorreta podem gerar lesões.

Para a empresa, o período de adaptação pode levar a queda na produção, entretanto, existe a redução das despesas com estrutura física, ou seja, não tem mais que arcar com água, energia elétrica, telefone, mobília, higiene e transporte, nem se preocupar com conversas aleatórias entre funcionários ou tempo gasto em intervalos.

*“Na Ticket, por exemplo, o home office permitiu fechar 24 filiais espalhadas pelo Brasil e economizar 3,5 milhões de reais que eram gastos com aluguel e manutenção de equipamentos”.*²

Ainda, existe maior confiança nos empregados e menor rotatividade, permanecendo os mais qualificados e produtivos.

As alegações de doença ou outros impedimentos de locomoção não impedem a realização dos serviços já que podem ser feitos no conforto do lar.

Contudo, para empresa, os riscos estão na vulnerabilidade de suas informações, pois podem ser acessadas por terceiros casos não estejam corretamente codificadas, assim como, a grande dependência da tecnologia, que na hipótese de catástrofes ou falta de manutenção podem ficar indisponíveis.

A falta de fiscalização constante por parte dos superiores também é uma desvantagem, porque faz com que não se tenha certeza da autoria ou da forma de execução do trabalho, cabendo a empresa confiar e cobrar somente o resultado.

Por fim, existe o impedimento por parte do sindicato, tendo em vista o enfraquecimento causado pelo distanciamento dos funcionários prejudicando a comunicação quanto às assembleias e, por consequência, a representatividade.

4.7 TELETRABALHO NO BRASIL

No Brasil, o regime do teletrabalho começou a ganhar espaço, ainda que informalmente, no ramo privado por volta da década de noventa, sendo tratado como uma forma de recompensa e demonstração de confiança no empregado.

A novidade foi bem acolhida nos anos seguintes, razão pela qual a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades foi criada em 1999, pelo professor Álvaro Augusto Araújo Melo, com o objetivo de promover essa forma de trabalho, discutir suas práticas e atender as empresas com interesse em implementá-la.

Seguindo a ideia de desenvolvimento do teletrabalho no país, aconteceu o primeiro congresso sobre o tema denominado Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT), no campus da ESPM, em setembro de 2006. O evento serviu para mostrar as vantagens para empregadores, empregados e comunidades, estimular o

² Home office cresce no Brasil, mas ainda enfrenta obstáculos. Disponível em: <<https://www.google.com.br/amp/s/exame.abril.com.br/carreira/pegando-no-batente-sem-sair-de-casa/amp>>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

crescimento da modalidade e proporcionar um ambiente para confraternização e troca de experiências, além de citar empresas que adotaram o regime e tiveram bons resultados.

Nos anos seguintes essa modalidade de labor teve grande abordagem na jurisprudência e doutrina, por isso, em 2011, o legislador alterou o artigo sexto da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), através da lei nº 12.551, para equiparar todas as formas de trabalho, independentemente de onde é realizado, sendo suficiente a existência da relação de emprego, que se confirma com a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

Assim, o referido diploma passou a constar:

Art. 6. 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.

Devido à satisfação e produtividade gerada, a modalidade atingiu o setor público, inclusive o Tribunal Superior do Trabalho aderiu o regime do teletrabalho aos seus funcionários, a partir de 2013, pois, de acordo com o ministro João Oreste Dalazen, a justificativa é que a implantação do processo eletrônico possibilita o teletrabalho, com benefícios não só a própria administração, mas também ao servidor e a sociedade, cabendo ao gestor de cada unidade a atribuição de selecionar, organizar e acompanhar a produtividade.³

Por demais, o Conselho Superior de Justiça do Trabalho através da Resolução nº 151 de 2015, passou a integrar o rol de órgãos que regulamentaram a forma de trabalho para seus servidores, acompanhando outras unidades públicas como o Conselho Nacional de Justiça e o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.⁴

³ Notícia - TST regulamenta teletrabalho para seus servidores. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/not%C3%ADcia-tst-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores-0>>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

⁴ Trabalho remoto já é realidade no serviço público. Disponível em: <<https://cfa.org.br/trabalho-remoto-ja-e-realidade-no-servico-publico/>>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

Logo, a modalidade passou a ser vista como uma tendência no Brasil e, segundo a Top Employers Institute, cerca de quatorze por cento das empresas do país possuíam um programa formal de teletrabalho em 2014. Também, o levantamento feito pela Fundação Getulio Vargas indicou que a adoção a esta forma de trabalho aumentou a produtividade e reduziu gastos, observado que vinte e seis bilhões de reais são gastos anualmente por causa do tempo perdido no trânsito só na cidade de São Paulo.⁵

Ainda assim, mesmo com a comprovação do grande acolhimento do teletrabalho e a alteração da legislação, em que se confirmou os direitos dos teletrabalhadores, a abordagem específica somente ocorreu com a Reforma Trabalhista, em 2017.

4.8 TELETRABALHO NO BRASIL APÓS A REFORMA

A lei sob nº 13.467 de 2017 alterou diversos artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). O projeto de lei foi apresentado na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016 e, após discussões sobre o tema, aprovado em 26 de abril do ano seguinte, seguindo ao Senado Federal, onde foi aprovado em 11 de junho pelo Senado Federal. Por fim, a lei foi sancionada pelo Presidente da República a época, Michel Temer, em 13 de julho de 2017, e passou a vigorar seis meses depois.

A lei que ficou popularmente conhecida como reforma trabalhista, devido ao número de artigos que modificou e criou, teve como justificativa adequar a legislação às novas relações de trabalho, entre elas, passou a regulamentar sobre o teletrabalho.

Para o tema foi incluso o capítulo II-A, artigos 75-A ao 75-E.

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

⁵ Home office cresce no Brasil, mais ainda enfrenta obstáculos. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/pegando-no-batente-sem-sair-de-casa/>>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A respeito, o legislador tratou de confirmar a existência do regime do teletrabalho no primeiro do artigo sobre o tema e, no seguinte, dispôs de maneira simples seu desenvolvimento e incluiu a possibilidade de comparecimento no centro de atividades da empresa sem a descaracterização do regime.

Além de findar as dúvidas entre o teletrabalhador e o trabalhador externo, isto é, aqueles que executam o trabalho em qualquer lugar de sua escolha, inclusive na própria empresa, e outro que precisa sair de lá para realizar suas funções.

Em razão disso houve a inclusão do inciso terceiro no artigo 62 da CLT, também com a reforma trabalhista, que estabeleceu que os teletrabalhadores e trabalhadores de domicílio não possuem o direito a jornada mínima, adicional noturno ou por horas extras e intervalos.

Isto possibilita que a jornada delimitada pela Constituição Federal não seja cumprida tampouco a preservação da sua saúde depois de horas trabalhadas,

especialmente em jornada extra; entretanto, o direito ao descanso semanal mediante remuneração se manteve. (artigo 7º, XIII e XV, da Constituição Federal)

O artigo 75-C, terceiro sobre o tema, tratou das formalidades contratuais. O *caput* abordou a obrigatoriedade da descrição das atribuições do empregado, enquanto os parágrafos primeiro e segundo dispuseram sobre a possibilidade de alteração do regime, com prazo para adaptação, sem apresentar sanções na hipótese de descumprimento.

Nota-se que o parágrafo segundo dá somente ao empregador o poder de alterar do regime do teletrabalho para o regime presencial, a demonstrar a abusividade da cláusula, ainda que a reforma trabalhista tenha vindo com o discurso sobre o aumento da liberdade e o valor do diálogo.

Já o artigo 75-D, prevê que a responsabilidade pelos instrumentos utilizados deve constar no contrato de trabalho, porém deixa a lacuna sobre a quem ela recai. Afirmando apenas que os gastos dispendidos com a manutenção e o provimento não podem estar inseridos no montante do pagamento.

“O art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica e da rede de dados - mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial” (Silva, 2017, p. 55).

Portanto, o artigo deixa margem, ainda que implícita, para que o empregador imponha suas indicações e o empregado, visto como parte mais vulnerável na relação trabalhista, acabe por aceitar. Também, a responsabilidade imputada ao empregado faz com que ocorra a transferência do ônus do empreendimento que usualmente é dada ao empregador.

Por isso o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região, que tem jurisdição em Santa Catarina, se manifestou sobre o tema na portaria nº 154 de 2016, em seu artigo 17, *caput*, dispondo que: *“Compete exclusivamente ao servidor providenciar as estruturas física e tecnológica necessárias à realização do teletrabalho, mediante uso de equipamentos ergonômicos e adequados”*.⁶

⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Portaria nº 154**. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/17_03_14_Portaria_PRESI_154_tel_etrabalho_consolidada_72_17.pdf>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

Por fim, o artigo 75-E dispõe de responsabilidades quanto aos riscos do trabalho. O empregador fica obrigado a explicar os riscos existentes no trabalho e os cuidados que devem ser tomados com o propósito de evitar moléstias e acidentes. Ao passo que o empregado tem que assinar um termo de responsabilidade, isto é, um documento que comprove estar ciente dos riscos do cargo e as medidas de proteção necessárias, todas ditas por seu superior.

Mais uma vez o trabalhador está em posição vulnerável em razão desse artigo, pois aqui há a lacuna quanto à responsabilidade do empregador em caso de acidentes.

Com a reforma, o artigo 134 da CLT também foi alterado e, por consequência, regulamentou as férias para aqueles que exercem o regime do teletrabalho.

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.”

A partir desse artigo, os teletrabalhadores passaram a ter regras acerca do período de férias, sem ultrapassar o mínimo de quatorze dias contínuos, estabelecido na Convenção 132 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) de 1970, que tem natureza de tratado internacional e foi ratificada pelo Brasil em 1999.

Por demais, se faz necessário se atentar que as férias podem ser divididas em três períodos, sem começar na sexta-feira tampouco na véspera ou antevésperas de feriados e domingos.

4.9 TELETRABALHO NO MUNDO

Entre as consequências da globalização está a facilidade da internacionalização de empresas, tendo em vista a velocidade e simplicidade que ocorrem as trocas econômicas e de informações, logo, uma empresa pode contratar e contatar diariamente funcionários que estão desenvolvendo a mão-de-obra em país ou até continente diverso. Assim, o teletrabalho ganhou espaço em vários

países pelo mundo, muitas vezes já regulamentados e em outros, ainda de forma informal.

“O teletrabalho - muitas vezes informalmente praticado - intensificou-se com a globalização e o maior acesso às tecnologias de informação e comunicação. Formalizado, o teletrabalho apresenta às empresas e outras instituições perspectivas de produtividade econômica e, ao mesmo tempo, uma nova abordagem sobre suas responsabilidades socioambientais” (SOBRATT. 2013)

4.9.1 ESTADOS UNIDOS

No país, o teletrabalho cresceu consideravelmente na década de noventa com o objetivo do governo de diminuir os problemas de poluição do ar e o congestionamento nas grandes urbes, com a promulgação de leis que trataram da limpeza aérea e de benefícios as empresas que aumentassem o número de teletrabalhadores.

Até mesmo a administração pública recebeu o incentivo, como no âmbito federal, mediante a lei nº 106-346, em 2000.

Para os norte-americanos o contrato deve ser escrito, com a identificação das tarefas que serão realizadas e seus prazos, além dos detalhes de quais instrumentos serão utilizados para a prática e para a comunicação entre a empresa e o empregado, como linhas de telefones, conectividade do escritório e software adequado.

Também existe a orientação para que o contrato aborde as regras de segurança, que incluem saída de emergência, regras ergonômicas, manutenção em dia dos equipamentos elétricos assim como sua localização, obrigação de relatar acidentes e ferimentos imediatamente, evitar uso de objetos que indiquem perigo.

4.9.2 UNIÃO EUROPEIA

Com a crescente produtividade dos Estados Unidos em torno do globo e, por consequência, sua influência nas demais economias, a União Europeia se viu na necessidade de se expandir.

Para isso, os estados-membros passaram, entre outros investimentos, a buscar formas dentro das empresas de aumentar capital e melhorar a mão-de-obra,

para ter como resultado, a maior produtividade. Razão pela qual, o teletrabalho se mostrou favorável, dado que fazia as mudanças estruturais e estratégicas necessárias, reduzia custos e encaixava os avanços tecnológicos.

Foi neste sentido, que a modalidade laborativa foi recebida de maneira positiva, inclusive pelos sindicatos, e deu condições para celebração do Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho em 16 de julho de 2002, em Bruxelas, Bélgica.

Com doze normas constantes no acordo, os teletrabalhadores passaram a ter os mesmos direitos e obrigações que possuem os trabalhadores convencionais.

Tal documento, fruto do diálogo social entre Organizações de empregados e de empregadores, em nível comunitário, bem como dos Estados-Membros da União Européia, buscou estabelecer a definição de teletrabalho, seu caráter voluntário, as condições de emprego, a proteção de dados e a intimidade do teletrabalhador; além de tratar dos equipamentos, da saúde e da segurança para o exercício do trabalho, nessas condições. O documento estabelece, ainda, os direitos do teletrabalhador e do empresário; garantindo-se, assim, que os teletrabalhadores tenham igualdade de tratamento, em relação aos demais empregados da empresa; além da voluntariedade de aderir a essa modalidade de prestação de trabalho e à possibilidade de retorno à sua situação anterior. Por fim, obriga o empresário a aplicar medidas para se evitar o isolamento do trabalhador e facilitar o seu encontro com os colegas, regularmente.⁷

O acordo deixou claro ainda que o teletrabalhador possui voz ativa e deve junto com seu empregador chegar às soluções, sempre tendo a boa-fé como base, sem atitudes afrontosas.

4.9.3 PORTUGAL

O Código de Trabalho, instituído em 2003, abordou no ordenamento jurídico português a modalidade teletrabalho através da transcrição do Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho.

O referido diploma organizou em sete artigos a regulamentação da modalidade, tendo a disciplinado como dependente da existência de subordinação jurídica, da atividade ser realizada habitualmente fora da empresa e do uso de tecnologia.

⁷BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho**: uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620/589>>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

Ademais, tratou o regime do teletrabalho com a obrigatoriedade da celebração do Contrato para a Prestação Subordinada de Teletrabalho e regulamentou os instrumentos utilizados pelo empregado, bem como, sua privacidade, períodos de trabalho, cuidados com sua segurança e saúde, reparação em caso de eventuais danos e participações e representações coletivas.

4.9.4 ESPANHA

Participante do Acordo Quadro Europeu sobre Teletrabalho, essa forma de trabalho é praticada no país especialmente através de telecentros.

Limitada pela legislação, essa forma de trabalho requer a presença do funcionário uma vez por semana na empresa a fim de que tenha contato com os demais colegas e receba qualificação e novos treinamentos periodicamente.

4.9.5 FRANÇA

A adoção a modalidade começou na década de oitenta em razão da queda dos preços dos materiais de computação e da expansão das telecomunicações.

A regulamentação francesa aborda os seguintes temas: remuneração, uma vez que os funcionários estão sujeitos a convenções coletivas; a duração do contrato, que pode ser por tempo determinado ou indeterminado; a obrigatoriedade da inspeção no local do trabalho quando for em território nacional, tendo que ocorrer no momento em que as atividades estão sendo executadas, assim como as normas a respeito da segurança e higiene; disponibilização dos equipamentos pela própria empresa; possibilidade de alteração do regime caso uma das partes não esteja satisfeita.

Também, existe a possibilidade do contrato de trabalho ser parcial em que apenas algumas funções são realizadas em ambiente diferente ao centro de atividades comum da empresa.

4.9.6 COSTA RICA

Com o bom resultado do programa que colocou o teletrabalho nas agências governamentais em 2008, o governo decidiu por implementá-lo também nas

empresas estatais em 2013, sob a justificativa de que ajudaria principalmente as mães de família e as pessoas com condições especiais, além de reduzir gastos, controlar a poluição e favorecer a vida em família.

Por demais, foi criada uma comissão nacional específica responsável pelas normas relacionadas e as instituições governamentais desenvolveram um grupo com objetivo de definir regras internas dos funcionários que realizaram esse modo de atividade laborativa.

4.9.7 JAPÃO

No país asiático o teletrabalho passou a crescer na década de 2000, mas ganhou maior atenção das autoridades onze anos depois, uma vez que se mostrou útil ante as deficiências temporárias em razão dos fenômenos naturais que atingiram a população (tsunami e terremoto em 11 de março de 2011) que exigiram a redução do consumo de energia elétrica e deslocamentos desnecessários.

Por esta razão, em 2013, o governo criou o Projeto para Difusão Nacional do Teletrabalho, que desde então incentiva o regime, especialmente através de seminários que indicam vantagens e benefícios aos envolvidos.

5 CONCLUSÃO

Deixando de lado a visão de que o trabalhador era coisa, o Direito do Trabalho se desenvolveu a partir da Revolução Francesa, com base em uma relação de hierarquia e subordinação dentro de um ambiente físico determinado; o que não existe mais na sociedade atual.

Até mesmo a redação da Consolidação das Leis Trabalhistas, é antiga e pouco atende as necessidades de uma sociedade que inova constantemente, especialmente no âmbito trabalhista. Exemplo disso é o teletrabalho.

No país, embora haja menção sobre o teletrabalho no referido diploma, ainda não existe lei específica para regulamentá-lo, o que demonstra a desatenção do legislador, além de dar permissão para que sua prática aconteça de forma desenfreada, dado que traz grandes vantagens para o empregado e o empregador.

É necessário se ter cuidados com sua prática, pois a autonomia que concede traz responsabilidades aos envolvidos, por um lado a disciplina que é exigida do empregado, por outro, a fiscalização por parte do empregador que deixa de estar de forma física. Também, o exercício inadequado pode dar razões para conflitos judiciais ou problema com pessoas de convívio do trabalhador.

Ademais, a ausência de legislação deixa lacunas que motivam discussões judiciais, como pagamento de eletricidade ou envolvimento de terceiros no atividade laborativa. Em vista disso, o diálogo entre os envolvidos se torna indispensável para que pontos ainda não convencionados sejam abordados em tratativas de acordo, seja individual ou coletivo.

Ainda assim, diante de todo o exposto, o teletrabalho se mostrou uma forma de exercício laborativo válida, visto o uso de tecnologias e a mudança na organização empresarial que ele indica, principalmente em uma sociedade tão informatizada como a que vivemos.

Além disso, é uma oportunidade de inclusão social, pois a forma de trabalho permite a exploração da mão-de-obra de pessoas que apresentam dificuldades de locomoção.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (2017). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20 de agosto de 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Portaria nº 154**. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/17_03_14_Portaria_PRESI_154_teletrabalho_consolidada_72_17.pdf>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho: uma análise normativa e comparativa entre Brasil e Portugal**. Disponível em: <<https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/juridica/article/view/620/589>>. Acesso em: 20 de setembro de 2019.

DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2006.

Dicionário Online de Português. **Significado de Telecomunicação**. 2019. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/telecomunicacao/>>. Acesso em: 02 de setembro de 2019.

FERREIRA, Gabriel. **Home office cresce no Brasil, mas ainda enfrenta obstáculos**. 2014. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/pegando-no-batente-sem-sair-de-casa/amp/>>. Acesso em: 10 de setembro de 2019.

GONÇALVES, Ana Graciele. **Trabalho remoto já é realidade do serviço público**. Disponível em: <<https://cfa.org.br/trabalho-remoto-ja-e-realidade-no-servico-publico/>>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

JUNIOR, Gilmar. Notícia – **TST regulamenta teletrabalho para seus servidores**. 2013. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/not%C3%ADcia-tst-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores-0>>. Acesso em: 15 de setembro de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 15. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MONTEIRO, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Atualizado por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, Francisco Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. V. 64. N. 5. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.