



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

TELETRABALHO: OS RISCOS LEGAIS DE ADOTAR ESSE MODELO

CARLOS ALBERTO FERRI¹

JORGE ROBERTO VIEIRA AGUIAR FILHO²

JAILTON BORGES MAGALHÃES³

INTRODUÇÃO

De acordo com Oliveira (1995) trabalho é definido como uma atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a fortuna. Trabalho vem do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura de três paus. A primeira forma considerada trabalho foi a escravidão, sem nenhum direito trabalhista, pois era considerado propriedade. Na antiga Grécia, Platão e Aristóteles entendiam o trabalho de uma forma pejorativa, envolvendo apenas força física, a dignidade do homem era conquistada nos negócios da cidade por meio da palavra. O trabalho não tinha era uma realização pessoal, as necessidades da vida eram supridas pelo trabalho escravo. Hesíodo, Protágoras e os sofistas mostram o valor social e religioso do trabalho, que agradaria aos deuses, e tornaria os homens independentes. (MARTINS, 2003).

Formas novas de trabalho surgem ao longo dos anos. Esse processo atingiu seu ponto alto com os avanços tecnológicos, gerando assim o teletrabalho, ou seja, o trabalho à distância com o uso da internet. Não existe um consenso de conceito único entre os estudiosos.

¹Doutor em direito – Função Social do Direito - pela FADISP-SP. Mestre em Direito pela Unimep. Especialista em Docência do Ensino Superior pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). Advogado. Professor e Coordenador-Adjunto no Centro Universitário Adventista de São Paulo (Unasp). Professor convidado da Escola Superior da Advocacia (ESA – Mauá). Pesquisador do grupo de pesquisa de diagnóstico da tutela jurídica dos impactos ambientais do parcelamento do solo urbano do município de Engenheiro Coelho/SP. Conciliador Judicial. Membro da comissão de Direitos Humanos da OAB-Campinas. E-mail: carlos.ferri@ucb.org.br.

² Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Anhanguera (2001) e mestrado em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (2007). Atualmente é professor aulista do Centro Universitário Adventista de São Paulo e professor do Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson. Tem experiência na área de Direito, com ênfase nas áreas de Direito Tributário, Administrativo, Constitucional e Processual Civil.

³ Graduando no curso de Direito do Centro Universitário Adventista São Paulo – campus Engenheiro Coelho, SP. jailton.borges@ucb.org.br
Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

Segundo Hernandez (2011), mesmo que a palavra teletrabalho não faça parte do dicionário, tanto ela como outras servem para expressar o trabalho à distância. Nos Estados Unidos, empregam-se os termos *telework* ou *telecommuting*; na Espanha, *teletrabajo*; na Itália *televorero*; na França *teletravail* e, na Alemanha *telearbeit*. Pedreira (2000, p.587) afirma que:

[...] o teletrabalho é a atividade do trabalhador, desenvolvida total ou parcialmente, em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. O teletrabalho e o trabalho à distância não são realidades completamente diferentes. O teletrabalho é sempre trabalho à distância, porém o trabalho à distância abrange outras relações que não são teletrabalho (trabalho a domicílio, agentes comerciais, entre outros).

A humanidade nem sempre viveu das formas atuais de organização do trabalho. Há maneiras diversificadas de trabalho e de transformação das matérias-primas, na produção de bens. Moraes Filho (1943) cita as formas de produção industrial que se desenvolveram ao longo do tempo, o artesanato, a indústria doméstica, fábrica, o trabalhador ambulante.

Segundo Estrada (2012), o teletrabalho é definido por três elementos constitutivos: a localização ou o espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; e a mudança na organização e realização do trabalho. Estes elementos são interdependentes e têm que se dar simultaneamente para que se caracterize o teletrabalho.

O teletrabalho começou a ser descrito como uma nova forma revolucionária de trabalho, conectada às tecnologias de informação e comunicação. O interesse sobre essa modalidade, entre organizações, indústria de telecomunicações, trabalhadores, sociedade, governos, entre outros, vem crescendo gradualmente. A prática desse trabalho é tratada como uma solução para uma gama de problemas individuais, sociais e organizacionais. (CLEAR; DICKSON, 2005). É ainda capaz de contribuir para a redução de diversos problemas relacionados à sociedade contemporânea, tais como redução de congestionamento, poluição, acidentes em cidades grandes, devido à redução de veículos em trânsito, garantir a inclusão de minorias, pessoas com deficiências, mães com crianças pequenas e a revitalização de locais distantes dos grandes centros de trabalho. Não se apontam desvantagens ou limitações, nesse sentido, apenas surge questionamento quanto a real eficácia em redução de problemas. (COSTA, 2004).

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

O teletrabalho engloba questões como a distância remota, tempo e espaço físico em que o trabalho será realizado, a cultura e os novos valores do trabalho, aos quais esses elementos remetem para uma análise organizacional, inserida em um alvo de mudanças derivadas das novas formas organizacionais pós-modernas. (HANASHIRO E DIAS, 2002).

Tendo em vista, os desempenhos positivos do teletrabalho em diferentes empresas, e considerando que sua utilização independe do tamanho da empresa, podendo ser aplicado em organizações com 20 ou com 20.000 funcionários, vale ressaltar que em algumas áreas do conhecimento administrativo e de Recursos Humanos, o teletrabalho é ainda um conceito relativamente novo no Brasil, o que justifica a alusão de algumas más implantações. Seu propósito deverá objetivar a oferta de melhores respostas às empresas para enfrentar as pressões do mercado, constituindo assim, um elemento fundamental para o desenvolvimento estratégico das organizações. Sendo que sua prática não deve apenas propor redução de custos e sim aceitar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, para que ele se torne uma ferramenta para favorecer a empresa, o empregado e a sociedade respectivamente. (MELLO, 1999)

O presente estudo trata sobre as questões envolvendo o teletrabalho e os riscos de se adotar esse modelo, com destaque para os aspectos legais e sociais sob a ótica da seguinte área: direito do trabalho.

Os aspectos jurídicos do teletrabalho criam desafios, tanto em relações contratuais ou no seu desenvolvimento. A principal dificuldade consiste em conciliar a legislação vigente às suas particularidades, de modo a assegurar proteção ao empregado e à empresa. De acordo com preceito legal, não se difere o trabalho realizado em casa do executado na empresa. A legalização deve ser o maior objetivo para haver a inclusão do teletrabalhador, criando benefícios para quem trabalha em casa e as empresas contratantes. Busca-se vincular o trabalhador à Consolidação das Leis do Trabalho, para que os requisitos do empregado que trabalha em casa, tenham os mesmos direitos do trabalhador comum. Com base nesse contexto, o presente estudo levanta importantes questões sociais e legais, tais como: Quais são os riscos legais em adotar o teletrabalho, para a empresa e o trabalhador?

Como objetivo geral, o presente estudo tem a finalidade de apresentar as principais características do teletrabalho, destacando os aspectos jurídicos e sociais sob a ótica do direito do trabalho. Para se alcançar o objetivo proposto, se estabeleceu os objetivos específicos destacando-se: apresentar características e conceitos relacionados ao modelo de teletrabalho; avaliar as principais modalidades de teletrabalho; analisar os aspectos legislativos que oferecem estrutura para a legitimidade da atividade do teletrabalho no Brasil.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

Este estudo analisa um dos maiores problemas sobre o tema: a fiscalização do teletrabalhador e o controle em sua jornada. Será relatada a origem histórica do trabalho no mundo, do teletrabalho e do direito do trabalho. Serão conceituados os profissionais e a jornada de trabalho, os empregados que se enquadram nesse modelo, e mostrar que se têm o mesmo direito de um trabalhador comum. Por falta de leis específicas, se trata de uma discussão nova no meio jurídico, é importante destacar que a jurisprudência está reconhecendo o vínculo de emprego e o controle de horário. Por estar inserido em um novo contexto de reorganização global da economia, o teletrabalho é realidade sem volta. Tem se apresentado como experiência simbólica de novas tendências da sociedade. Utiliza-se conhecimento e praticidade, priorizando o tempo, que é tão escasso na sociedade moderna.

METODOLOGIA

Fundamentado em uma pesquisa qualitativa exploratória, o presente estudo foi desenvolvido através do método de revisão bibliográfica narrativa, cujo embasamento teórico adotado representa uma síntese de livros, revistas acadêmicas e artigos científicos publicados por autores renomados em seus respectivos segmentos. A pesquisa bibliográfica procura explicar e discutir um tema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos e outros. Busca também, conhecer e analisar conteúdos científicos sobre determinado tema. (MARTINS, 2001).

HISTÓRIA DO TRABALHO

Segundo Beltran (2002), a evolução do papel do Estado brasileiro unido às relações de trabalho pode ser dividida em quatro períodos: civilista, até 1930; intervencionista, de 1930 a 1945; pós-intervencionista, de 1946 a 1988; contemporâneo, a partir de 1988. Esses períodos são agrupados em uma grande fase histórica contraposta à pré-história, que ocorreu entre 1500 a 1888, marcada pelo trabalho escravo, primeiramente indígena e, posteriormente, por negros africanos, na qual se consagrou o liberalismo monárquico. A economia do Brasil era baseada na agricultura voltada para a exportação, à mão-de-obra passou da escrava para à dos imigrantes europeus.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

A revolução de 1930 foi um ponto crucial para os direitos dos trabalhadores, mudando o posicionamento do Estado brasileiro. Vargas ascendeu ao poder por força de um golpe de Estado, que contou com apoio popular e militar. A mudança do núcleo da atividade econômica brasileira da agricultura para a indústria gerou a implantação do regime capitalista de produção. A classe trabalhadora passou, a integrar, por via indireta e como decorrência da implantação do capitalismo industrial, a sociedade brasileira. Esta situação tornou necessária a interferência do Estado para a regulamentação jurídica das relações de trabalho, sobretudo para a proteção dos direitos sociais. (NASCIMENTO, 2007)

Na atual realidade abriu espaço para diversas formas para a prestação de trabalho profissional, como refere Nascimento (2011, p. 412):

Trabalho num local permanente, trabalho nas ruas, trabalho à distância, trabalho numa fábrica, trabalho em *callcenter*, trabalho numa emissora de televisão, trabalho sem horário, trabalho para produzir softwares, trabalho para consultoria, trabalho profissional desportivo no campo de futebol, variações do trabalho artístico, terceiro setor, manutenção dos equipamentos modernos, trabalho científico, desde a nanotecnologia até a macro tecnologia, trabalho intelectual do jornalista ao autor profissional de livros, trabalho editorial, trabalho em instituições financeiras, trabalho hospitalar, trabalho em laboratórios de análises, trabalho de terapeutas e massagistas, trabalho educacional em diversas formas e até mesmo trabalho em linha de produção.

Diferente dos países europeus, no Brasil não havia necessidade de controlar os conflitos sociais, principalmente porque não havia termos sindicais. A principal preocupação da elite governante era com a cafeicultura e com o interesse regional da aristocracia. Não havia preocupação em criar um sistema jurídico para proteger os direitos dos trabalhadores, para melhorar as condições sociais. Com a migração, dos imigrantes europeus para trabalhar na indústria rudimentar, cenário semelhante aos dos países da Europa. Entre 1917 e 1920, a grande oferta de mão-de-obra, decorrente do trabalho infantil e das mulheres, provocou insatisfação, causando pequenas greves, que não afetaram a economia nacional, devido a principal atividade ainda ser a exportação de café. (BIAVASCHI, 2007)



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

A ORIGEM DO TELETRABALHO

O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “*Telou*”, que significa “longe” e, da palavra latina “*Tripaliare*” que significa “trabalhar”. Na Inglaterra em 1962, foi criado em sua própria residência, por SteplaneShierley, o conceito de *Freelance*, atividades de programas de computadores, contribuindo para o surgimento do trabalho remoto (GOULART, 2009).

Drucker (1909), afirmava que o novo desafio das organizações é administrar inovações, através da relação homem-máquina, considerando que cada uma dessas inovações administrativas representa a aplicação do conhecimento ao trabalho, a substituição do trabalho árduo por sistemas e informação.

Barros (2009) alega que o teletrabalho é considerado como uma modalidade especial de trabalho a distância que constitui uma nova modalidade de trabalho descentralizado, realizado na residência do trabalhador ou em centros satélites fora do núcleo central da empresa. Ainda acrescenta que:

[...] essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009, p. 327).

Kugelmass (1995) afirma que o trabalho à distância originou-se com Edgard Thompson, em 1857. Por meio de sua empresa ferroviária Penn Railroad, descobriu que poderia usar o sistema de telégrafo privado para controlar os equipamentos remotamente, criando operações descentralizadas.

Rodrigues Pinto assim afirma sobre o tema:

Seu melhor 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,



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133).

O teletrabalho consiste em levar o trabalho aos trabalhadores, ao contrário do modelo padrão. Distingue-se por atividades fora do escritório principal, sejam num centro de teleserviços ou na própria residência do indivíduo, otimizando o tempo referente à viagem ao trabalho devido aos recursos disponíveis, de maneira que a tecnologia permita que a maioria das pessoas possa trabalhar em casa (NILLES, 1997).

Com o surgimento do teletrabalho, várias mudanças ocorreram principalmente no âmbito organizacional. Essa modalidade exige mudança na estrutura e cultura organizacional. A relação de confiança torna-se fundamental, pois exige a necessidade de delegar autonomia e poder de decisão, por parte do teletrabalhador e do administrador. O teletrabalho flexibiliza o tempo e o ritmo de trabalho, abdicando do método tradicional de gestão e observação presencial, favorecendo a organização em relação à qualidade e produtividade de serviço (GOULART, 2009).

Seguindo a mesma visão, Nilles (1997) considera as atividades passíveis de serem executadas em tempo integral, em casa ou em outro local que não a sede da empresa, quando a função não exige contato direto com as pessoas, e as informações sigilosas podem ser protegidas. A partir dos anos 80, muitas empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho, proporcionando oportunidades de investimento por parte dos governos para iniciativas novas, principalmente na cidade urbana.

Rodríguez (1999) apresenta um critério de enquadramento das tipologias, dividida em três tipos. A primeira classificação funda-se no regime jurídico, dando importância para a relação contratual: teletrabalho subordinado, teletrabalho parassubordinado, teletrabalho autônomo ou *freelancer*. A segunda classificação segue o critério topográfico, o local da prestação de serviços: teletrabalho a domicílio, teletrabalho em telecentro e teletrabalho móvel ou nômade. A terceira classificação é com base na comunicação, na organização técnica, o modo como o trabalho se realiza, ou seja, se há ou não conexão telemática constante com a empresa: teletrabalho on-line, com ligação bidirecional, teletrabalho *offline*, com vinculação unidirecional. Di Nicola (1999) apresenta uma quarta classificação calcada na frequência e na jornada de trabalho: teletrabalho *full time*, teletrabalho *part-time* ou alternado e teletrabalho ocasional.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

Por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver simultaneidade de espaços de trabalho. O teletrabalhador poderá intercalar suas atividades entre domicílio e a empresa, entre telecentro e empresa ou, ainda, entre empresa e qualquer lugar em que haja a possibilidade da execução do serviço por meios telemáticos. Poderá haver teletrabalho permanente, que é aquele cujo tempo de trabalho no mesmo local exceda a 90% (noventa por cento) do total trabalhado na semana; o teletrabalho alternado, quando o teletrabalhador consome mais de um dia da semana, mas menos de 90% (noventa por cento) da carga horária no mesmo local; ou, ainda, o teletrabalho suplementar, em que o teletrabalhador executa a atividade de forma ocasional no domicílio, em telecentro ou em local escolhido, por menos de um dia completo de trabalho durante a semana. (ANDRADE, 2007).

Na análise de Biesdorf, o teletrabalho pode ter as seguintes modalidades, a depender do local em que será prestado:

a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo. b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas. c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. (BIESDORF, 2011, p. 25).

O trabalho estimula o desenvolvimento do potencial do trabalhador, trazendo crescimento profissional e felicidade. Ninguém pode ser produtivo fazendo algo que não o satisfaz. (VIEIRA, 2007). O teletrabalho constitui uma nova sociedade laboral na era da tecnologia. Assemelha-se ao taylorismo, no sentido de que é uma resposta organizativa ao progresso tecnológico, o contraponto ao desenvolvimento indicado pela informática e pelas telecomunicações (CHAPARRO, 1996).



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

CONCEITO DE TELETRABALHO NO BRASIL

No setor público brasileiro, a primeira a adotar o modelo do teletrabalho domiciliar foi a empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, o Serviço Federal de Processamento de Dados, cujo negócio é a prestação de serviços em tecnologia da informação e comunicações para o setor público, sendo considerada uma das maiores organizações públicas mundiais neste ramo. A iniciativa surgiu com um projeto piloto em 2006. O SERPRO possui vários empregados cumprindo a jornada de trabalho em suas residências, desde 2005, sendo que 18 empregados participaram na abertura do primeiro edital e outros 50 no segundo, realizado em 2007. Em 2013, 31 empregados já trabalhavam remotamente. Segundo informações acessadas na página virtual da empresa, esse programa apresentou um ganho em produtividade de 10,5% e uma economia em logística de 47,1%. Segundo a coordenadoria, a adesão ao programa é voluntária e o candidato passa por uma análise que dura em torno de três meses com avaliações que incluem perfil psicossocial em seus mínimos detalhes, além de ser feita uma análise ergonômica do espaço da casa do funcionário antes da autorização (SERPRO, 2015).

Em 2006, na cidade de São Paulo, foi realizado o CBT 2006 - 1º Congresso Brasileiro de Teletrabalho, evento promovido pela SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, com vistas a discutir a situação do teletrabalho, trocar experiências e apresentar soluções inovadoras para essa nova modalidade de trabalho. Segundo um estudo da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), o número de profissionais remotos chega a 3,5 milhões e o crescimento médio atinge 10% ao ano. As principais vantagens do teletrabalho são o ganho de tempo, já que não é necessário o deslocamento, a facilidade de concentração, uma vez que a pessoa trabalha sozinha, e a possibilidade de equilibrar melhor a vida pessoal. (SOBRATT, 2013)

É importante destacar que a adoção, de forma ampla, do teletrabalho na administração pública não é uma medida fácil de ser implantada. Para que isso ocorra, é preciso que as atividades que devam ser priorizadas, sejam selecionadas, distribuídas e acompanhadas de forma consistente. Isso exige investimentos em softwares para administrar todo o processo, além de treinamento para os gestores, para sensibilizá-los na gestão das pessoas que vão estar distantes da repartição pública. A decisão para a adoção do teletrabalho no setor público prima por resultados e observa a qualidade dos serviços realizados. Pereira (2013) afirma que, as atividades priorizadas devem ter como referência as atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor e a qualidade do serviço prestado.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

As exigências de qualidades para trabalhar nessa modalidade, variam de acordo com a empresa e o segmento, algumas características básicas são consideradas essenciais para estes 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, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais. (SOBRATT, 2013)

Extraindo-se o que for compatível em relação à realidade brasileira, é relevante que o Estado brasileiro procure avançar de forma consistente na adoção do teletrabalho no serviço público, visto que essa modalidade é importante para permitir mais flexibilidade na Administração Pública. Neste sentido, Pereira (2013) acredita que seja necessário, do ponto de vista institucional, que no processo para a adoção desse modelo, seja aprovada uma lei de gestão do teletrabalho, orientada para a flexibilidade, com contratos de gestão por objetivos e criação de uma nova cultura de avaliação de resultados por meio de auditorias de qualidade dos serviços prestados além de um novo modelo de emprego público, o que vai exigir uma nova legislação que regulamente este tipo de trabalho.

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O desempenho do teletrabalhador deverá estar atrelado a uma disciplina pessoal e a sua organização de trabalho, o que caracteriza uma vantagem para trabalhar nessa modalidade. Segundo Mello (1999, p. 16), poderá ser considerada algumas regras precisas à modalidade como contribuição ao sucesso constante na prática desta atividade:

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

Forte automotivação – o teletrabalhador é mais sensível a distrações e dispersão. Por outro lado, o isolamento pode afetá-lo psicologicamente. Logo, é necessária automotivação; Autodisciplina – como o ambiente do teletrabalho não está sujeito ao controle físico e visual do ambiente tradicional do escritório, a autodisciplina é fundamental; Competências e preparação – o teletrabalhador tem de ter as competências para a atividade em causa e, além disso, tem de aprender a funcionar neste sistema; Flexibilidade e espírito de inovação – quem tem dificuldades em se adaptar a novas situações, não é bom candidato ao teletrabalho; Formas de socialização – o teletrabalho coloca restrições à socialização. Soluções mistas de tempo parcial em casa e no escritório, a utilização de Escritórios Virtuais, ou o incentivo aos encontros entre teletrabalhadores e clientes, são aconselháveis; Regime de voluntariado – nunca deve ser feita a seleção de teletrabalhadores por escolha administrativa; todos os candidatos devem ser voluntários e escolhidos segundo critérios objetivos; Ambiente familiar – a família tem de ser considerada na análise.

Mello (1999, p. 16), ainda amplia sua visão ao afirmar que:

[...] o teletrabalho não deve ser mero recurso para resolver problemas domésticos. Combate aos exageros – o ambiente de isolamento pode gerar a dependência em relação à gula, alcoolismo e drogas. Há que levar estes perigos em consideração; Ambiente adequado – tem de haver um espaço claramente demarcado no lar para o teletrabalho. A separação em relação às atividades familiares é crucial; Formação – treine os candidatos ao teletrabalho, os seus gerentes nas empresas e suas famílias; Sistema experimental – comece com uma equipe de voluntários, crie um sistema experimental e ensaie alternativas mistas. Os testes à funcionalidade do sistema devem ter, pelo menos, a duração de um ano; Regra número um – o teletrabalho não é nem um prêmio, nem sequer uma punição. É apenas uma forma diferente de trabalhar.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

O teletrabalho cresceu consideravelmente, como forma de trabalho alternativo para pessoas com deficiência. Houve a conquista de um espaço considerável no mundo corporativo, por várias razões. Muitas pessoas com deficiência mostram-se interessadas e revelam capacidades para realizar o trabalho em sua própria residência, estes indivíduos apresentam características éticas suficientes para assumir essa modalidade de trabalho. O teletrabalho oferece a possibilidade de trabalho acessível, de desenvolver uma carreira profissional, sem preconceitos, sem barreiras provocadas pela deficiência (Anderson; Bricout; West, 2001).

Segundo De Masi (2000), o teletrabalho apresenta algumas vantagens ao trabalhador: autonomia dos tempos e dos métodos; redução de custos e do cansaço; coincidência entre o lar e o local; relações de trabalho mais personalizadas; melhoria da gestão da vida social e familiar; possibilidade de redução das horas de trabalho; não precisa enfrentar a poluição da cidade, evita o congestionamento, o tempo perdido no trânsito e os gastos de transporte (GRECO; MARTINS, 2001). Para Jardim (2003), o teletrabalho significa redução do tempo livre, menor ajuda na execução do trabalho, isolamento social, redução da distinção entre vida profissional e particular e menor possibilidade de ascensão na carreira.

Para o teletrabalhador sempre haverá vantagens e desvantagens ligadas ao teletrabalho, Marques (2014) e Serra (1996) elencam vantagens e desvantagens do teletrabalho na visão individual, da organização e da sociedade.

Vantagens individuais; redução dos deslocamentos entre residência e o trabalho; diminuição de custos, além do transporte, os custos com alimentação e menor necessidade de gastos com vestuário; melhora na qualidade de vida, possibilitando uma melhor conciliação da vida pessoal e profissional; aumento das oportunidades de trabalho, por quebrar as barreiras regionais; elevação da satisfação e motivação, poder contar com maior autonomia e flexibilidade refletindo na autoestima e na autorrealização; melhora na produtividade e criatividade, sendo possível respeitar o relógio biológico do indivíduo (MARQUES, 2014; SERRA, 1996).

Desvantagens individuais; Isolamento social e profissional devido à ausência ou diminuição de contato com colegas de trabalho; riscos ergométricos e de segurança no ambiente de trabalho, uma vez que as instalações podem não estar de acordo causando desconforto, fadiga e lesões por esforço repetitivo; stress e problemas físicos em decorrência de má alimentação ou vícios como álcool e tabaco; redução das oportunidades profissionais, podendo ter menos visibilidade na empresa; conflitos familiares pelos parentes encararem como invasão do espaço familiar ou interrupções



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

durante o período de trabalho; extensão da jornada de trabalho, por mau aproveitamento do tempo (MARQUES, 2014; SERRA,1996).

Vantagens organização: ganhos de produtividade pela possibilidade de maior concentração, menor nível de absenteísmo e a satisfação do trabalhador; redução de custos pela menor necessidade de espaço físico; flexibilidade organizacional acarretando vantagens na gestão dos recursos humanos, possibilidade de se beneficiar com fuso horário diferente; competitividade na atração e retenção de competências permite utilizar trabalhadores talentosos em locais distantes da empresa; aumento da qualidade do trabalho e dos serviços prestados aos clientes principalmente pela satisfação do colaborador; possibilidade de surgimento de novos negócios que o modelo de teletrabalho pode proporcionar (MARQUES, 2014; SERRA,1996).

Desvantagens organização: conflitos entre colegas de trabalho, resistência às mudanças recorrentes pelo teletrabalho; dificuldade de supervisão, pois os gerentes podem não se adaptar a esse novo tipo de gerenciamento; enfraquecimento da cultura organizacional causada pela dispersão geográfica dos colaboradores, visões e posturas diferentes da empresa; necessidade de investimentos específicos em infraestrutura para viabilizar a adoção do teletrabalho; riscos de segurança da informação uma vez que dados confidenciais podem estar trafegando em redes públicas de comunicações (MARQUES, 2014; SERRA,1996).

Vantagens sociedade: redução de tráfego por diminuição de demanda de transporte particular ou público; estratégias de desenvolvimento regional pela absorção de mão de obra sem necessidade de instalação de empresa no local; inclusão social através da facilidade na contratação de pessoas portadoras de deficiências físicas (MARQUES, 2014; SERRA,1996).

Desvantagens sociedade: vulnerabilidade de concorrência na contratação de mão de obra de outras regiões em função de custos menores; exclusão digital (infoexclusão) por parte da sociedade que pode não ter as habilidades necessárias de funções remotamente (MARQUES, 2014; SERRA,1996).

NATUREZA JURIDICA

No Direito do Trabalho a definição de empregado é encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 3º:

Art. 3º Considera-se em pregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a em pregador, sob a dependência deste e mediante salário. [...] Parágrafo único. Não haverá distinções



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

relativas à espécie de em prego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A definição de empregador é encontrada na mesma CLT¹, no art. 2º. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços [...]”.

O artigo 6º da CLT, simultaneamente estabelece que não se diferencie o trabalho realizado na residência do empregado e o executado na empresa do empregador. Logo, estendem-se as normas jurídicas ao teletrabalho quando compatíveis, conforme disposição:

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. (BRASIL, 1943)

A Legislação da forma como se encontra, constitui-se insuficiente para regular adequadamente as relações de teletrabalho. De acordo o Projeto de Lei do Senado nº 254, de 2013, do Senador Rodrigo Rollemberg, intensificam-se as ponderações de regulamentação específica e não somente equiparada tal como demanda a justificção correlata.

[...] Busca-se a adoção de uma legislação que ofereça um equilíbrio entre as necessidades de empregadores e empregados e, para tanto, balizamos nosso trabalho em dois eixos fundamentais: 1 - Trata-se da regulação de modalidade especial do contrato de trabalho, em razão de que cuidamos de dispor sobre seus caracteres específicos, que o distinguem do contrato de trabalho normal, ressaltando-se que as disposições referentes ao contrato de trabalho regular são também aplicáveis ao contrato de teletrabalho, no tocante ao que não seja peculiar ao teletrabalho. 2 - Não se admite que o contrato de teletrabalho seja utilizado para, de qualquer maneira, baldar os direitos do trabalhador, quer pela utilização de empregados disfarçados de autônomos, quer pela implementação de controles disfarçados do trabalhador, instituindo um regime de teletrabalho de fachada, ou,



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

ainda, pela descaracterização dos direitos coletivos do trabalhador. O universo das relações de trabalho como sabem todos, é atualmente um universo em mutação. É necessário que o Brasil esteja preparado para essas modificações para que não sejamos por elas sobrepujados. Por esse motivo, peço apoio a meus pares para a aprovação do projeto que ora apresento. (BRASIL, 2013)

Para caracterizar o vínculo empregatício, é necessária a prestação de serviço com o princípio da continuidade, ou seja, o prestador de serviço não poderá ser substituído, ser uma contratação onerosa e ser realizado por pessoa física, vez que pessoa jurídica descaracterizaria a relação de emprego. Um requisito essencial para a existência do vínculo empregatício, o empregador deve sempre assumir os riscos da atividade.

O fato de o empregado trabalhar em domicílio, podendo tornar a forma de direção complicada, não altera, necessariamente à inexistência da subordinação. A subordinação do empregado é jurídica, resultante de um contrato fundado.

Em relação ao trabalho em domicílio, com base no parágrafo único do art.3º consolidado, não pode o mesmo ser excluído da proteção do vínculo de emprego, o que vai garantir a este trabalhador os vários direitos trabalhistas. O trabalhador autônomo também pode estar sujeito ao controle do tomador do serviço no que se refere aos mecanismos essenciais para a garantia de resultado satisfatório do serviço, conforme, por exemplo, se nota da Lei nº 4.886 de 9 de dezembro de 1965, referente aos representantes comerciais autônomos. Como uma das tentativas de atenuar o desemprego, a Organização Internacional do Trabalho regulamentou o trabalho em domicílio, em face da expansão significativa do teletrabalho, através da Convenção 177 e da Recomendação 184, ambas datadas de 1996 (ALMEIDA, 2005).

Em relação à subordinação jurídica, esta representa um elemento característico do contrato de trabalho, que permite diferencia-lo dos demais contratos. Visto como critério da subordinação econômica a dependência salarial como meio de subsistência do empregado. Na subordinação econômica, o empregado depende do salário pago pelo patrão como única ou principal fonte de sustento próprio e de sua família (ALVARENGA, 2014).

A distância do teletrabalhador e a falta de ordens diretas do empregador causam argumentos que contrariam a subordinação. Coutinho (2013, p. 215) faz críticas a tais argumentos afirmando:

Variadas são as formas de burlar a existência da relação de emprego na atualidade, na maioria das vezes, frise-se, com base no argumento patronal da falta de subordinação jurídica ou do comando direto por parte da empresa. Nessa toada, surgem terceirizações, cooperativas de trabalho, PJs (Pessoas Jurídicas criadas pelos trabalhadores), ‘sociedades’ entre o dono do estabelecimento comercial e seus trabalhadores (‘parceria’ ou



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

‘arrendamento’), além do alegado trabalho autônomo, assim configurado porque é prestado à distância.

A recomendação nº184, aprovada na 83ª reunião da Conferência Geral em 04 de junho de 1996, bem como a Convenção nº177, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 20 de junho de 1996 e, que entrou em vigor no dia 22 de abril de 2000, tendo em conta suas particularidades, trazem os princípios sobre as condições de trabalho a domicílio. Referidas normativas levam em conta a globalização da tutela dos trabalhadores a domicílio, com velhos e novos conceitos, incluindo, portanto, também os teletrabalhadores.

A recomendação nº184 trata da definição do trabalho a domicílio, formas de controle pelas autoridades nacionais, idade mínima, remuneração, seguridade social, proteção à maternidade e à saúde, horas de trabalho, períodos de descanso e férias, solução de conflitos e programas relativos ao teletrabalho.

O posicionamento do Egrégio Tribunal Regional da 3ª Região traduzia com maestria o entendimento maciço dos demais tribunais pátrios:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação (TRT - 3ª R - RO 00977-2009-129-03-00-7 - Rel. Jessé Cláudio Franco de Alencar - DJe 26.11.2009, p. 97).

No mesmo sentido, entendia o Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do *home office*, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (TST - 6ª T - AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16.04.2010.)

A CLT (BRASIL, 1943) em seu artigo 2º considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

Diante do posicionamento dos Tribunais e da realidade fática apresentada em nosso país, onde há o grande crescimento da modalidade de teletrabalho, houve o advento da lei n. 12.551/11, a qual inseriu oficialmente uma “nova” espécie de prestação de serviço, alterando a redação da CLT, em seu artigo 6º, parágrafo único - que dispõe sobre equiparação dos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” para efeitos de “subordinação jurídica aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

O parágrafo único incluso ao artigo 6º da CLT consolidou os entendimentos jurisprudenciais e doutrinários já existentes, pacificando o entendimento de que inexistente diferença para efeitos de configuração do vínculo entre o trabalho presencial e o trabalho a distância. Com o advento da lei n. 12.551/11 houve o expresso e inquestionável reconhecimento de que a legislação trabalhista confirmou que as inovações tecnológicas alteraram as relações de trabalho, assim como do exercício do poder do empregador, constatando ainda que a presença do empregado no estabelecimento do empregador foi flexibilizada, podendo ser exercida de forma virtual, com o patrão desempenhando os seus poderes através dos meios telemáticos (BRAMANTE, 2012, p. 391).

Compreende-se que a partir da inclusão dos meios telemáticos na redação do parágrafo único do artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943), a realidade jurídica precisa ser adaptada categoricamente às inovações, a fim de que o teletrabalhador ganhe contornos bem definidos, pertinente se faz a ampliação do conceito de subordinação jurídica, cuja finalidade é atrelar estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada, qualquer que seja a função do empregado (Delgado, 2010).

A Lei n. 12.551 (BRASIL, 2011), foi originada por meio do Projeto de Lei n. 3129 (BRASIL, 2004) da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores. O objetivo da lei pode ser visualizado através da justificativa apresentada para o projeto pelo seu autor:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho (BRASIL, 2008).



**REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018**

Sullivan (2003), afirma que algumas classificações de teletrabalho, principalmente o home-office, utilizam da modalidade contratual entre o trabalhador e organização como uma forma de diferenciar os diversos tipos de trabalho à distância. O contrato de trabalho é remunerado e interdependente, visto que há troca de serviços e vantagens, ou seja, o empregado trabalha mediante compensação em forma de salário, o intuito é contra prestativo.

No domínio do contrato de trabalho, os recursos tecnológicos podem ser utilizados como uma opção de controle do trabalho, objetivando produtividade ou proteção à propriedade do empregador, no entanto, isso não se confunde com os direitos do empregado. Nesta direção, orienta Reis (2007, p. 84):

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

Entretanto, mesmo sem uma previsão legal acerca do tema, tanto a doutrina quanto a jurisprudência concordavam em reconhecer os notórios benefícios para a relação empregatícia no caso do trabalho a distância, como novas prestações de trabalho, dentre eles, o teletrabalho (BRASIL, 2011; BRAMANTE, 2012, p. 391).

REFORMA TRABALHISTA

O Projeto de Lei PL 6.787 (BRASIL, 2016), aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril, modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de rever pontos específicos de outras leis e derrubar súmulas do TST que continham interpretações favoráveis aos trabalhadores. Em síntese, a reforma trabalhista inscrita no Projeto de Lei 6.787 (BRASIL, 2016) institui um marco regulatório para as relações de trabalho altamente favorável aos interesses das empresas. Com isso, reverte à lógica que originalmente inspirou a criação da legislação trabalhista no país, de cunho mais protetivo ao trabalhador, ainda que permeada por uma visão conservadora a respeito dos direitos coletivos de organização e representação. (REFORMA TRABALHISTA, 2017).

Estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

necessidade de se locomover para exercer suas atividades. Por exemplo, residência própria, biblioteca, cafeteria, mas desde que utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como e-mail, *whatsapp*, *facebook*, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

De forma cruel, o legislador incluiu no inciso III do art. 62 da CLT o teletrabalhador, de modo a retirar a proteção à jornada, desconsiderando o grande avanço tecnológico que permite atualmente aos empregadores controlar a localização exata do trabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim.

A regra no direito brasileiro é a jornada de 8 hs. diárias e 44 hs. semanais, prevista no art. 7º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador. Assim, para se atribuir uma interpretação conforme a Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada. Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, está enquadrado na disposição do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MELO, 2015)

No parágrafo primeiro do art. 75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo. Porém, o parágrafo segundo afirma que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial. A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) que diz que os direitos devem visar à melhoria da condição social do trabalhador. (MANDELLI, [s.d.]

CONCLUSÃO

As sociedades evoluíram com o passar do tempo, resultando na modernização e no avanço da tecnologia. Com a chegada da internet, abriu-se a possibilidade para os indivíduos que residem em locais distantes, se comunicassem e a rede de computadores do mundo foi conectada. A tecnologia permitiu a concretização da realidade tecnológica nos dias atuais, quase todas as atividades praticadas pelo homem, têm a informatização.



**REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018**

O teletrabalho surge na sociedade como uma alternativa cada vez mais presente, criada como um meio para a redução de custos e para o aumento da competitividade empresarial, a utilização de tecnologia mantém o empregador e o empregado conectados.

Esse atípico trabalho necessita de leis e regulamentação própria, que seja mais adequada para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Existe a necessidade de adequar às normas trabalhistas, constitucionais e infraconstitucionais relacionadas ao teletrabalho. Quando o teletrabalhador atua como o empregado tradicional, é submetido a várias formas de controle, o que caracteriza a subordinação jurídica. É utilizado por meios de comunicação remotos, pelos quais trocam-se informações de trabalho.

No Brasil, a atual legislação, principalmente nos artigos 3º, 4º, 5º e 83º, da Consolidação das Leis do Trabalho, tratam das relações de emprego normais e da não distinção entre os trabalhos executados na empresa ou na residência do empregado. Com a Lei nº 12.551 (BRASIL, 2011), a nova redação do artigo 6º do CLT foi alterada. A intenção do legislador brasileiro foi a de agrupar o trabalho realizado à distância às situações de tradicional trabalho direto, reconhecendo a subordinação jurídica.

Existem projetos de lei em curso no Congresso Nacional, que buscam formalizar a prática de trabalho à distância. É o caso do Projeto de Lei nº 4.505-A (BRASIL, 2008), da Câmara dos Deputados, e dos mais recentes Projetos de lei nº 274 (BRASIL, 2013) e 326 (BRASIL, 2013), do Senado Federal, que se propõe a regulamentar o trabalho à distância e organizar as relações de teletrabalho.

O direito do trabalho depende exclusivamente da legislação, que deve atuar sobre a realidade dos fatos, deve-se criar uma lei específica sobre o teletrabalho, principalmente, sobre o controle da jornada de trabalho, pois no contexto mundial, o trabalho à distância veio para ficar.

O teletrabalho pode ser entendido como uma forma alternativa e diferente de organização de trabalho. O que importa é o que se faz, quando se faz e o local onde se faz. Economizar tempo é algo fundamental, se o faz no trabalho com vistas a ter mais tempo para si e sua família, melhor ainda. Sem contar na melhoria para o meio ambiente, que não sofre com degradações de poluentes em sua atmosfera.

O Teletrabalho é eficaz tanto para o empregado especializado quanto para o de menor especialização. Dessa forma, alcança um maior número de trabalhadores, inclusive, buscando aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho.

Essa modalidade de emprego satisfaz os dois lados. As empresas gastam menos com manutenção de estrutura física e os empregados ganham em qualidade de vida e produzem mais. E, por essas razões que se entende que o teletrabalho poderia ser mais divulgado, difundido e aplicado nos mais diversos setores, seja público ou privado.

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. **Trabalho em domicílio** – Histórico e perspectivas – O teletrabalho. Rev. TST, vol.71, n. 2. Brasília: 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Teletrabalho e subordinação estrutural**. Revista Jus Navigandi, Teresina, n. 3848, 13 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: out. 2017.

ANDERSON, J.; BRICOUT, J.; WEST, M. *Telecommuting: Meeting the need of businesses and employees with disabilities*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2001

ANDRADE, P. V. C. L.. **Teletrabalho no Ordenamento Jurídico**. Revista Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. João Pessoa. v. 15, n. 1, p.284303, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELTRAN, A. P. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: 2002. 351 p.

BIAVASCHI, M. B. **O Direito do trabalho no Brasil – 1930 -1942: A construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: 2007, 495 p.

BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. **Reflexões contemporâneas de direito do trabalho**. Curitiba: RoseaNigra, 2011.

BRAMANTE, Ivani. **Teletrabalho** – teledireção, telesubordinação e teledisposição. LTr, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 10 out. 2017.

_____. **Constituição Federal (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm> Acesso em: 10 de out. 2017.

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

_____. **Convenção nº 177, OIT**, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 10 de out. 2017.

_____, **Tribunal Superior do Trabalho**. Jurisprudência. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista. Processo nº AIRR 62141/2003-0011-10-19. 6ª Turma. Julgado em: 07.04.2010. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 10 de out. 2017.

_____, **Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**. Jurisprudência. Recurso Ordinário. Processo nº 3197309 00977-2009-129-03-00-7. Sétima Turma. Publicação: 26.11.2009. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>>. Acesso em: 10 de out. 2017.

_____, **Projeto de Lei do Senado nº 254**. Jurisprudência. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3574376>>. Acesso em: out. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: EBAPE/ FGV, 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1>>. Acesso em: out. 2017.

CHAPARRO, Ortiz F. *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnologia*. Madrid: 1996

CLEAR, Finatn; DICKSON, Keith. *Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy*. *New Technology, Work and Employment*. Vol.20, Issue.3, p.218-233, Nov.2005.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Trad. Lea Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Editora LTr. São Paulo, 2010

DI NICOLA, Patrizio. *Il nuovomanuale deltelelavoro: Nuovimodidilavorarenellasocietà dell'informazione*. Roma: Edizioni Sean, 1999.

DRUCKER, P. **O melhor de Peter Drucker: A administração**. Tradução de Arlete Simille Marques (2001). São Paulo: Editora Nobel, 1909.

ESTRADA, M. M. P. **O teletrabalho escravo**. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012.

GOULART, J. (2009). **Teletrabalho: Alternativa de trabalho flexível**. Brasília: Editora Senac.

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

GRECO, M. A.; MARTINS, I. G. S. **Direito e Internet**: relações jurídicas na sociedade informatizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; DIAS, Wellington Fonseca. **O sistema de teletrabalho**: algumas implicações de um ambiente virtual. In: Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração - ENANPAD. Anais. Salvador: ANPAD, 2002. Disponível em: < <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-cor-1147.pdf>>. Acesso em. out. 2017.

HERNANDEZ, M. R. P. **Novas perspectivas das relações de trabalho**: o 60 teletrabalho, São Paulo: LTR, 2011.

JARDIM, C. C. S. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

KUGELMASS, J. **Telecommuting**. Estados Unidos: Editora Lexington Books, 1995.

MANDELLI, Vitoria de Tassis. **Como ficará o teletrabalho com a reforma trabalhista?** Disponível em: <http://www.marsaioli.adv.br/app/webroot/files/Teletrabalho_-_Reforma_Trabalhista.pdf>. Acesso em: out. 2017

MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Teletrabalho**, Conceitos e Tecnologias. Lisboa: Perfil, DeltaConsultores e ISPA, 2004.

MARTINS, Ives Granda da Silva. **Imunidades tributárias**: Teleologias. 2. ed. Curitiba: Ânima - Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET, 2013.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. Editora Atlas, 2003.

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

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2015. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: out. 2017.

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

NASCIMENTO, A. M.. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

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

NILLES, J. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**. São Paulo: Editora Futura, 1997.

OLIVEIRA, Carlos Roberto. **História do trabalho**. São Paulo: Ed. Ática, 1995.

Revista Jurídica do Centro Universitário "Dr. Edmundo Ulson" – UNAR, Araras, v.18, n.01, p.151-176, nov.2018. DOI: 10.18762/1983-5019.20180008



REVISTA ELETRÔNICA DO CURSO DE DIREITO DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ARARAS- ESTADO DE SÃO PAULO
VOLUME 18 – Nº 01 - 2018

PEDREIRA, P. **O teletrabalho**. Revista LTr, v. 64, n. 5, p. 583-587, 2000.

PEREIRA, José Matias. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <<http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: out. 2017.

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância**. 2. ed. Editora LTr. São Paulo, 2007

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDO SOCIECONOMICOS (DIEESE). **Reforma Trabalhista**. Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical. Texto-Síntese. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhista Sintese.pdf>>. Acesso em: out. 2017.

RODRÍGUEZ, Ricardo Escudero. **Teletrabajo, in Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo**. Madrid: *Ministerio de Trabajo y Asuntos Soiales*, 1999.

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

SERRA, Paulo. **O Teletrabalho - conceito e implicações**. Universidade da Beira Interior, 1996. Disponível em: <http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em out. 2017.

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). **Site oficial**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <www.serpro.gov.br>. Acesso em: out. 2017.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELETIVIDADES (SOBRATT). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teletividades do Estado de São Paulo**. São Paulo, SP: 2013. Disponível em: <http://arquivos.ambiente.sp.gov.br/portalanovomedia/2013/09/Teletrabalho_e_Teletividades_SMA_Ago20131.pdf>. Acesso em: out. 2017.

SULLIVAN, Cath. **Space and the intersection of work and family in homeworking households**. *Community, Work & Family*. Vol. 3, Issue 2, 2000.

VIEIRA, C. **Comunicação Empresarial: Etiqueta e ética nos negócios**. São Paulo: Editora Senac, 2007.