



TELETRABALHO – A (DES)REGULAMENTAÇÃO DADA PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17)

Lucas Barbieri Lourenço¹

Luciana Carneiro da Rosa Aranalde²

Resumo: O objetivo do presente artigo é analisar o fenômeno do teletrabalho, desde seu surgimento até a apresentação de seus conceitos e modalidades, traçando uma linhagem histórica sobre a modificação do trabalho ao longo do tempo e alcançando a atual regulamentação dada pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017. Quanto às suas vantagens e desvantagens, serão abordadas em 3 (três) aspectos: empregado, empresa e sociedade. O teletrabalho foi reconhecido no Brasil pela Lei nº 12.551/2011, que equiparou os meios telemáticos e informatizados de comando e controle, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão. Essa moderna forma de trabalho, com o desenvolvimento das atividades fora da sede da empresa, chama uma atenção especial na caracterização do vínculo existente entre as partes. O estudo pretende mergulhar na doutrina existente sobre o tema, bem como nos ensinamentos que podem ser extraídos da legislação estrangeira. O estudo aponta, também, as modificações ocorridas com o advento da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/17, que buscou regulamentar a matéria.

335

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia. Subordinação. Reforma Trabalhista. Direito Comparado.

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tratará da forma de prestação de serviços intitulada de teletrabalho, também denominado trabalho remoto.

1 Graduado em Direito pela UNIRITTER. Acadêmico do Curso de Especialização em Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social pela FEMARGS. lucasblourenco@hotmail.com.

2 Mestre em Direito Processual pela PUC-RS. Advogada Trabalhista. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na UNIRITTER. Professora de diversos programas de pós-graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Com a evolução dos meios de comunicação, o trabalho passou a ser realizado fora das dependências da empresa. Na presente era da Revolução da Informação, o próprio domicílio do empregado, seu carro, táxi, metrô podem ser considerados locais de trabalho, fazendo com que as atividades econômicas se distanciem do modelo convencional de organização de trabalhadores, que ocorre, mormente, na sede da empresa.

O teletrabalho nasce do avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), conjugado aos movimentos globalizatórios e integracionistas, como modalidade de trabalho a distância, que se diferencia pelo uso de meios telemáticos e informatizados, tanto na execução quanto na transmissão de tarefas, quanto na supervisão e no controle realizado pelo empregador.

As modalidades de teletrabalho podem ser divididas em 2 (dois) grandes grupos, quais sejam: o local de onde se presta o serviço e o grau de conexão, cada um com suas próprias características ligadas à empresa, teletrabalhador e sociedade. Em relação ao local de trabalho, exemplificam-se os realizados em telecottages, telecentros, em domicílio ou móvel. Quanto ao grau de conexão, pode ocorrer no formato *on line*, *one way line* ou *off line*.

O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, equiparou o teletrabalhador aos empregados tradicionais, garantindo-lhe os mesmos direitos que a estes são resguardados. Ainda, será apresentada a discussão acerca da dificuldade de verificação da existência de subordinação, elemento essencial para a caracterização do vínculo de emprego, bem como do controle da jornada e, por consequência, direito a horas extras e demais desdobramentos para os teletrabalhadores.

Dada a atualidade do tema, abordar-se-á a polêmica Reforma Trabalhista, já implementada no Brasil, que regulou o teletrabalho no âmbito nacional no que tange à duração e controle da jornada de trabalho; transferência dos custos e riscos da atividade econômica para o empregado; a responsabilização pela ocorrência de doenças e acidentes do trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Por fim, será apresentado, também, um panorama em relação ao Direito Comparado de como está disciplinado o teletrabalho em outros

países e quais garantias os trabalhadores possuem nessa modalidade de trabalho a distância, em especial na legislação portuguesa. A título de exemplo, menciona-se que o Código do Trabalho de Portugal, em seu art. 168, diferentemente do que é pretendido em nossa recente regulamentação, estabelece, de forma clara, que os instrumentos tecnológicos de informação e comunicação utilizados pelo teletrabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

O trabalho resulta de ampla pesquisa bibliográfica por meio de consultas a livros, revistas, artigos de periódicos, textos disponibilizados na internet, doutrina, legislação, jurisprudência, entre outros.

2 A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Para entender a figura do teletrabalho é necessário explicar como o trabalho em si modificou-se ao longo do tempo relativamente a sua estrutura, visualizando, para isso, determinados marcos históricos. Conforme as lições de Reale (2017, p. 189), o direito é um fenômeno dinâmico e, haja vista seu caráter social; não existe senão na sociedade e não pode ser concebido fora dela.

A primeira etapa foi a do trabalho artesanal, onde o trabalho e a vida coincidiam pelo fato de que os trabalhadores eram os próprios membros da família e tinham na figura patriarcal o chefe da empresa. Existiam muitas oficinas, separadas entre si e sem interação, onde em uma se faziam vasos, noutra objetos de metais, praticamente como microempresas. Destaca-se nessa época da história a existência de um mercado pouco desenvolvido, com um sistema de trocas e atividades concentradas em um mesmo bairro. (ESTRADA, 2008, p.16)

Mariano Enguita (2005, p.18) comenta que, no período pré-industrial, quando o trabalho tinha seu fim demarcado pela sobrevivência humana e não constituía um fim em si mesmo, era facultado ao trabalhador decidir sobre sua própria atividade do trabalho, no que diz respeito ao o quê, quando e onde produzir. O trabalho era visto mais como uma necessidade

natural e possuía autonomia na produção.

Após milhares de anos, a economia agrícola e artesanal cede lugar ao desenvolvimento industrial como mola propulsora da economia mundial. Isto se deu especialmente por consequência do avanço das técnicas e instrumentos industriais, do desenvolvimento do comércio e da expansão territorial.

A expressão “Revolução Industrial” compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos. Da mesma forma, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 51) aduz que a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e, ainda, deu origem à classe operária, transformando as relações sociais.

Na sequência, entende Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 38) que, entre as conquistas dessa Revolução, a utilização de forças motrizes distintas da força muscular do homem e dos animais foi um dos acontecimentos de maior destaque porque permitiu a evolução do maquinismo.

Dessa forma, o fenômeno da Revolução Industrial teve por importante consequência a afirmação de que os avanços e as inovações tecnológicas são fatores determinantes do desenvolvimento econômico, os quais acarretam em mudanças estruturais nas relações do trabalho, com a divisão social e material do trabalho humano. Cita-se como exemplo a máquina a vapor de James Watt, invento que marcou a Revolução Industrial, que realizava o trabalho de milhares de homens, mediante o controle de apenas um indivíduo. A partir desse e de outros marcos históricos, despertou-se a ideia de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano (JORGE NETO, 2015, p. 39).

Segundo Marcelo Oliveira Rocha (2005, p. 139), atualmente, junto com o fenômeno da globalização, uma outra grande mudança está em curso, a chamada “Revolução da Informação” ou “sociedade pós-industrial”, como resultado do rápido avanço das tecnologias da informática e das telecomunicações, ou seja, a telemática.

O verdadeiro cerne da Revolução da Tecnologia da Informação do século XX está no surgimento do computador, a máquina que veio resolver os problemas da agilização da informação, construído em 1947, projetado por um grupo de engenheiros da Universidade da Pensilvânia nos Estados Unidos e também na invenção do transistor, um componente eletrônico semiconductor com várias funções. Ademais, no auge dessa expansão tecnológica está a internet. Dentre seus benefícios, explana Rocha (2005, p. 140), destacam-se: a troca de informações de forma rápida e conveniente; a disponibilização de várias formas de arquivos e repositórios de informações; a tradução e transferência de dados entre máquinas localizadas em locais quaisquer e a conexão em tempo real.

Manuel Castells (2005, p. 68), acerca das transformações atuais, disserta que o cerne da transformação que estamos vivendo na revolução atual se refere às tecnologias da informação, processamento e comunicação. A tecnologia da informação é para esta revolução o que as novas fontes de energia foram para as revoluções industriais sucessivas, do motor a vapor à eletricidade e aos combustíveis fósseis.

Com a introdução dessas novas tecnologias, habilidades, conhecimentos e especializações foram efetivamente transferidos para as máquinas, permitindo que o processo de fabricação fosse controlado a distância, com necessidade muito menor de supervisão ou intervenção direta do homem no processo de produção. Dessa forma, ao empresário passou a ser possível o exercício de um controle mais rígido sobre cada aspecto da produção.

Para Denise Fincato (2006, p. 45), o avanço das tecnologias de informação e comunicação (TICs), conjugado aos movimentos globalizatórios e integracionistas, têm sido apontados como os grandes responsáveis pelo surgimento de uma nova revolução na seara trabalhista, identificada pelo surgimento e solidificação de um fenômeno com repercussões em diversas áreas do saber (inclusive na área jurídica), denominada teletrabalho.

Sabe-se que o teletrabalho se constitui em modalidade de trabalho surgida da Revolução Informacional com a mescla dos avanços tecnológicos, principalmente informáticos e comunicacionais. Ainda, ressalta Denise Fincato (2006, p. 46) que, apesar de parecer bastante atual, o teletrabalho

não se constitui em fenômeno tão recente.

Também, segundo a autora, ao analisar as origens do teletrabalho, a maioria dos estudos retrocede apenas até a década de 70 do século passado, indicando Jack M. Nilles (1997, p. 220) como seu “criador”. Para a autora, o surgimento desse fenômeno possui raízes muito mais profundas, sendo necessário conjugá-lo ao advento da tecnologia.

Nesse sentido, credita-se à figura de Claude Chappe, abade, engenheiro e inventor francês e de seus irmãos a criação do chamado telégrafo ótico no ano de 1793. Esse sistema se baseava nos pêndulos de um relógio e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis no topo de edificações. A primeira experiência pública foi realizada entre a cidade natal do inventor, Brûlon, e a cidade de Parcé com uma distância de 14 km entre elas.

Ressalta-se que essa técnica foi criada para as causas das guerras revolucionárias europeias, devido à necessidade de possuir uma comunicação mais veloz. O *télégraphe optique Chappe* é considerado o primeiro meio de telecomunicações do mundo e marca o nascimento das telecomunicações, constituindo um dos antepassados da internet.³

340

Entretanto, a maior parte dos materiais doutrinários aponta como primeiro vestígio da origem do teletrabalho o ano de 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado do telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamentos e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo, e a empresa externamente móvel se transformou num complexo de operações descentralizadas. (ESTRADA, 2008, p. 17; WINTER, 2005, p. 63)

A paternidade do teletrabalho, contudo, é atribuída, como já mencionado, a Jack M. Nilles, um investigador da Aerospace Corporation no sul da Califórnia nos Estados Unidos que desenhava naves espaciais para

3 *Télégraphe-chappe.com. Le télégraphe Chappe et la naissance des télécommunications.* Disponível em: < <http://www.telegraphe-chappe.com/chappe/portail.html>>. Acesso em: 16 set. 2017.

o Departamento de Defesa e para NASA. No início da década de 70, tempos de crise do petróleo, Nilles lança a ideia de inverter a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador, trazendo o trabalho até o trabalhador. Surge, então, o termo *telecommuting* (“telecomutação”), que posteriormente passou a se chamar *telework*, a partir do livro *The Telecommunications – Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, decorrente dos resultados obtidos com a experiência realizada por Jack Nilles. (BRAMANTE, 2012, p. 392)

Segundo Manuel Pino Estrada (2014, p. 25), com os meios de comunicação existentes, há a possibilidade de o empregado laborar em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro, trem, entre outros, não precisando mais trabalhar na sede principal da empresa, fazendo com que as atividades econômicas cada vez mais se distanciem do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar.

Nesse cenário, feita a devida contextualização histórica acerca do desenvolvimento tecnológico e do surgimento do teletrabalho, passa-se ao estudo do conceito desse instituto e de suas características.

2.1 Conceito e Modalidades

Primeiramente, infere-se que o teletrabalho é uma atividade proporcionada pela tecnologia e que somente ocorre em virtude desta. A doutrina não é unânime no que tange a sua conceituação. Várias definições acerca de teletrabalho são encontradas, pois trata-se de um instituto que, em face dos contínuos avanços tecnológicos, está em permanente evolução, não havendo, assim, um consenso para uma definição universal.

No mesmo sentido, Estrada (2002) afirma haver muitas definições referentes ao teletrabalho e aponta três elementos que, segundo ele, estão sempre presentes e são interdependentes uns dos outros:

- 1) A localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; 2) a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; 3) a mudança na organização e realização do trabalho.

Outrossim, conforme Daniela Remião (2012, p. 325), para que haja teletrabalho, é imperativo que sejam utilizados meios informáticos e

de telecomunicação, capazes de permitir que o trabalhador se mantenha em contato com a empresa, como também que torne possível o exercício do poder de direção do empresário, porque é a utilização das tecnologias informáticas que permite a descentralização da atividade laboral e a diversificação do lugar de trabalho.

Já em relação à etimologia do teletrabalho pelo mundo, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 213) assim disserta em seu livro, *in verbis*:

De origem etimológica grega, *tele* significa a distância. O teletrabalho é modalidade especial de trabalho a distância; nos EUA utiliza-se o termo *networking, telecommuting, remote working*; nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho; nos países de idioma francês, *telétravail*; nos países de idioma espanhol *teletrabajo* e nos de idioma italiano *telelavoro*.

Segundo o conceito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), corroborando com as características mencionadas, teletrabalho é “(...) a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.

342

Agora, de forma bastante ampla e atual, Manuel Estrada (COLNAGO; CHAVES JUNIOR; ESTRADA, 2017, p. 11) elucida com excelência o conceito de teletrabalho, sendo aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional (*e-mail/blogs*), tridimensional (avatares), como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade.

Sem prejuízo do que será tratado nos capítulos seguintes e superadas as especulações doutrinárias a respeito do conceito de teletrabalho, a Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), surge conceituando e disciplinando esse fenômeno nos arts. 75-B e seguintes. Segundo estes, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação e com a necessidade

de prescrição expressa no contrato individual de trabalho.⁴

O teletrabalho é, portanto, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Não é necessariamente um trabalho a domicílio e oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer.

Aponta-se que o teletrabalho e o trabalho a domicílio apresentam as mesmas características de serem formas de trabalho realizadas a distância e com o objetivo de entrega de resultados. Entretanto, tais institutos não podem ser confundidos, tal como ocorre em uma pequena parcela da doutrina.

Disserta Alice Monteiro de Barros (2016, p.214) que o teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como por exemplo: o tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e gestão de recursos, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, estas afetas ao setor terciário.

343

Adentrando nas vantagens e desvantagens, Denise Fincato (2006, p. 45-62) escreve que, apesar de existir alguma margem de variação destas na doutrina, há a certeza de três figuras atingidas, quais sejam: o teletrabalhador, a empresa e a sociedade.

Em relação ao teletrabalhador, dentre as vantagens que são apontadas em seu favor, a principal consiste na flexibilidade de horário capaz

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. 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. [...]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência, o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, dispondo este de mais tempo livre devido à redução no tempo e gastos com deslocamentos. Ainda, outra vantagem consiste na possibilidade de o teletrabalho se estender a um contingente humano que enfrenta dificuldade de obter emprego formal, atuando como um meio capaz de contribuir para diminuir a desigualdade de oportunidades.

Já quanto às desvantagens para o trabalhador, tem-se a desorientação inicial devido à quebra de paradigma, à dificuldade de atenção na residência, ao aumento das despesas com energia, etc. Cita-se, também, como desvantagem a eliminação da carreira e, conseqüentemente, de qualquer promoção, menores níveis de proteção social, de tutela sindical e administrativa, além de conflitos familiares na hipótese de o trabalhador não conseguir separar o tempo livre do tempo de trabalho.

344

Pela análise da figura da empresa/empregador, a utilização do teletrabalho apresenta várias vantagens, entre as quais está a redução do espaço imobiliário, com diminuição dos custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção e transporte, resultando em uma melhor atenção aos clientes mediante a conexão informática e telemática. Paralelamente a essas vantagens, o teletrabalho gera à empresa a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam com frequência obsoletos, além da presença física de equipe de manutenção. A esses fatos acresce, ainda, a dificuldade de direção e controle dos trabalhadores, dependendo da forma do teletrabalho.

Quanto à sociedade e ao governo, elenca-se que o teletrabalho pode auxiliar na questão de geração de empregos, diminuição nos congestionamentos nas grandes cidades, redução da poluição ambiental, pode gerar uma maior quantidade de empregos nas zonas rurais, redução com os gastos de combustível e uma melhor organização do território com o desenvolvimento dos subúrbios e das regiões rurais. Já dentre as desvantagens, cita-se a necessidade de mudança na legislação, principalmente trabalhista e a obsolescência das grandes instalações nos centros das grandes cidades.

Jack N. Nilles (1997, p. 30) elenca, de um modo geral, uma série

de benefícios de um programa de teletrabalho bem-sucedido, entre os quais se destacam: aumento significativo de produtividade; diminuição de custos das áreas; motivação dos funcionários; meio ambiente mais limpo e redução do consumo de energia e menos dependência de combustíveis fósseis.

Já no tocante às modalidades, destaca-se que há divergência na doutrina a respeito do tema, porém são dois os critérios adotados para a classificação do teletrabalho: o local de onde se presta o serviço e o grau de conexão. No que diz respeito ao local em que a prestação de serviços ocorre, pode ser divisada a seguinte classificação: telecentros, *telecottages*, teletrabalho nômade e, por último, em domicílio (FINCATO, 2017, p. 376).

Telecentros são lugares de trabalho que podem pertencer a uma ou mais empresas, com instalações adequadas para essa forma de trabalho e podem ser divididos em Centro Satélite e Centro Local de Telesserviço. Os telecentros, quanto à localização, situam-se entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa de maneira geograficamente estratégica.

Já o teletrabalho em *telecottages* é aquele realizado em zonas rurais ou regiões de menor nível de escolaridade e preparo para o trabalho que misturam iniciativa privada e pública com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Tem como característica atrair mão de obra qualificada dos grandes centros urbanos às zonas rurais e, via de regra, são utilizadas instalações públicas ou comunitárias, como salões de Igrejas, escolas ou até mesmo edificações em fazendas, observando sempre que todos devem estar devidamente adequados e informatizados. Refere-se que, em países como Inglaterra, Irlanda, Suécia (norte), Noruega, Finlândia, Dinamarca, França e Alemanha, essa modalidade vem sendo experimentada com grande sucesso.

Com relação ao teletrabalho nômade, também denominado móvel ou itinerante, destaca-se o fato de o teletrabalhador possuir mobilidade permanente, graças à utilização de equipamentos eletrônicos portáteis, como é o caso dos *tablets*, *notebooks*, *smartphones*, que permitem o labor até mesmo em deslocamento, como, por exemplo, em ônibus, táxis, trens etc. Essa modalidade é caracterizada pela ausência de determinação quanto ao local de onde o teletrabalhador estará prestando serviços, e pode-se afirmar

que esta é a máxima expressão do teletrabalho, já que o sujeito possui a faculdade de laborar em diversos locais.

Por fim, existe o teletrabalho em domicílio onde, como o nome sugere, o trabalhador realiza suas atividades em seu próprio domicílio ou em ambiente familiar, com o auxílio de mecanismos telemáticos. Nessa modalidade, o teletrabalhador instala, em um local específico de sua residência, com estrutura própria ou cedida pela empresa, uma pequena estação de trabalho com acesso aos meios de comunicação necessários para a realização das suas funções, tais como: telefone, fax, computador, internet, etc. Trata-se da maneira mais comum de teletrabalhar, podendo o empregado estar em sua casa durante todo o período (regime puro) ou fracioná-lo (regime híbrido).

Depreende-se que não se pode falar em local único de trabalho, mas em pontos de trabalho disseminados entre si e variáveis. Ainda, é possível uma combinação das várias modalidades quanto ao lugar de trabalho que podem ser submetidas a uma certa rotação (BRAMANTE, 2012, p. 396).

346

Aponta-se, mormente, que qualquer um dos regimes adotados alterará a estrutura física da empresa que o adotou, já que, ao invés de inúmeros gabinetes e postos de trabalho individuais, espaços de uso rotativo, democráticos, impessoais e funcionais passarão a compor o arranjo do ambiente de trabalho.

Relativamente ao tipo de conexão existente com o lugar de execução da prestação com a sede principal da empresa, tem-se o teletrabalho *on line*, *one way line* e *off line*.

O teletrabalho *on line*, conectado ou bidirecional, ocorre quando a comunicação e a informação afluem nas duas direções, e de modo constante. Neste, o computador está inserido em uma rede de comunicação eletrônica com a empresa e possibilita o envio do trabalho, o recebimento do resultado, o controle das tarefas desempenhadas, inclusive, em tempo real. Observa-se, aqui, que a conexão é facilitada por salas de conversação (*chats*) e sistemas como o Facebook, sem contar as *webcams*, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via internet.

Por essa forma de teletrabalho é possível, com a criação de uma

intranet (exclusiva da empresa) e o fornecimento de senhas de uso pessoal e intransferível, auferir se o teletrabalhador presta trabalho em determinado período da jornada, o que e como o faz. Nessa modalidade é possível a visualização de uma forma de trabalho subordinado a distância, muito fiel à caracterização clássica da relação de emprego.

Acerca da modalidade *on way line* ou, unidirecional, sabe-se que ocorre em trabalhos com computador em conexão simples, em sentido único, com os serviços informáticos da empresa, sem margem de controle direto e contínuo sobre a atividade laboral. Cita-se, a título exemplificativo, a utilização de *paggers*, com o qual não há interatividade simultânea.

Por fim, há o teletrabalho *off line*, caracterizado pela inexistência de conexão informática constante com a matriz da empresa. Nesse caso, a comunicação é feita pelas vias normais e clássicas, como correio ou até mesmo pessoalmente, e não existe a possibilidade de estabelecimento e controle da jornada diária de trabalho. Segundo Denise Fincato (2006, p.51), essa é a modalidade que mais se assemelha ao trabalho em domicílio. Salienta-se que há doutrinadores que não consideram esse trabalho *off-line* como variedade de teletrabalho pelo fato de não existir conexão informática com a empresa.

Passa-se à análise da regulamentação do teletrabalho pela redação do parágrafo único do art. 6º da CLT, introduzido pela Lei nº 12.551/2011, que, dentro da evolução histórica do instituto no Brasil, é considerado um marco, pois a partir dele o teletrabalho passou a ter espaço na legislação trabalhista brasileira, ainda que com lacunas.

2.2 Regulamentação do Teletrabalho pela redação do art. 6º da CLT (Lei nº 12.551/2011)

A Consolidação das Leis Trabalhistas, concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu art. 6º: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”, reportando-se também às situações

laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I⁵, CLT). (DELGADO, 2017, p. 1.024).

Como é percebido, as definições supracitadas apresentam a descrição do empregado em domicílio, porém, conforme os estudos a respeito dos conceitos e classificações, esta acepção não abrange totalmente o teletrabalho.

Aduz-se que a Lei nº 12.551 tem origem no Projeto de Lei nº 3.129/04, da Câmara dos Deputados, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, tendo tramitado no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara nº 102/07. Trata-se, portanto, de Projeto de Lei oriundo da Câmara dos Deputados que tramitava já há sete anos junto ao Congresso Nacional até a sanção pela Presidente da República, em 15 de dezembro de 2011. (MARQUES; SILVA; MOREIRA, 2012, p. 113-114).

348 Nota-se que tal proposição buscava ampliar o alcance do art. 6º da CLT aos trabalhadores a distância e equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação.

Com o advento da Lei nº 12.551, de 16 de dezembro de 2011, o art. 6º ganhou uma forma mais “moderna”, como a que segue:

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).

Pode-se afirmar que as alterações trazidas pela referida Lei revelam apenas o início de uma regulamentação para o instituto do teletrabalho,

5 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; [...] (BRASIL. Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 set. 2017)

haja vista a necessidade de regulamentar a atividade como um todo. O parágrafo único do art. 6º da CLT concedeu uma segurança jurídica no que diz respeito à caracterização do vínculo de emprego do teletrabalhador, deixando à luz do entendimento dos magistrados questões como controle de jornada, privacidade e responsabilidade sobre equipamentos de trabalho, etc. Posto isso, a Lei equiparou, mas não se preocupou em legislar questões como saúde e segurança, deixando brecha para uma posterior regulamentação específica da modalidade.

Cumpra observar que, mesmo antes do início da Lei nº 12.551/11, com fundamento no princípio da primazia da realidade e na antiga redação do art. 6º da CLT, a jurisprudência já vinha reconhecendo a possibilidade de caracterização do vínculo empregatício mesmo no trabalho a distância, consoante ilustra o seguinte precedente:

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.⁶

349

Informa-se que, para muitos doutrinadores, o teletrabalho apresenta certas características que provocam a “rarefação” da subordinação jurídica, como a distância do local de trabalho, a utilização de instrumentos de trabalho especiais, etc. Porém, segundo Estrada, a ideia de uma suposta subordinação mitigada é ultrapassada, pois já existem inúmeras formas de controle e supervisão da jornada, como programas de computador que fiscalizam o trabalhador a distância, inclusive mais eficientes do que em comparação com a fiscalização física. (COLNAGO; CHAVES JUNIOR; ESTRADA, 2017, p. 17).

Dada divergência existente em parte da doutrina, passa-se a uma

6 Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 00977-2009-129-03-00-7.** 7ª Turma. Rel. Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar. Porto Alegre, DEJT 26.11.2009. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=606>>. Acesso em: 30 set. 2017.

análise jurisprudencial a respeito, especificamente, da caracterização da subordinação entre o credor do trabalho e o teletrabalhador:

Quanto à subordinação no teletrabalho, asseverou o Ministro Maurício Godinho Delgado no Acórdão TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, que 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 comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. De fato, esse tipo de trabalho não elimina, necessariamente, a presença de subordinação, conforme ementa que segue, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. *HOME OFFICE*: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (*home office*) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios 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 deste 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 (...).** Agravo de instrumento desprovido. (grifo nosso).⁷

O Ministro (DELGADO, 2017, p. 1.024) ainda, ao tratar da redação dada ao art. 6º da CLT, menciona que o novo preceito incorporou,

7 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011**. 6ª Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 07 abr. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA25IAAB&dataPublicacao=16/04/2010&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 25 out. 2017.

implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão. Nas palavras do autor, “a equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional usualmente não comparece nessas relações de trabalho a distância”.

A referida tese da subordinação estrutural, ou integrativa, no Brasil, foi encampada justamente por Maurício Godinho Delgado, em obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais a relações de trabalho não empregatícias. Pelo estudo, a subordinação estrutural supera o conceito clássico de subordinação jurídica, pois esta se resume à sujeição do trabalhador às ordens do tomador, enquanto aquela, estrutural, considerando-se presente quando o trabalhador se integra à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo a sua cultura corporativa dominante.

Informa-se que a necessidade de adoção de novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho fez surgir, na Itália, a figura do trabalhador parassubordinado pela Lei nº 533, de 11 de agosto de 1973. A intenção do legislador foi a de assegurar ao trabalhador autônomo um instrumento jurídico célere para a resolução dos conflitos contratuais que o envolvem em razão do exercício de uma colaboração pessoal continuada e coordenada (JARDIM, 2004, p. 65).

Conforme Marco de Bellis e Mario Giudici, o conceito de parassubordinação não se confunde com o trabalho subordinado nem com o trabalho autônomo, tampouco constitui um terceiro gênero.

Dando prosseguimento ao estudo, a discussão tomou uma nova proporção com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que regulamentou o instituto do teletrabalho de forma mais taxativa sob a principal justificativa de impossibilidade de sua fiscalização e de não submissão do teletrabalhador ao controle de jornada.

3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEI Nº 13.467/2017

Sabe-se que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e, dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A, com o acréscimo de artigos, quais sejam, 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E⁸. Embora tenha havido nítida inspiração no Código do Trabalho Português, o que será abordado com mais destaque no próximo capítulo, o legislador preferiu negligenciar algumas proteções previstas em terras lusitanas.

Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima apontam que a verdadeira mudança almejada pela Lei da Reforma é ideológica, sob dois aspectos, que são: encurtar o manto protetor

8 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.

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.⁹

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. (BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017).

do Estado sobre o trabalhador e dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades de negociação direta entre patrões e empregados.

Sob a principal justificativa de modernização das leis trabalhistas brasileiras que datam da década de 40, tratando-as como uma legislação ultrapassada e enrijecida que dificulta a geração de empregos, é que a Reforma foi proposta.

Porém, não há falar em legislação obsoleta. Segundo estudo feito pelo juiz do trabalho e professor de Direito da Universidade de São Paulo (USP) Jorge Luiz Souto Maior, dos 921 artigos que constavam da CLT original de 1943, somente 625 diziam respeito aos direitos trabalhistas propriamente ditos. Os demais regulavam o processo do trabalho. Desses 625, apenas 255 não foram alterados ou revogados total ou parcialmente por leis posteriores. No mesmo sentido, o advogado Fabiano Zavanella aponta que ocorreram mais de 500 alterações em 70 anos, desde pequenos ajustes de redações até mudanças estruturais nas leis trabalhistas (LOPES, 2017).

Cumprе advertir que a lei não vale pelo seu texto, mas pelo seu contexto. O texto não tem sentido fora do contexto. Uma vez vigente, a lei ingressa no sistema jurídico e com ele tem que sistematizar, tem que ser interpretada sistemicamente, como um todo harmônico. Cada norma dialoga com a Constituição, os tratados, as convenções internacionais, as outras normas que compõem o conjunto e, sobretudo, os grandes princípios informadores dos direitos fundamentais e os princípios específicos. É de acrescentar que os Princípios de Direito do Trabalho estão cada vez mais vivos e deverão funcionar como amortecedores dos grandes impactos negativos que essa lei provoca no operariado (LIMA, 2017, p. 10).

Nessa esteira, dada a insegurança causada pela entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, em meados de novembro do corrente ano, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) promoveu a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho ocorrida em Brasília nos dias 9 e 10 de outubro. Após intensa discussão com mais de 600 debatedores, incluindo ministros do STF e TST, advogados, procuradores e auditores-fiscais do trabalho, foram elaborados 125 enunciados que servem de parâmetro hermenêutico para interpretação

da nova legislação.⁹

Dentre os enunciados aprovados, destacam-se alguns, quanto ao teletrabalho, que terão suas matérias analisadas nos tópicos seguintes, a saber, enunciados 1, 2 e 3 da Comissão 6 (teletrabalho, custeio de equipamentos; teletrabalho: horas extras; teletrabalho: responsabilidade civil do empregador por dano, respectivamente) e enunciado 1 da Comissão 3 (prevalência do negociado sobre o legislado).

3.1 Duração e controle da jornada de trabalho

O regime de teletrabalho, regulamentado nos arts. 62, III e 75-A a 75-E, da CLT, reconhece que a jornada de trabalho deve ter condições especiais de averiguação e tratamento.

Surgiu, dessa forma, mais uma hipótese de exceção ao trabalho controlado e fiscalizado, com a não observância da limitação de jornada de trabalho, posto que foi incluído o teletrabalho no art. 62 da CLT, com o acréscimo do inciso III. Assim, os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às normas previstas no Capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho, a exemplo dos empregados que exercem jornada de trabalho externa e não submissa a controle de jornada e aos gerentes com poder de gestão.¹⁰

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;
II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial;

9 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. 09 e 10 de outubro de 2017. Brasília/DF. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/verpagina.asp?secao=1&titulopagina=A%20Jornada>>. Acesso em: 25 de out. 2017.

10 BRASIL – ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. Reforma trabalhista: associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-assocacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>>. Acesso em: 28 out. 2017.

III - os empregados em regime de teletrabalho. [...] (grifo nosso).¹¹

Segundo Patrícia Sanfelici e Rogério Fleishmann, em resumo, criou-se a figura do empregado sem limite de horário controlado a distância. (SANFELICI; FLEISCHMANN; UZUN, 2018, p. 102).

Já conforme ensina Homero, “O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada [...]” (SILVA, 2017, p. 53) entre outras.

Além disso, a inclusão do novo inciso III ao supracitado artigo gera, também, incoerência pelo fato de que, em relação à atividade externa, deva prevalecer a excepcionalidade de incompatibilidade com o controle de jornada, enquanto que no teletrabalho tal incompatibilidade seja considerada de forma ampla e irrestrita, apenas em razão de nomenclatura.

Conforme prevê o novo art. 75-B, que conceitua o instituto do teletrabalho, este não pode ser considerado como “trabalho externo”, como a seguir exposto:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.¹² (grifo nosso).

Na visão de Vólia Bomfim Cassar, há dois equívocos na redação desses dois artigos, quais sejam: o teletrabalho é espécie de trabalho a distância, executado fora do estabelecimento do patrão, logo, é trabalho

11 BRASIL. Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 out. 2017. & BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017.

12 BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017.

externo e, ainda, com as novas tecnologias é perfeitamente possível o controle, a fiscalização e a mensuração do trabalho executado.¹³

Percebe-se que o legislador, ao considerar que o teletrabalho não se enquadra na espécie de trabalho externo, quis fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os empregados que exercem atividade externa do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado o teletrabalhador, não terá direito a hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada.

Entretanto, é sabido que, atualmente, pelos meios telemáticos disponíveis, é plenamente possível ao empregador controlar a jornada e a produtividade de um trabalhador que labore em sua casa ou fora do ambiente da empresa.

³⁵⁶ A respeito do assunto, foi decidido pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no julgamento do RO-0010132-05.2016.5.03.0178, em confirmação da sentença de 1º grau, pela possibilidade de controle de jornada de empregado em regime de teletrabalho, com o consequente recebimento das horas extras devidas pela sobrejornada. Na ocasião, restaram comprovadas as horas extras pela análise dos relatórios que demonstravam os dias e horários de acesso ao sistema ambiente virtual de trabalho:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.¹⁴

13 CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista – Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017.

14 Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178.** Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, 07 mar.

Além disso, o já estudado art. 6º da CLT, aplicando o princípio da primazia da realidade, não distingue o trabalho realizado nas dependências do empregador daquele realizado a distância, bastando apenas que estejam caracterizados os requisitos da relação de emprego para que seja aplicado o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, reiterando em seu parágrafo único que os meios telemáticos e informatizados de comando se equiparam, para os fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Assim, a interpretação que garante a consonância entre o disposto nos arts. 6º e 62, III, CLT e que respeita o art. 7º, XIII, CF é aquela que entende que o teletrabalho somente retira direitos relativos ao limite de jornada (incluindo horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada) nas situações em que não seja possível o controle da jornada exercida pelo empregado, sob pena de tratamento desigual entre os teletrabalhadores e os trabalhadores exercentes de atividade externa que têm possibilidade de controle de jornada e, portanto, aos direitos que dele derivam.¹⁵

3.2 Transferência dos custos e riscos da atividade econômica para o empregado

O trabalho à distância, normalmente realizado no ambiente doméstico do próprio empregado, vem se fortalecendo no mercado como suposta forma de imprimir maior competitividade ao negócio, com redução de custos com instalações prediais, insumos e deslocamento de empregados.

Posto isso, a chamada reforma trabalhista, promovida pela Lei no 13.467/2017, introduziu mecanismos de defesa do caixa empresarial, elegendo o bolso do empregado como alvo de redução de custos empresariais. Norma nesse sentido foi inserida de forma sutil no seguinte dispositivo da

2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5285>>. Acesso em: 28 out. 2017.

15 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. Arquivo nº 892892017182250.docx. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-is2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 31 out. 2017.

CLT:¹⁶

“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.” (grifo original)¹⁷

Na visão de Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 55), o art. 75-D da CLT toca num ponto bastante sensível do teletrabalho ao questionar 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. Cumpre salientar que tal previsão já constava do art. 458, §2º, I, da CLT, desde 2001.

358

Uma das conclusões a que chegaram os participantes da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho é a de que esse novo artigo visa possibilitar que a própria responsabilidade pelas despesas de instalação e manutenção da estação de trabalho remota seja flexibilizada, entenda-se, transferida para o empregado, inclusive como provável requisito para sua contratação.

No mesmo sentido, destaca Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 661) que, de acordo com o estabelecido no indigitado art. 75-D da CLT, os riscos com a saúde e com o material de trabalho poderão ser repassados ao próprio empregado.

Todavia, no dizer da autora, de acordo com os arts. 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo é injusta

16 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2º Jornada**. Arquivo nº 7783092017170031.docx. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-is2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 31 out. 2017.

17 BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Artigo 75-D. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017.

a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho.

Cabe trazer a lição da doutrina de Maurício Godinho Delgado (2011, p.393), no que toca à alteridade inerente à condição de empregador:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.

Ressalta-se que o dispositivo legal ora em análise, ainda que lido à luz dos arts. 1º, IV; 5º, XIII, e 170, *caput* e parágrafo único (princípios da livre iniciativa e da autonomia privada) da Constituição Federal, não admite interpretação a viabilizar a transferência, para o empregado, do ônus financeiro e operacional pela aquisição dos insumos diretamente relacionados à prestação do trabalho e tampouco por sua manutenção, bem como pelos custos diretamente relacionados à sua operação quando os serviços forem utilizados preponderantemente na realização do teletrabalho.¹⁸

359

Pontua-se, ainda, a relevância do art. 21 da Convenção nº 155¹⁹ da OIT, que veda expressamente a transferência de ônus para os trabalhadores em matéria de saúde, segurança e higiene do trabalho e que possui aplicação imediata no que tange aos riscos e custos da atividade.

Partindo para análise jurisprudencial no que tange à responsabilidade pelas despesas do teletrabalho, em escassa jurisprudência, foi decidido pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no julgamento do

18 FERNANDES, Cíntia Roberta da Cunha. 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada**. Arquivo nº 2091102017194014.docx. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-is2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 31 out. 2017.

19 Art. 21 – As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores. CONVENÇÃO 155. In: **Caderno de Direitos Humanos**. Brasília: ANAMATRA, 2016. p. 63-64. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/attachments/article/24314/caderno-completo-com-links-site.pdf>> & <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 31 out. 2017.

RO-0021772-95.2015.5.04.0021, em confirmação da sentença de 1º grau, que cabe pagamento de indenização pelas despesas decorrentes do trabalho na residência do reclamante, como energia elétrica e impressora, na forma de teletrabalho.

Na fundamentação do mencionado aresto, ficou definido que a necessidade de utilização de recursos materiais pelo empregado, para o trabalho e por determinação do empregador, acarreta o dever da empresa de fornecê-los sem qualquer custo ou de ressarcir as despesas advindas da sua aquisição. A ausência de reembolso de tais custos, de acordo com a Relatora, atribuiria ao trabalhador parte dos ônus decorrentes dos riscos da atividade empresarial, que, por certo, devem ser suportados pelo empregador, por força do disposto no art. 2º da CLT.²⁰

Inferese que não cabe ao contrato previsto pelo art. 75-D dispor que o empregado custeie, parcial ou totalmente, o trabalho remoto, seja no ato de sua admissão ou no desenrolar contratual, sob pena de nulidade dessa pactuação por expressa determinação dos arts. 9º²¹ e 444²² da CLT. Portanto, a previsão em contrato escrito estipulada pelo referido artigo deve-se ligar a questões afetas ao exclusivo reembolso de despesas do trabalhador, uma vez que as obrigações do empregador são àquele intransferíveis.

360

20 Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0021772-95.2015.5.04.0021**. 2ª Turma. Relatora Tania Rosa Maciel de Oliveira. Porto Alegre, 06 set. 2017. Disponível em: <http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:G2K_E4tlwe8J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D14205096%26v%3D28410192++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-10-28.2017-10-28++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 28 out. 2017.

21 Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 out. 2017).

22 Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL. Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 out. 2017).

3.3 A responsabilização pela ocorrência de doenças e acidentes do trabalho

De acordo com a redação do art. 75-E da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, assim tratou o legislador a respeito da responsabilização pela ocorrência de doenças e acidentes do trabalho, como segue:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.²³

O artigo dispõe, em suma, que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho, devendo o trabalhador assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Afirma Homero Batista Mateus da Silva (2017, p.56), em contraposição ao estabelecido no aludido artigo, quanto à possível transferência de responsabilidade ao empregado pelo infortúnio em adquirir uma doença ou sofrer um acidente do trabalho, o que a seguir se transcreve:

O art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, **já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho**, determina que o empregado [sic] instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; a tese de que todos os acidentes tivessem como causa, “ato inseguro” do empregado **está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para compreensão dos acidentes e doenças a ela equiparadas**; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração. (grifo nosso).

23 BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Artigo 75-E. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017.

Ney Maranhão posiciona-se no mesmo sentido de que não cabe a interpretação na qual o empregado, assinando compromisso de seguir as instruções patronais sobre riscos à sua saúde, qualquer infortúnio que venha a sofrer será fruto de seu puro descaso.

Conclui mencionando que “[...] o compromisso documental do obreiro não pode ser encarado como um salvo-conduto de deveres patronais que, em verdade, são inegociáveis e incontornáveis”.²⁴

Salienta-se que a Constituição Federal consagrou, em seu art. 7º XXII, “o direito de todos os trabalhadores rurais e urbanos à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, levando à acepção de que será sempre do empregador o ônus da avaliação técnica dos riscos labor-ambientais.

Por consequência, e na esteira dos princípios jus ambientais da prevenção, precaução, *in dubio pro ambiente/trabalhador* e poluidor-pagador, a identificação desse quadro polutivo labor-ambiental, mesmo na ambiência laboral telemática, é um inafastável dever patronal (CF, arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225, *caput*, § 1º, V, e § 3º; Lei nº 6.938/81, art. 3º, III, a e b, e IV). Ainda por força da conjugação dessas densas diretrizes jurídicas, também cabe ao empregador instruir e capacitar o teletrabalhador, plena e continuamente, quanto a todos os riscos ambientais trabalhistas a que estará sujeito, inclusive de ordem psicossocial e especialmente com tônica preventiva.²⁵

Depreende-se, portanto, que será equivocada qualquer dedução de que, com a nova regência jurídica, caberia ao trabalhador, a partir de seu ingresso no regime do teletrabalho, identificar e controlar os riscos provenientes de seu trabalho. Nota-se que, mesmo exercendo o labor a distância, continuará sendo incumbência do empregador prevenir,

24 MARANHÃO, Ney. 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2º Jornada**. Arquivo nº 4801102017163211.docx. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-is2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 31 out. 2017.

25 MARANHÃO, Ney. 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2º Jornada**. Arquivo nº 4801102017163211.docx. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-is2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 31 out. 2017.

identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador. A responsabilidade do empregador sobre saúde e segurança segue sendo objetiva.²⁶

3.4 Prevalência do negociado sobre o legislado

Finalizando a análise dos artigos e incisos incluídos pela Reforma Trabalhista, tem-se o 611-A da CLT que dispõe da polêmica matéria da primazia do “negociado sobre o legislado”, transcrito abaixo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;²⁷

Diante das considerações supra, nota-se que o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

363

Complementa Vólia Cassar (2017, p. 1.227) no sentido de que as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas possuem limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei. Este poder está limitado pelos direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores.

Em resumo, o art. 611-A, inciso VIII, da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/17, passa a prever que a convenção e o acordo coletivo de trabalho têm força de lei quando dispuserem sobre o trabalho remoto. Isso significaria a tentativa de reduzir ou excluir, por exemplo, o direito ao recebimento de horas extras, em manifesto prejuízo ao empregado. Além disso, a expressão “entre outras” contida no *caput* do exposto artigo, espelha a intenção do legislador de ampliar ao máximo a flexibilização com finalidade de redução de direitos legais.

²⁶ *Ibid.*, Acesso em: 31 out. 2017.

²⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Artigo 611-A. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 31 out. de 2017.

Conceitua Vólia Cassar (que a flexibilização trabalhista, de que trata o artigo em análise, significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Ou seja, flexibilizar diz respeito à redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei.²⁸

Cumpra salientar que, segundo a autora, pouco espaço restou para a norma coletiva reduzir os direitos do teletrabalhador, pois os arts. 62, III, e 75-A e seguintes da CLT já excluíram vários direitos desse trabalhador. Não obstante, ainda será possível que a norma coletiva discipline regras do teletrabalho para, por exemplo, apontar a responsabilidade do empregado na aquisição e manutenção do maquinário, dispensando o ajuste individual. (CASSAR, 2017, p. 1.231).

Para Francisco de Lima (2017, p.95), a hipótese do negociado prevalecer sobre o legislado requer a atuação incondicional do sindicato profissional, por força do art. 8º, VI²⁹, da Constituição Federal. Por outro lado, em face dos princípios protetores e da progressão social, as negociações coletivas são instrumentos de progresso e não de retrocesso social. Assim, eventual redução de direito assegurado por lei só será lícita mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores.

Os Enunciados de números 28 e 29³⁰, aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, consubstanciam a ideia de que as convenções e acordos coletivos de trabalho não possuem o condão de suprimir direitos, aplicando-se o princípio da proteção e da inafastabilidade da tutela jurisdicional de forma geral.

Diante das considerações supra, nota-se que o legislador não

28 CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista – Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017.

29 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; (BRASIL. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 nov. 2017).

30 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciados Aprovados na 2ª Jornada. Enunciados nº 29 e 29**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 04 nov. 2017.

cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

Por fim, a partir de razoável e constitucional interpretação e de melhoria da previsão legal via negociação coletiva, a interessante ideia do teletrabalho pode ser colocada no campo da dignidade.

4 O TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO

Existem documentos que, por sua importância histórica, social, jurídica e econômica transformaram-se em marcos regulatórios internacionais do teletrabalho, quais sejam: a Convenção nº. 177 e a Recomendação nº. 184, ambas da OIT e o Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho. Além disso, será feita a análise da legislação estrangeira a respeito da matéria.

4.1 Convenção nº 177 da OIT e Recomendação nº 184

365

Menciona-se, de início, que a OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, é uma organização de caráter universal especializada em matéria trabalhista. Nascida das preocupações humanitárias decorrentes das condições de trabalho que geralmente implicavam grandes números de trabalhadores na miséria e excluídos de proteção social, dedicou-se à tarefa de realização de programas direcionados a melhorar as condições socioeconômicas e humanas dos trabalhadores no plano mundial (JARDIM, 2004, p. 69).

Destaca-se que as convenções possuem caráter de interdependência e têm como objetivo criar obrigações internacionais para os Estados-Membros que as ratificarem. As recomendações, que por definição não impõem obrigações e, portanto, não estão sujeitas a ratificação, destinam-se a esclarecer determinados problemas e/ou preparar o terreno para a adoção de futuras convenções. As recomendações, desse modo, são importantes instrumentos que podem influir na política e na legislação social de cada Estado-Membro ao fornecer ou sugerir diretrizes à atividade legislativa destes (JARDIM, 2004, p. 69-70).

Em suma, a OIT buscou normatizar o trabalho a distância por meio da Convenção nº 177³¹, que possui como modelo o trabalho a domicílio, e já estabelecia, em seus 18 artigos, importantes prerrogativas como a igualdade entre o trabalhador interno e o externo, proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho e a não discriminação na ocupação.

Quanto à Recomendação nº 184, ressalta a preocupação da OIT com os trabalhadores em domicílio ao dispor que estes devem se manter informados sobre suas condições específicas de emprego. Ainda, a OIT, respeitando a saúde e a segurança do trabalho, fixa o direito desses trabalhadores em domicílio a férias, repouso semanal, licenças médicas e o dever dos empregadores em informar sobre os riscos relacionados ao seu trabalho e as devidas precauções a serem observadas.³²

Conclui Carla Silva Jardim (2004, p. 74), a respeito do teletrabalho no âmbito da OIT, no sentido de que:

A OIT, ao tratar do tema teletrabalho, descreve-o conjugando o uso das ferramentas tecnológicas com os locais onde este pode desenvolver-se. Entretanto, o teletrabalho ainda não é objeto de uma convenção ou recomendação por parte da OIT, sendo confundido muitas vezes com uma nova modalidade de trabalho em domicílio. Por isso, nada impediria que a ele se aplicassem as disposições contidas na Convenção n. 177 e na Recomendação n. 184, que são justamente destinadas às condições particulares de trabalho em domicílio. Contudo, devem-se respeitar as especificadamente do conceito de teletrabalho.

4.2 O acordo marco europeu

O Acordo Marco Europeu de Teletrabalho³³, assinado em Bruxelas no dia 16 de julho de 2002, é considerado um verdadeiro marco no

31 OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Normas del trabajo*. Disponível em: < <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

32 SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro**. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403#_ftn31>. Acesso em: 5 nov. 2017.

33 **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Disponível em: <<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

diálogo social europeu por ser resultante da dialética entre os interesses dos trabalhadores e empregadores, bem como por conciliar as diversidades dos países que participaram na elaboração do conteúdo do acordo (FINCATO, 2011, p. 40).

O Acordo busca disciplinar as situações de teletrabalho através da identificação dos pontos de fragilidade desse tipo de contratação e, após, ofertar soluções que coincidam com os interesses de ambas as partes envolvidas na relação laboral.

Como diretrizes gerais do Acordo, destacam-se, em suma: o tratamento igualitário entre o trabalho presencial e o teletrabalho; a passagem para o formato de trabalho a distância deve ser voluntária e de comum acordo; o empregador é responsável pela tomada de medidas adequadas referentes à segurança e proteção dos dados utilizados e transformados pelo teletrabalhador no exercício de sua profissão; o empregador deve prover, em regra, os equipamentos de trabalho necessários, sua instalação e manutenção ou, caso ocorra de outra forma, arcar com os custos decorrentes do trabalho; por fim, como sucede na C177 e R184, a segurança e saúde do teletrabalhador são de responsabilidade do empregador (FINCATO, 2011, p. 41-43).

Acrescenta-se que o Acordo Marco Europeu buscou normatizar as peculiaridades dessa forma de trabalho, estabelecendo o marco geral e o mínimo sobre ela. Aponta-se que a adesão ao Acordo é voluntária, no entanto, muitos países aderiram a ele em decorrência da necessidade de regulamentação da matéria. Para a implementação legal das diretrizes do Marco Europeu, cada país tomou diferentes providências em seu âmbito nacional (FINCATO, 2011, p. 43).

Entre os países que possuem ampla atividade nesta modalidade, destacam-se: Portugal, França, Espanha e Itália.

4.3 Teletrabalho em Portugal

O teletrabalho português encontra-se regulamentado no próprio Código do Trabalho, Lei nº 7/2009³⁴, mais especificamente nos arts. 165 a

34 PORTUGAL. Lei nº. 7/2009, de 12 de Fevereiro. Diário da República, Portugal, 2009. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: < <https://dre.pt/application/dir/>

171 na “Subsecção V”.

No art. 165 da Lei Portuguesa, há o conceito propriamente dito de teletrabalho, que é considerado como: “[...] a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.³⁵

O Código define, no seu art. 166³⁶, como deve ser o contrato de trabalho para prestação subordinada de teletrabalho, determinando que os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa podem ser deslocados para teletrabalhar e que a empresa pode admitir trabalhadores para esse fim específico, além de diversos outros requisitos e estipulações.

Enfatiza-se o número 5³⁷ (terminologia portuguesa) que consta do referido art. 166, o qual exige forma escrita para o contrato, com a identificação da atividade a ser prestada, a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respectiva instalação, manutenção e pelo pagamento das despesas de consumo e utilização.

pdfs/2009/02/03000/0092601029.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2017.

35 Art. 165 **Noção de teletrabalho**. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. (PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

36 Art. 166 **Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho 1** - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho [...] (PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

37 Art. 166 5. - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; [...] PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

Já o art. 168³⁸ do Código do Trabalho português trata das ferramentas de trabalho no caso de prestação de teletrabalho, matéria esta que gera debates na regulamentação brasileira dada pela Lei. 13.467/17 em seu art. 75-D da CLT, pois este deixa em aberto a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento (estipulação em contrato escrito).

Informa que, na omissão do contrato português, presume-se que os instrumentos de trabalho (tecnologias de informação e de comunicação) empregados pelo teletrabalhador são de propriedade do empregador, que tem o dever de garantir a instalação, a manutenção e o pagamento das despesas inerentes a estes. Ao empregado incumbe o dever de observar as regras de uso e de funcionamento dos aparelhos de trabalho disponibilizados. (BARROS, 2016, p.220).

Ainda, o art. 169³⁹ do Código do Trabalho de Portugal assegura ao teletrabalhador os mesmos direitos garantidos aos outros trabalhadores, quer no tocante a formação e promoção, quer no que se refere às condições de trabalho. Trata-se de visível hipótese de controle de jornada de trabalhador fora das dependências da empresa, incidindo a duração normal de jornada

38 Art. 168 **Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho** 1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho. PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

39 Art. 169 **Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho** 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade. 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. (PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

e seus limites. Na continuação do texto, é garantido inclusive segurança, saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho.

Nota-se também, pela redação do supracitado artigo, o dever de o empregador evitar o isolamento do empregado, obrigando-se inclusive a assegurar o contato regular do teletrabalhador com a empresa e demais empregados. Destaca-se a importância desse dispositivo legal pelo fato de que o isolamento devido à falta de contato com outros trabalhadores é citado pela maior parte da doutrina como sendo uma grande desvantagem para o teletrabalhador.

O art. 170⁴⁰ do Código Português, por sua vez, prevê visitas ao domicílio do teletrabalhador para controle de sua atividade e dos respectivos equipamentos no horário de 9 às 19 horas, com a assistência do empregado ou de pessoas por ele designada, assegurado o direito à privacidade.

Assegura ainda o art. 171⁴¹ ampla possibilidade de participação e representação sindical do trabalhador em regime de teletrabalho, determinando, por exemplo, o uso das tecnologias de informação e

370

40 Art. 170 **Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho** 1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. 3 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto neste artigo. (PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

41 Art. 171 **Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho** 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. 2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. 3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º 4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2 ou 3. (PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 5 nov. 2017.)

comunicação afetas à prestação do trabalho para a participação em reuniões promovidas no local de trabalho e para comunicação com os demais trabalhadores e com o sindicato.

Conclui Denise Fincato (2011, p. 38), após a análise da legislação lusitana no tocante ao teletrabalho, o que segue:

Desse modo, um olhar rápido sobre o Código do Trabalho português em cotejo com sua Constituição, podem, a princípio, fazer crer na existência de um profundo abismo separando o sistema trabalhista português do brasileiro, mas, em verdade, muitas das lições lusitanas podem ser aplicadas, feitas as devidas adaptações, ao Direito do Trabalho do Brasil.

Como visto, o Código de Trabalho Português buscou normatizar amplamente o instituto do teletrabalho, tendência no mundo atual, visando à garantia de proteção jurídica adequada aos próprios teletrabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa tema do presente trabalho teve por finalidade apresentar um estudo sobre o teletrabalho, com ênfase nas suas características e na recente regulamentação dada pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, analisada sob os pontos levantar discussão.

Observa-se que o surgimento do teletrabalho está estritamente relacionado ao avanço das tecnologias de informação e comunicação, ocorrido com maior intensidade na chamada Revolução Informacional, em meados do século XX.

Dentre os benefícios levantados pela doutrina no labor em teletrabalho, destacam-se: a flexibilidade de horários capaz de facilitar a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares, a melhoria na qualidade e mais tempo livre devido à redução no tempo e gastos com deslocamentos.

Quanto à subordinação jurídica, seus elementos caracterizadores capazes de revelar o vínculo empregatício deverão ser examinados em conjunto. São os chamados “indicadores valiosos da subordinação”, tais como: submissão do teletrabalhador a um programa informático

confeccionado pela empresa, disponibilidade de tempo em favor do empregador, recebimento de importância fixa pelos serviços prestados, etc.

Há considerável preocupação dos operadores do Direito com as recentes alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista (13.467/2017) para a solução dos conflitos entre empregador e teletrabalhador que seguem surgindo.

A inclusão do teletrabalho no rol das hipóteses de exceção ao trabalho controlado e fiscalizado (art. 61, III, CLT), com a não observância da limitação de jornada, é medida que vai de encontro aos princípios constitucionais, tais como o princípio da dignidade humana e função social do trabalho, e à jurisprudência que já se posicionava na possibilidade de haver o referido controle.

A tentativa de transferir os custos e riscos da atividade ao empregado (art. 75-D, CLT) fere o princípio da alteridade e contraria normas internacionais como a Convenção nº 155 da OIT. Ainda, a hipótese de responsabilização do empregado pela ocorrência de doenças e acidentes do trabalho (75-E, CLT) é previsão que não encontra nenhum eco em legislações estrangeiras.

O Ministério Público do Trabalho afirma que é responsabilidade constitucional do empregador cumprir e custear o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança, tal como prevê o Código do Trabalho Português, que, apesar de ter regulado o instituto do teletrabalho em data anterior à da Reforma Trabalhista no nosso País, se mostra muito mais progressista e preocupado com as garantias constitucionais dos trabalhadores.

Por fim, nota-se que a regulamentação do teletrabalho da maneira como foi imposta pela Lei nº 13.467/17 não gerará a devida segurança e proteção jurídica ao teletrabalhador e que, conforme visto, produzirá ainda amplo leque de discussão na doutrina e na jurisprudência.

REFERÊNCIAS

- A JORNADA. 2ª Jornada Nacional de Direito Material e Processual do Trabalho. **Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. 9 e 10 out. 2017. Brasília/DF. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/verpagina.asp?secao=1&titulopagina=A%20Jornada>>. Acesso em: 16 abr. 2018
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2016. 904 p. ISBN 9788536187518. p.213, 220.
- BRAMANTE, Ivani Contini. **Teletrabalho**: teledireção, telessubordinação e teledisposição. Revista LTr: Legislação do Trabalho: São Paulo. São Paulo, v. 76, n. 04, abr. 2012. p. 391-412.
- BRASIL. ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho. **O Teletrabalho na nova CLT**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>.
- _____. _____. **Reforma trabalhista**: associações divulgam nota técnica sobre o PLC 38/17. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25376-reforma-trabalhista-associacoes-divulgam-nota-tecnica-sobre-o-plc-38-17>>.
- _____. Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.
- _____. Decreto-lei nº 5.451, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>.
- _____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.
- _____. _____. **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178**. Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Belo Horizonte, 7 mar. 2017. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5285>>.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista nº 62141-19.2003.5.10.0011**. Sexta Turma. Relator Min. Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, DJ 16 abr. 2010. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2062141-19.2003.5.10.0011&base=acordao&numProcInt=118197&canoProcInt=2006&dataPublicacao=16/04/2010%2007:00:00&query=>>>.
- CADERNO de Direitos Humanos**. Brasília: ANAMATRA, 2016. p. 63-64. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/attachments/article/24314/caderno-completo-com-links-site.pdf>> & <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed., rev. e atual. e ampl. – Rio de

Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017. 1353 p. ISBN 9788530977160, p. 1.227, 1.231.

_____. **Reforma Trabalhista.** Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** vol.1 Trad. Roneide Venancio Majer com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. p. 68.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017. 275 p. ISBN 9788536189390, p.11, 17.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 393.

_____. _____. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p.1.024.

DORNELES, Leandro do A. D. de. **As novas tecnologias e os trabalhadores.** Justiça do Trabalho Porto Alegre v.14 n.165, set. 1997. p.85-102.

ENGUITA, Mariano *apud* WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho:** uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005. p. 18.

374

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização.** Revista Consultor Jurídico, 30 dez. 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro>.

_____. **Análise juslaboral do teletrabalho.** Curitiba: Camões, 2008. p. 16.

_____. **Teletrabalho e Direito.** Curitiba: Jurua, 2014. p. 25.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho:** uma análise juslaboral. Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 45-62.

_____. **Novas tecnologias e relações de trabalho:** reflexões. Porto Alegre. Editora: Magister, 2011, 167 p. ISBN 9788585275242. p. 38, 40, 41, 43.

_____. **A regulamentação do Teletrabalho no Brasil:** indicações para uma contratação minimamente segura. Disponível em: <http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf>.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista:** com análise do Projeto de lei 6.787/2016. Salvador: Juspodivm, 2017.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial:** encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades.** São Paulo: LTr, 2004. p.65, 69, 74.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.

Direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

KUNDE, Bárbara Michele Moreais. MARDERS, Fernanda, O Direito de Desconexão no Teletrabalho como Concretização do Princípio da Igualdade na Sociedade Contemporânea. p. 129 In: Colnago, Lorena de Mello Rezende; Chaves Junior, José Eduardo de Resende; Estrada, Manuel Martín Pino (Coord.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de.

Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017. p.10, 95.

LOPES, Marcus. Acha a CLT ultrapassada? Veja quantas mudanças já foram feitas em 74 anos. **Economia UOL.** São Paulo, 28/05/2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm?cmpid>>. Acesso em: 31 out. 2017.

MARQUES, Jader (Org.); SILVA, Maurício Faria da (Org.); MOREIRA, Fábio Lucas. **O direito na era digital.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 113-114.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Recurso Ordinário nº 00977-2009-129-03-00-7.** 7ª Turma. Rel. Convocado Jessé Cláudio Franco de Alencar. Porto Alegre, DEJT 26.11.2009. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=606>>.

375

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho.** 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Sao Paulo: Futura, 1997. p. 30

PORTUGAL. **Código do Trabalho** (Versão atualizada – 1 out. 2017). Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas del trabajo.** Disponível em:< <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>>.

REALE, Miguel *apud* SILVA, Wilker Jeymisson Gomes da. **Os impactos da evolução tecnológica nos direitos trabalhistas:** o descompasso da lei em relação ao fato social. Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 106, n. 980, p. 187-204, jun. 2017, p. 189.

REMIÃO, Daniela Ervis. **Análise juslaboral do teletrabalho nos países do Mercosul e União Europeia** - e a inevitável discriminação aos teletrabalhadores. Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 352, 329-331.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0021772-95.2015.5.04.0021.** 2ª Turma. Relatora Tania Rosa

Maciel De Oliveira. Porto Alegre, 06 set. 2017. Disponível em: <http://gsa5.trrt4.jus.br/search?q=cache:G2K_E4tlwe8Jjbintra.trrt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D14205096%26v%3D28410192++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-10-28.2017-10-28++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp_&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e Internet: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “era informatizada”**. São Paulo: Leud, 2005. 344 p. ISBN 8574561738, p. 138/140.

SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. Teletrabalho: liberdade ou escravidão? **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018. p. 99-110 ISBN 9788544218891. p. 102

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. 219p. ISBN 9788520374078. p. 53, 55, 56.

SILVA, Wilker Jeymisson Gomes da. **Os impactos da evolução tecnológica nos direitos trabalhistas: o descompasso da lei em relação ao fato social**. Revista dos Tribunais. São Paulo, v. 106, n. 980, jun. 2017. p. 187-204.

376 SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403#_ftn31>

UNIVERSIDADE ESTATAL A DISTÂNCIA, CES, UNICE/UEAPME e CEEP. **Se ha firmado el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Costa Rica, 16 jul. 2002. Disponível em: <<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005. 168 p. ISBN 36106611.