



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CAROLINA LUCENA DE CARVALHO**

**TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A  
FLEXIBILIDADE ESTÁ NO TRABALHO OU NA  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?**

Salvador  
2018

**CAROLINA LUCENA DE CARVALHO**

**TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A  
FLEXIBILIDADE ESTÁ NO TRABALHO OU NA  
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Josaphat Marinho Mendonça

Salvador  
2018

## TERMO DE APROVAÇÃO

**CAROLINA LUCENA DE CARVALHO**

### **TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIDADE ESTÁ NO TRABALHO OU NA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2018

A Deus e à Nossa Senhora Aparecida pela força durante toda esta trajetória. À minha família pela dedicação de sempre, pelo amor e pela motivação. Aos meus amigos, em especial, aos da graduação, que dividiram esse momento ao meu lado, pelo apoio e carinho ao longo desse último semestre.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus e à Nossa Senhora Aparecida pela força durante toda essa trajetória.

Agradeço também aos meus pais, Milton e Lena, pelo incentivo no que tange à vida profissional, pelo amor, e por todo o esforço para que eu realizasse o sonho de chegar até este momento da minha vida.

Aos meus avós, à minha irmã e à minha bisavô pelo carinho, atenção e compreensão durante esta etapa.

Aos meus tios e amigos de vida, por terem indiretamente contribuído positivamente na minha formação.

Aos meus amigos de graduação, pelo apoio diário durante essa caminhada e por toda a amizade que construímos.

Ao meu orientador, Professor Josaphat Marinho Mendonça, por ter me aproximado ainda mais do Direito do Trabalho, durante o semestre em que fui sua aluna, e também por toda a orientação ao longo da realização desta pesquisa.

“Quantas vezes a gente, em busca da ventura,  
Procede tal e qual o avozinho infeliz:  
Em vão, por toda parte, os óculos procura  
Tendo-os na ponta do nariz!”

Mario Quintana

## RESUMO

No Brasil, como resultado da intensa globalização e dos avanços tecnológicos, principalmente quanto aos meios telecomunicativos e informatizados, novas modalidades de labor ganharam espaço, dentre elas o teletrabalho. Esta modalidade de labor se expandiu no território brasileiro, contudo até pouco tempo, não se tinha uma legislação específica para o instituto, o que provocava, de certa maneira um cenário de insegurança jurídica para os empregados e empregadores que contratavam nesta modalidade. Com o advento da Reforma Trabalhista, foi concedida uma legislação própria para o teletrabalho. O novo texto reformador debruçou-se para criar uma série de artigos que regulassem o instituto. A priori, pensou-se que o objetivo do legislador seria acabar com a insegurança que assolava as relações empregatícias, conferindo, desta forma, segurança jurídica para os contratantes desta modalidade. Neste contexto surgem críticas à atuação legislativa. Há quem diga que a atuação foi omissa e com alterações obscuras, o que será analisado nesta pesquisa. Sendo assim, busca-se ao longo deste estudo provocar a discussão acerca da escusa da responsabilidade do empregador no que tange ao teletrabalho, provocada pelo legislador reformador ao editar o texto da Lei nº 13.467/2017. Esta pesquisa baseou-se na análise crítica do diploma normativo mencionado, conjugada aos atuais debates acadêmicos relacionados à temática, bem como, em livros sobre o Direito do Trabalho e outros mais específicos sobre o teletrabalho. A análise conjugada destes elementos conduziu à conclusão pela importância da análise crítica sobre o tema, e a necessidade de atuação da Justiça do Trabalho, que deve atuar promovendo uma compatibilização do texto da reforma com a base principiológica do Direito do Trabalho, sobretudo, resguardando o teletrabalhador dos riscos e custos da atividade, uma vez serem estes aspectos inerentes à responsabilidade do empregador.

**Palavras-chave:** teletrabalho; teletrabalhador; teleempregador; flexibilidade; responsabilidade; Reforma Trabalhista; Lei nº 13.467.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	artigo
Arts.	artigos
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
NR	Norma regulamentadora
NRs	Normas Regulamentadoras
ed.	edição
n.	número
p.	página

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 O TELETRABALHO.....</b>	<b>14</b>
2.1 CONCEITO.....	14
2.2 CARACTERÍSTICAS.....	17
2.3 MODALIDADES.....	20
<b>2.3.1 Critério locativo.....</b>	<b>21</b>
<b>2.3.2 Critério temporal.....</b>	<b>24</b>
<b>2.3.3 Critério comunicativo.....</b>	<b>25</b>
<b>3 PONTOS RELEVANTES DO TELETRABALHO.....</b>	<b>25</b>
3.1 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E SUA APLICAÇÃO NO REGIME DO TELETRABALHO.....	26
<b>3.1.1 Subordinação.....</b>	<b>26</b>
<b>3.1.2 Pessoaalidade.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.3 Não eventualidade.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.4 Onerosidade.....</b>	<b>34</b>
<b>3.1.5 Pessoa física.....</b>	<b>35</b>
3.2 DISTINÇÕES E RELAÇÕES RELEVANTES.....	35
<b>3.2.1 Teletrabalho X Trabalho externo.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2.2 Teletrabalho X Trabalho a distância.....</b>	<b>36</b>
<b>3.2.3 Teletrabalho X Trabalho em domicílio.....</b>	<b>37</b>
3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO REGIME DO TELETRABALHO.....	39
<b>3.3.1 Vantagens e desvantagens para a empresa.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3.2 Vantagens e desvantagens para o trabalhador.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3.3 Vantagens e desvantagens para o meio ambiente e coletividade.....</b>	<b>48</b>
<b>4 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO.....</b>	<b>51</b>
4.1 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA .....	51
4.2 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.....	54
<b>4.2.1 Conceito legal do teletrabalho.....</b>	<b>55</b>
<b>4.2.2 Comparecimento ao estabelecimento da empresa empregadora.....</b>	<b>56</b>
<b>4.2.3 Previsão contratual.....</b>	<b>56</b>

<b>4.2.4 Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária.....</b>	<b>57</b>
<b>4.2.5 Medicina, segurança e férias.....</b>	<b>58</b>
<b>4.5.6 Jornada de trabalho.....</b>	<b>59</b>
<b>5 TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIDADE ESTÁ NO TRABALHO OU NA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?.....</b>	<b>61</b>
5.1 JORNADA DE TRABALHO.....	64
5.1.1 Mecanismos de controle e fiscalização.....	73
5.1.2 Direito à intimidade e à vida privada do empregado X poder diretivo do empregador.....	76
5.1.3 Direito ao lazer e desconexão.....	77
5.2 RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E DEMAIS INSUMOS.....	81
5.3 ALTERAÇÃO CONTRATUAL.....	84
5.4 MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.....	86
5.4.1 Inviolabilidade do domicílio .....	96
5.4.2 Fiscalização dos telecentros e do teletrabalhador móvel.....	99
<b>6 REFLEXOS DA REGULAMENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO JUDICIÁRIA.....</b>	<b>100</b>
6.1 REFLEXOS DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO .....	100
6.2 ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO.....	101
6.2.1 Teletrabalho: custeio de equipamentos.....	103
6.2.2 Teletrabalho: horas extras.....	104
6.2.3 Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador por danos.....	105
6.2.4 Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais.....	106
<b>7 CONCLUSÃO.....</b>	<b>107</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>111</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei nº 13.467 de 2017, a legislação trabalhista foi substancialmente alterada, e dentre as mudanças que se destacam, está a regulamentação conferida ao teletrabalho.

O texto reformador concedeu ao instituto do teletrabalho uma roupagem legal, todavia, conforme será amplamente discutido, há quem diga que esse posicionamento não foi o mais acertado, tecendo rigorosas críticas à atividade legislativa, o que enseja a necessidade de analisar os pormenores desta questão, sendo este o objetivo da presente pesquisa,

Desta forma, diante de toda a polêmica que cerca o tema, o presente trabalho se debruçará sobre o estudo da Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho, sobretudo, realizando uma análise crítica, a respeito da maneira pela qual o legislador eximiu o empregador de suas responsabilidades, as transferindo, conseqüentemente, para o empregado.

O principal objetivo deste estudo é convidar o leitor a indagar-se a respeito do posicionamento do legislador acerca da regulamentação do teletrabalho: até que ponto a flexibilização do labor pode refletir negativamente na responsabilidade do empregador que contrata nos termos desta modalidade?

Para pautar tal discussão, o capítulo 2 tratará do teletrabalho de maneira abrangente, perpassando pela análise do seu conceito, das suas características e pelas modalidades de teletrabalho. Ainda neste capítulo, serão analisadas as espécies de teletrabalho, e de que forma estas se subdividem, de acordo com os critérios locativo, temporal e comunicativo.

Em sequência, ainda analisando o teletrabalho de forma geral, o capítulo 3 abordará pontos relevantes desta temática. Serão analisados os requisitos para a configuração da relação de emprego e a sua aplicação no regime do teletrabalho. Enquanto o 3.2 abordará distinções e relações relevantes relacionadas ao tema, sobretudo, comparando o teletrabalho ao trabalho externo, trabalho a distância e trabalho em domicílio. E por fim, tal capítulo se encerrará com o tópico 3.3 que tratará das vantagens e desvantagens deste regime para a empresa empregadora, para o empregado e para o meio ambiente.

Ultrapassado o estudo acerca do aspecto geral do teletrabalho, o capítulo 4 se debruçará sobre a análise da disciplina jurídica deste instituto antes da Reforma Trabalhista e à luz desta novidade legislativa. Primeiramente, no tópico 4.1 será avaliado o tratamento dado ao teletrabalho antes do texto reformador, e por sua vez, o tópico 4.2, abordará os artigos, incluídos na CLT, referentes ao labor nesta modalidade, sobretudo, no que diz respeito ao conceito legal do teletrabalho; ao comparecimento do empregado no estabelecimento da empresa empregadora; à previsão contratual; à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária; à questão da medicina, segurança e férias, bem como, à jornada de trabalho.

Após a análise fria do texto reformador, no capítulo 5, será realizada uma apreciação crítica acerca do posicionamento do legislador no tangente ao teletrabalho. Conforme será pormenorizado ao longo deste estudo, será analisada a real intenção do legislador ao implementar esta nova regulação, verificando se o legislador reformador preocupou-se em legislar na tentativa de eximir o empregador de suas responsabilidades.

A fim de realizar um exame do novo texto legal, analisando, inclusive, a questão da isenção da responsabilidade do empregador diante das previsões implementadas na CLT, o presente trabalho se dedicará a alguns pontos, que estão sendo alvo de muita polêmica e crítica.

O primeiro deles será trabalhado no tópico 5.1, que se dedicará ao estudo da jornada de trabalho, destacando os mecanismos de controle e fiscalização viáveis nesta modalidade, a questão do direito à intimidade e vida privada do empregado, em contraponto ao poder diretivo do empregador, e por fim, o direito ao lazer e desconexão do empregado.

Por sua vez, o tópico 5.2 tratará da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e demais insumos. Em sequência, no tópico 5.3, será analisado o posicionamento do legislador no que tange às alterações contratuais. E por fim, o 5.4 avaliará os artigos referentes à medicina e segurança do teletrabalhador, dedicando-se também ao estudo da inviolabilidade do domicílio e da fiscalização dos telecentros e do teletrabalhador móvel.

Realizada a apreciação crítica acerca do posicionamento do legislador, o presente trabalho, no capítulo 6 se dedicará à exposição dos reflexos da Reforma Trabalhista no que diz respeito ao teletrabalho, e por fim, tratará dos enunciados relacionados ao tema proferidos por parcela do Poder Judiciário, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

O tema do presente estudo é de extrema relevância, haja vista, ser necessário que todos se atentem para o tratamento obscuro e omissivo que o legislador reformador conferiu ao teletrabalho com o novo regramento. A priori a ideia da Reforma Trabalhista estava intimamente interligada com o intuito de conferir segurança jurídica para os empregados e empregadores que contratam nesta modalidade. Todavia, diante do posicionamento equivocado do legislador no decorrer dos artigos referentes ao teletrabalho, nota-se que, em verdade, o cenário de insegurança jurídica que cercava o tema não apenas permaneceu, mas também foi ampliado.

É importante que a sociedade seja impulsionada a questionar-se e perceber que não é justo, nem razoável, que o empregador seja escusado de responsabilidades básicas, inerentes à própria posição que este ocupa na relação empregatícia. Contratar, envolve a responsabilidade acerca dos riscos e custos com a atividade.

Pelo exposto, a discussão sobre o tema é fundamental para a preservação dos direitos trabalhistas dos teleempregados, e sobretudo, pela manutenção do labor nesta modalidade que, certamente, diminuirá se o novo regramento for aplicado sem a devida contabilização com princípios basilares do Direito do Trabalho.

## 2 O TELETRABALHO

O presente tópico realizará uma abordagem inicial acerca do instituto do teletrabalho, se debruçando sobre o estudo do conceito, das principais características definidoras, e das modalidades, as quais serão analisadas em suas subdivisões, de acordo com os critérios de localidade, tempo e comunicação.

### 2.1 CONCEITO

Em decorrência do cenário de intensa globalização e incessante desenvolvimento dos meios de comunicação e da própria internet, novas modalidades de prestação laboral surgiram, na tentativa de haver uma adaptação do exercício do trabalho à nova realidade das sociedades mundiais.

A descentralização dos meios de produção juntamente com o avanço tecnológico provocou uma “unificação do mundo”. Por meio dessa unificação, as fronteiras globais foram quebradas e como consequência disso, todas as formas de labor passaram a ser exploráveis.

Com este fenômeno da globalização interligado às novas maneiras da prestação do labor, atualmente pode-se perceber diferentes modos laborais coexistindo concomitantemente em um mesmo espaço, cabendo ao indivíduo escolher o qual se encaixa melhor à sua realidade de vida.

No mundo pós-industrial em que se vive, como pontua Domenico de Masi<sup>1</sup>, buscase internalizar e difundir uma filosofia da descontinuidade e da complexidade. Destaca o sociólogo que muitos valores pós-industriais objetivam uma desestruturação do espaço, priorizando, com isso, a qualidade de vida do ser humano. O indivíduo não quer mais se deslocar no meio de um tráfego congestionado de veículos, nem muito menos perder horas de contato com a sua família.

---

<sup>1</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 207-212.

O referido sociólogo afirma que tempo e espaço são as duas categorias mais importantes da vida do ser humano, e dispor de ambas, atualmente, deve ser considerado um grande luxo.

Como bem explicam Maria Helena Villella Autuori e Daniela Gregorin<sup>2</sup>, o avanço da tecnologia, característica marcante dos últimos anos, não é sinônimo de diminuição de trabalho, mas sim de uma possível mudança de mão-de-obra para um outro segmento.

Dentre as modalidades de trabalho resultantes do fenômeno da globalização, está o teletrabalho, o qual para Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>3</sup> é uma categoria de trabalho desenvolvida a distância, na qual a tecnologia atual proporciona o labor, preponderantemente, fora das dependências do empregador.

Sobre esta modalidade de labor, Alice Monteiro de Barros<sup>4</sup> diz que se trata de uma espécie de trabalho a distância, o distinguindo do trabalho a domicílio tradicional, não apenas pelo fato do teletrabalho abarcar tarefas mais complexas, mas também por abranger outros setores, a exemplo, do tratamento, acumulação e transmissão da informação; auditoria, consultoria técnica; gestão de recursos, dentre outros.

Manuel Martín Pino Estrada<sup>5</sup> define o teletrabalho como a atividade laboral que pode ser praticada com ou sem subordinação, através da utilização de novas ou antigas maneiras de telecomunicação. Esta modalidade possibilita que o trabalhador labore a distância, não sendo imprescindível a sua presença física no estabelecimento da empresa.

Não é necessária a presença física do empregado no espaço físico da empresa, pois como frisa Alfredo Massi<sup>6</sup>, as tecnologias utilizadas nesta forma de labor permitem que o trabalho seja desenvolvido a distância.

---

<sup>2</sup> AUTUORI, Maria Helena Villella. **Internet – O direito na era virtual**. São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich&Scholieri Advogado, 2000, p.129.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p. 237.

<sup>4</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p.257-258.

<sup>5</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.11.

<sup>6</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.87.

Por sua vez, o sociólogo Domenico de Masi<sup>7</sup> conceitua o teletrabalho da seguinte maneira:

Teletrabalho é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são, necessariamente, sempre de natureza informática.

Domenico de Masi<sup>8</sup>, acertadamente ainda diz que o teletrabalho recupera e valoriza a melhor parte do artesanato (modalidade de trabalho anterior à Revolução Industrial) e a melhor parte da indústria. Afirma o autor que o teletrabalho possibilita que o indivíduo labore em pequenas unidades produtivas ou até mesmo em sua casa, fato este que se relaciona com o trabalho que era desempenhado pelo artesão no período anterior à Revolução Industrial.

Todavia, frisa que na era artesanal as oficinas eram separadas, agora, no mundo tecnológico, as unidades de produção são interligadas pelos meios telecomunicativos, e isto apenas é possível, pois atualmente a matéria-prima utilizada nesta modalidade de labor não é material, mas sim imaterial, qual seja, a informação.

Salienta, ainda, que nesta modalidade de labor a atividade física é delegada às máquinas, enquanto que aos seres humanos é delegado o trabalho flexível e criativo.

Domenico de Masi<sup>9</sup> explica que, na sociedade pós-industrial em que vivemos, há um privilégio da produção de ideias, sendo necessário, portanto, nas palavras do autor, um corpo quieto e uma mente irrequieta. A esta situação, em que o corpo descansa, enquanto a mente trabalha, o sociólogo denominou com a famosa expressão “ócio criativo”.

Nas palavras do autor anteriormente mencionado: “as máquinas trabalharão num ritmo sempre mais acelerado, mas os seres humanos terão sempre mais tempo para refletir e “bolar”, idear.”<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 220.

<sup>8</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

<sup>9</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

<sup>10</sup> MASI, *op. cit.*, p. 205.

A OIT<sup>11</sup> considera como teletrabalho o exercício do labor através da utilização de recursos tecnológicos de informação e comunicação, restando presente a subordinação jurídica, em que pese normalmente o labor seja prestado fora do estabelecimento do empregador.

Nota-se, portanto, que a maioria dos pensadores convergem no que tange à ideia de ser o teletrabalho uma modalidade de labor a distância, onde o empregado labora fora do estabelecimento empresarial, comunica-se com o empregador e executa as suas funções, por meio de recursos tecnológicos comunicativos e informatizados.

Apesar da Reforma Trabalhista denominar esta modalidade de labor como teletrabalho, também são utilizados os termos “*home office*” e trabalho remoto.

Por fim, insta ressaltar, o pensamento de Alfredo Massi<sup>12</sup>, o qual explica que o teletrabalho não é uma profissão, mas sim uma maneira de organização do labor. Ou seja, não há uma única maneira de realizar o teletrabalho. O teletrabalho é uma modalidade de labor, uma forma de organização, e podem, portanto, diversas atividades serem executadas nesse molde.

Uma vez conceituado o teletrabalho, faz-se necessária a análise das suas características.

## 2.2 CARACTERÍSTICAS

Do encontro entre o Direito do Trabalho e a sociedade da informação, nasce o teletrabalho, que como já exposto, se trata de modalidade de labor exercida majoritariamente fora do estabelecimento da empresa, por meio da utilização de recursos telemáticos e informáticos.

Em virtude do teletrabalho configurar uma relação de labor que se diferencia dos moldes clássicos, é possível destacar características de tempo, espaço e organização próprias que decorrem da natureza peculiar deste instituto.

---

<sup>11</sup>BRASIL. **Lei 7.209, de 12 de fevereiro de 2009.** Disponível em: <[http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf)>. Acesso em: 2 set. 2017.

<sup>12</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.88.

A relação tradicional de trabalho possui como uma de suas principais características a presença do empregado no estabelecimento da empresa, sob o controle direto e imediato dos seus superiores hierárquicos. Diferentemente disso, uma das principais características do instituto do teletrabalho é o fato do labor ser exercido fora do estabelecimento da empresa, sendo, portanto, o trabalho desempenhado a distância, quer seja no domicílio do empregado, em deslocamento ou simplesmente em qualquer outro local que não seja o ambiente físico do empregador.

Nesta categoria, a função exercida pelo teletrabalhador possui natureza de atividade que pode ser exercida dentro do próprio estabelecimento da empresa empregadora, todavia, por alguma razão, a atividade é desempenhada em outro local, por intermédio da utilização da tecnologia.

Importante salientar, nesta perspectiva, que não há uma obrigatoriedade em ser realizada a atividade no domicílio do teletrabalhador. Quando se menciona que a atividade será praticada fora do estabelecimento do empregador, isto engloba qualquer local, a exemplo, de um parque, um restaurante, um trem, na casa de um amigo, e outros diversos lugares.

É verdade que existem atividades que podem ser exercidas por meio do teletrabalho, que necessitam de uma determinada estrutura, como por exemplo, pode o empregador necessitar, a todo tempo, de um telefone fixo. Nas situações em que é preciso que haja uma determinada estrutura à sua disposição, o teletrabalhador escolherá qual será o local em que prestará serviço fora do estabelecimento do empregador. Todavia, se tratando de labor em que seja suficiente, por exemplo, apenas o computador e a internet, neste caso, o teletrabalhador poderá desempenhar a sua atividade em qualquer localidade.

Ainda quanto ao fato do labor não ser exercido no espaço físico do empregador, é importante esclarecer que no teletrabalho a atividade é exercida, majoritariamente, a distância, entretanto isso não significa que o teleempregado nunca comparecerá no estabelecimento empresarial do seu empregador. Eventuais comparecimentos são normais, ainda mais tendo em vista ser comum reuniões pessoais, treinamentos e cursos.

Outra característica de importante destaque é o uso de tecnologias de informação e comunicação. Estes recursos são imprescindíveis para o desempenho do labor, haja vista que, será por meio deles que o empregado se comunicará com o empregador e realizará as atividades derivadas da sua função. Daí, vem a relação entre este instituto e a globalização, uma vez que a maior proliferação dessa modalidade de labor no século XXI, ocorreu em consequência da intensa globalização dos últimos anos. O avanço dos meios tecnológicos criou um cenário propício para a proliferação do teletrabalho.

Frisam Maria Helena Villela Auturori e Daniela Gregorin<sup>13</sup> que esta prestação laboral ocorre por meio da utilização de tecnologias, como o telefone, o fax e o computador. Ou seja, ressaltam que a relação entre empregado e empregador se efetiva através da telecomunicação.

Outrossim, além dessas ferramentas, pode-se ainda destacar entre as mais comuns, o celular, a *internet*, os aplicativos de celular e computador, o *ipad* e o *tablet*.

A utilização dos meios telecomunicativos e informatizados é necessária para o exercício do teletrabalho, uma vez que são estes instrumentos que possibilitam que a atividade ocorra a distância, e não dentro dos centros de produção da empresa.

Esclarecem Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>14</sup> que são os próprios mecanismos utilizados, no trabalho, pelo teletrabalhador que possibilitam o controle por parte do empregador. Sendo assim, além de tais ferramentas tecnológicas serem responsáveis pelo desempenho da atividade e por estabelecer uma conexão entre as partes do contrato de trabalho, também será realizado por meio delas o controle, bem como, a supervisão.

São exemplos de profissionais que podem desempenhar as suas atividades através da utilização de recursos telecomunicativos e informáticos: o nutricionista, que pode, por exemplo, realizar consultas com os seus pacientes por meio do *Skype* (aplicativo audiovisual), ou até mesmo dar dicas por meio de um *blog*

---

<sup>13</sup> AUTUORI, Maria Helena Vilella. **Internet – O direito na era virtual**. São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich&Scholieri Advogado, 2000, p.130.

<sup>14</sup>COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.29.

pessoal ou site; pessoas que exercem trabalhos administrativos, as tabelas, controles, agendas e demais funções podem ser realizadas a distância por meio da utilização de mecanismos tecnológicos; os advogados, uma vez que podem realizar atendimentos por meio do *Skype* ou qualquer outro aplicativo de recurso audiovisual ou bate-papo; os professores haja vista a possibilidade de dar aula *online*, a exemplo dos inúmeros cursos preparatórios para o Exame da Ordem e concursos; os tradutores; os *designers*; dentre outros.

Além destas características, citam os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>15</sup> como uma das peculiaridades do teletrabalho o fato de quem dar as ordens não ter a capacidade de controlá-las fisicamente, sendo possível esse controle por meio da verificação dos resultados alcançados.

Esta é uma característica que deriva do fato do teletrabalhador laborar a distância. Tendo em vista que o contato com o empregado não é pessoal, o empregador não exerce o seu poder de controle e mando diretamente. Sendo assim, aqui, em razão da distância física entre empregado e empregador, o controle exercido por este último ocorrerá através da utilização de meios tecnológicos.

Por fim, outra característica do teletrabalho é a flexibilidade de horário, tendo em vista que neste regime de trabalho, o próprio empregado decide como organizará a sua jornada laboral, adequando o seu labor à sua rotina diária. O teleempregador não impõe um horário determinado para o empregado, o labor é flexível, fica a critério do próprio trabalhador a organização da sua jornada.

## 2.3 MODALIDADES

Conforme já mencionado, o teletrabalho é um regime de trabalho, que possui peculiaridades bem marcantes. Contudo, tão importante quanto as características, são as subdivisões deste regime, que ocorrem em virtude dos critérios de localidade, tempo e comunicação.

---

<sup>15</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.34.

### 2.3.1 Critério locativo

Inicialmente, há que se falar no critério locativo, o qual, por sua vez, considera para fins de classificação do teletrabalho o local em que o trabalhador desenvolve a sua atividade.

Nesse viés tem-se o teletrabalho: em domicílio, em centros de trabalho vizinhos, telecentros comunitários, centros satélites, locais de trabalho alternativos, call centers, nômade e o transnacional.

Definem os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>16</sup> que o teletrabalho em domicílio é o tradicional, que ocorre dentro da própria residência do teletrabalhador. Ou seja, o conceito do teletrabalho em domicílio, também conhecido como *tele-homeworking*, é autoexplicativo.

Insta esclarecer, que apesar desta ser a regra, o teletrabalho não necessariamente será desenvolvido na residência do empregado. Nesse sentido, esclarece Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>17</sup> que não obstante o fato de ser o teletrabalho na grande maioria das vezes realizado na própria residência do empregado, este regime não se restringe a essa hipótese, podendo o labor ser executado nos mais variados locais fora do estabelecimento da empresa.

Outrossim, Amauri Mascaro Nascimento<sup>18</sup> cita como outra hipótese, a prestação do labor em centros, localizados fora do espaço físico empresarial do empregador. Nesse sentido, definem os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>19</sup>, que o teletrabalho é desenvolvido em telecentros, quando a prestação laboral ocorre organizadamente em um espaço específico que pode pertencer ou não à empresa, preparado para o desempenho do teletrabalho.

Alfredo Massi<sup>20</sup> subdivide esses telecentros em algumas espécies. Inicialmente, o autor menciona que o teletrabalho pode ser realizado em centros de trabalho

---

<sup>16</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>17</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.238.

<sup>18</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p.1032.

<sup>19</sup> Ferreira. *Op. Cit, loc. cit.*

<sup>20</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.87.

vizinhos (*neighbourhood work centres*), em razão destes serem mais perto da residência do empregado do que o estabelecimento do empregador.

Explica o autor que estes centros de trabalho possuem estrutura própria, a qual não é fornecida pela empresa empregadora. As instalações são normalmente da comunidade, de um grupo de empreendedores ou de empresários independentes. Além dessa espécie de centro, Alfredo Massi<sup>21</sup> cita os telecentros comunitários (*telecottages/ community telecentres*), os diferenciando dos centros de trabalho vizinhos, por serem estruturados em áreas rurais.

Outrossim, o autor menciona ainda os centros satélites (*satellite offices*), os quais tratam-se de instalações próximas a residência do empregado, contudo, aqui a estrutura é mantida pela própria empresa empregadora.

Quanto ao teletrabalho em locais alternativos, afirma o autor ser o trabalho desempenhado em qualquer outro local em que a telecomunicação torne viável a prática laboral.

Já os *call centers*, são centrais de atendimento, onde trabalhadores exercem constantemente a sua atividade por meio da realização e recebimento de ligações. Amauri Mascaro Nascimento<sup>22</sup> exemplifica os *call centers* como uma das localidades em que o teletrabalhador pode desempenhar o seu trabalho. Destaca-se:

Existem tanto empresas de *call-center*, em que trabalham principalmente operadores de telemarketing, como há centros de atendimento de serviços fora das empresas beneficiadas e que pertencem a outras empresas especializadas nessa atividade.

O teletrabalho nômade, por sua vez, também chamado de teletrabalho móvel ou itinerante, resta configurado quando o trabalhador utilizando de meios tecnológicos e telecomunicativos, presta o exercício laboral em diversos locais, ora em um, ora em outro.

---

<sup>21</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.87.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p.1032.

Nesse sentido, Carla da Silva Pontes<sup>23</sup> entende que o teletrabalho nômade é aquele que não tem local fixo para a prestação do labor, o local não é determinado. É um clássico exemplo do teletrabalhador nômade, os empregados que viajam muito.

Por fim, nesta categoria, é importante destacar o teletrabalho transnacional, o qual classificam os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>24</sup> como aquele prestado em partes e por trabalhadores situados em diferentes locais do mundo. Aqui, esses teletrabalhadores realizam a prestação do labor em conjunto e através da troca de informações.

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>25</sup> destacam que o teletrabalho transnacional também pode ser chamado de teletrabalho transfronteiriço ou *off shore*. Frisam, ainda, os autores, que este resta configurado quando a empresa de um determinado país contrata trabalhador de outro país para laborar através da utilização de meios telemáticos e informatizados. É o caso, por exemplo, de uma empresa canadense, que contrata trabalhador que reside no Brasil para trabalhar, do Brasil, através de recursos tecnológicos.

Nesse mesmo sentido, Manuel Martín Pino Estrada<sup>26</sup> diz que o teletrabalho transnacional é aquele onde o teletrabalhador trabalha de determinado país para uma empresa que está localizada em outro. Contudo, resta possível a efetivação de tal labor através da utilização dos meios telemáticos e informatizados. O autor explica, ainda, que a principal causa da adoção do teletrabalho transfronteiriço é o fato deste possibilitar vantagens competitivas, garantindo, sobretudo, para a empresa empregadora benefícios em relação às diferenças salariais nos distintos países.

---

<sup>23</sup> PONTES, Carla da Silva. **A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14381/a-caracterizacao-do-teletrabalho-perante-a-ordem-juridica-brasileira>>. Acesso em: 24 abr.2018.

<sup>24</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>25</sup> COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTR, 2017, p.29.

<sup>26</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização.** Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=3](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=3) . Acesso em: 24 abr.2018.

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>27</sup> destacam que um problema do teletrabalho transfronteiriço é a incerteza quanto à legislação aplicável (a do país da empresa empregadora ou a do país em que o teletrabalhador labora).

Manuel Martín Pino Estrada<sup>28</sup> diz que nessas situações pode-se aplicar o artigo 651, da CLT, que determina que será utilizada a legislação da localidade onde o empregador desempenhar a sua atividade, ou seja, seria aplicada a legislação do país de origem do teletrabalhador, de onde ele exerce o labor. Além disso, o autor frisa a existência do Enunciado 207 do TST, que dispõe que a relação entre trabalhador e empregado será conduzida pela legislação vigente no país em que ocorrer a prestação do serviço, mesmo que a contratação tenha ocorrido em outro país. Nota-se, portanto, que o autor defende a preponderância do princípio da territorialidade.

### 2.3.2 Critério temporal

O critério temporal, por sua vez, leva em consideração o tempo de trabalho associado ao local em que o trabalho é prestado. Nesta modalidade, o teletrabalho se divide em: permanente, alternado e suplementar.

O teletrabalho permanente é definido pelos autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>29</sup> como aquele em que o tempo de trabalho fora da empresa exceder 90% do tempo trabalhado, ou seja, mais de 90% do trabalho é desenvolvido fora do estabelecimento físico da empresa empregadora.

Quanto ao alternado, afirmam os autores que é aquele em que até 90% do trabalho é desenvolvido no mesmo local.

---

<sup>27</sup>COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.21-22.

<sup>28</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=3](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=3) . Acesso em: 24 abr.2018.

<sup>29</sup>CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Franciso Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

Já o trabalho suplementar, por sua vez, é aquele que resta configurado quando o teletrabalhador presta serviços frequentemente, mas não é algo diário, ocorrendo ao menos uma vez por semana.

### 2.3.3 Critério comunicativo

O critério comunicativo leva em consideração a conexão do empregado com a rede (*internet*). Aqui o teletrabalho se reparte em: *off-line* e *on-line*.

Os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>30</sup> entendem ser o teletrabalho *off-line* o exercido quando o teletrabalhador está desconectado da rede, enquanto o *on-line* é o desempenhado quando o trabalhador está conectado a rede.

Sob uma ótica semelhante, Manuel Martín Pino Estrada<sup>31</sup> classifica o teletrabalho quanto ao critério comunicativo em conectado e desconectado. Afirma o autor que o teletrabalho desconectado é aquele que ocorre sem que o teletrabalhador mantenha contato direto com o computador central da empresa. Aqui salienta-se, ainda, que o resultado do labor é enviado para o empregador por meio de transporte ou correio. Por sua vez, o teletrabalho conectado é aquele em que o teletrabalhador desempenha a sua atividade conectado a todo tempo com a empresa.

## 3 PONTOS RELEVANTES DO TELETRABALHO

Adiante, serão analisados pontos relevantes para o estudo do instituto do teletrabalho, sobretudo, a presença dos requisitos clássicos para a configuração da relação de emprego neste regime (subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, pessoa física); as vantagens e desvantagens deste instituto; e

---

<sup>30</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Franciso Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>31</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=3](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=3) . Acesso em: 24 abr.2018.

as distinções relevantes entre teletrabalho, trabalho externo, trabalho a distância, trabalho doméstico e trabalho imaterial.

### 3.1 REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O REGIME DO TELETRABALHO

Para que seja reconhecida a relação de emprego no regime do teletrabalho, é necessário que restem configurados todos os requisitos exigidos ao regime clássico de trabalho. Portanto, apenas haverá a existência da relação empregatícia nesta modalidade quando estiverem presentes as condições do artigo 3º, da CLT<sup>32</sup>. Destaca-se: "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

#### 3.1.1 Subordinação

A subordinação é o requisito para configuração da relação de emprego que se divide em: subordinação jurídica, técnica e econômica.

A subordinação jurídica é o poder transferido pelo empregado ao empregador na relação de trabalho, sujeitando-se, por sua vez, ao poder de organização e controle disciplinar do empregador.

O autor Sergio Pinto Martins<sup>33</sup> afirma ser o trabalhador subordinado ao empregador, uma vez que este presta o seu trabalho com dependência, sendo, portanto, o trabalho dirigido pelo patrão.

Enfatiza José Augusto Rodrigues Pinto<sup>34</sup> que a subordinação é o mais conhecido traço da prestação do trabalho, salientando ainda que a subordinação se configura no momento em que o trabalhador dispõe da sua energia em favor do

---

<sup>32</sup>BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 28 out. 2017.

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006, p. 93.

<sup>34</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007, p.119.

empregador, o qual, por sua vez, a utiliza da maneira que lhe for mais conveniente.

A subordinação técnica, segundo a autora Rúbia Zanotelli de Alvarenga<sup>35</sup>, decorre da ideia de que apenas o empregador seria dotado de conhecimentos técnicos e científicos acerca do trabalho a ser desenvolvido. Sendo assim, seria o empregado subordinado tecnicamente, uma vez que apenas o empregador seria detentor do conhecimento acerca da atividade.

Por fim, destaca, ainda, Rúbia Zanotelli de Alvarenga<sup>36</sup>, que a subordinação econômica estaria atrelada à circunstância de que o salário representaria o meio de subsistência do empregado, restando este, portanto vinculado ao empregador, em consequência do salário a ser recebido.

A subordinação econômica e a técnica, apesar de possuírem importância, apenas funcionam como indícios da relação de emprego, mas ambas não caracterizam o elemento essencial do vínculo empregatício. Já a subordinação jurídica, esta, por seu turno, deve ser comprovada objetivamente, ou seja, é necessário que na prestação do labor, o empregado esteja subordinado juridicamente ao empregador.

Sendo assim, para fins de estudo do instituto do teletrabalho, a subordinação que merece destaque, sendo inclusive, alvo de muitas críticas e debates, é a jurídica.

Inicialmente, é de importante relevância frisar que a CLT ao conceituar o que seria considerado "empregado" em seu artigo 3º, notoriamente relaciona a subordinação jurídica ao termo "dependência".

Assim, conceitua o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>37</sup>, como sendo a subordinação jurídica o requisito determinante para que a prestação de trabalho seja efetivada de forma dirigida pelo empregador, exercendo este, por sua vez, o poder de direção.

---

<sup>35</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.49.

<sup>36</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*

<sup>37</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.148.

Por seu turno, o magistrado Luciano Martinez<sup>38</sup> conceitua subordinação jurídica como a situação em que um superior ordena, comanda e dirige um outro sujeito que se encontre hierarquicamente em posição inferior.

Como pode-se perceber, a partir da interpretação do art. 3º, da CLT, a subordinação é um dos elementos imprescindíveis para a configuração da relação de emprego. Não diversamente do regime de trabalho clássico, a subordinação também é requisito necessário para a configuração do emprego na modalidade do teletrabalho.

Contudo, como é possível notar, o teletrabalho é exercido de forma peculiar, havendo uma certa flexibilização na prestação laboral. Nesse sentido, destaca Rúbia Zanotelli de Alvarenga<sup>39</sup> que nesta modalidade de trabalho, o trabalhador possui uma maior liberdade na execução da prestação de serviços, ocorrendo, portanto, uma relativização da subordinação jurídica com relação à forma clássica de trabalho.

Esta maior flexibilização quanto à subordinação jurídica é tema complexo e alvo de muitas críticas. Algumas pessoas chegam a defender que no regime do teletrabalho não há que se falar em subordinação. Todavia este entendimento não merece prosperar, pois o teletrabalho consiste em uma diferente modalidade de execução da prestação laboral, sendo possível, portanto, que a subordinação jurídica reste configurada através de outros meios, diversos dos tradicionais.

Como menciona Alice Monteiro de Barros<sup>40</sup>, alguns autores defendem que no regime do teletrabalho o vínculo empregatício restará configurado, através de critérios distintos da subordinação jurídica, como a dependência econômica e a alteridade. Contudo apesar desse posicionamento, assevera a autora que não adere a esta corrente, por admitir a adaptação da subordinação jurídica neste regime.

Na modernidade em que se vive, há como consequência de toda a globalização e modernização mundial, o implemento de novas tecnologias, o que de certa forma, distancia o exercício da atividade laboral do modelo clássico de produção, que

---

<sup>38</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013, p. 147.

<sup>39</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.47.

<sup>40</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p.261.

concentrava, por sua vez, pessoas e máquinas no interior das empresas, e tinha como uma de suas características marcantes a fiscalização direta e em tempo integral realizada pelo empregador.

É de notório conhecimento que o Direito nasce da necessidade social, e sendo assim, precisa este se adaptar as mudanças econômicas, sociais e tecnológicas, para que sejam resguardados os direitos e princípios que cercam a sociedade.

Diante da tamanha influência tecnológica e telecomunicativa não podia o Direito simplesmente “fechar os olhos” para o teletrabalho e de maneira singela afirmar que nesta modalidade não haveria a presença da subordinação jurídica, pois aqui o empregado não seria fiscalizado diretamente “pelos olhos do empregador”.

Se assim fosse feito, não haveria reconhecimento de relação de emprego para os teletrabalhadores, o que ocasionaria, em verdade, uma supressão de direito.

Nesse sentido, posicionam-se as autoras Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde<sup>41</sup>, ao entenderem que as mudanças ocorridas são significativas e irreversíveis, devendo com isso o Direito se atualizar para que seja possível guiar as novas relações de trabalho, a exemplo do teletrabalho.

A subordinação existe no regime de teletrabalho, contudo, como salienta, Alice Monteiro de Barros<sup>42</sup>, aqui essa subordinação é diferenciada em decorrência de três fatores: a) o controle é facilitado pelos aparelhos de videofiscalização, os quais são capazes de fazer registros diversos, até melhores do que os realizados pela inteligência humana, tendo em vista que o ser humano se esquece; b) essa memória está associada a ideia de síntese inviável ao ser humano; e c) os mecanismos de controle se tornam mais discretos.

Em que pese essa subordinação não seja tão facilmente identificada, tendo em vista que o empregador não labora dentro do estabelecimento da empresa, outros meios podem ser adotados para que este requisito reste configurado.

Neste lanço, destaca a autora Alice Monteiro de Barros<sup>43</sup> que a *internet*, por exemplo, que é o meio pelo qual, em regra, o teletrabalhador desempenha o

---

<sup>41</sup> MARDERS, Fernanda. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.128.

<sup>42</sup> BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012, p.261.

<sup>43</sup> *Ibidem*, *loc. cit.*.

serviço, é capaz de computar o tempo de conexão do terminal do empregado, além de identificar quantas vezes o referido terminal foi acessado diariamente, o que por si só, já é capaz de configurar uma forma de controle.

No mesmo viés, se posiciona Manuel Martín Pino Estrada<sup>44</sup>, que também não concorda com a parcela da doutrina trabalhista que insiste em dizer que a subordinação no teletrabalho é mitigada. Para o autor, esse posicionamento é completamente equivocado, uma vez que afirma existir programas de computação que fiscalizam o trabalhador a distância com uma eficiência, diga-se de passagem, muito superior à da fiscalização realizada pessoalmente. Ademais, salienta que tais programas são capazes de averiguar quantas horas o teleempregado trabalhou por dia, quantas vezes colocou o dedo no teclado, onde navegou na internet, e quais clientes foram contactados.

Ainda em oposição aos diversos autores que defendem a ausência de controle do empregado no regime do teletrabalho, é importante destacar o pensamento de Vera Regina Loureiro Winter<sup>45</sup> que defende que em verdade o avanço tecnológico proporciona um maior controle por parte do empregador acerca do conteúdo e ritmo do trabalho do empregado. Salientando ainda que por este motivo, em que pese o teleempregado disponha de uma maior disponibilidade de tempo, tal controle pode ocasionar uma diminuição da liberdade de ação deste, podendo inclusive este teleempregado ser submetido a um ritmo exacerbado de trabalho. Contudo, frisa a autora que submeter este indivíduo a um acréscimo de trabalho, sem o correspondente aumento salarial não é correto, pois na verdade, a tecnologia não faz o empregado trabalhar mais, mas sim trabalhar de maneira diversa.

Por sua vez, Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>46</sup>, corretamente assevera que o teletrabalho possui características próprias e, diante das peculiaridades deste regime, a análise da subordinação exigirá um exame mais aprofundado. Entretanto, explica o autor que havendo controle e direção quanto à maneira que

---

<sup>44</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e direito. O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá Editora, 2014, p.21.

<sup>45</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho, uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Editora LTR, 2005, p.31-32.

<sup>46</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.239.

o trabalho é desempenhado, mesmo que esta ocorra por meios tecnológicos, restará configurada a subordinação jurídica.

Esse entendimento possui respaldo legal, uma vez que a Lei 12.551 de dezembro de 2011<sup>47</sup> alterou o art. 6º da, CLT<sup>48</sup>, e dispôs o seguinte no seu parágrafo único:

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.

Desta forma, em que pese a tamanha discussão, a previsão legal é clara ao prever que a subordinação pode ocorrer através de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Ademais, assevera ainda a legislação que para fins de subordinação jurídica, tais meios se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, motivo pelo qual resta ultrapassada a discussão doutrinária acerca da presença do requisito da subordinação no regime do teletrabalho, não há que se falar em mitigação da subordinação neste regime.

### 3.1.2 Pessoaalidade

A pessoaalidade, como bem conceitua o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>49</sup>, significa dizer que a prestação de serviços deve ocorrer diretamente pelo trabalhador, sem que ocorra a sua substituição por terceiros, isso em razão de ser o contrato de emprego *intuito personae*.

---

<sup>47</sup> BRASIL. **Lei 12.551 de dezembro de 2011**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em 28 out.2017.

<sup>48</sup> *Idem*. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 28 out. 2017.

<sup>49</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.148.

Neste mesmo lanço, destaca a autora Vólia Bomfim Cassar<sup>50</sup> que o contrato de trabalho é considerado pessoal, porque o trabalhador é selecionado por suas qualificações pessoais ou virtudes. Dentre essas qualificações, a autora cita como exemplo, a formação técnica, personalidade, perfil profissional. Além disso, salienta, também, que o trabalhador ao ser contratado, deve prestar o trabalho pessoal, não podendo ser substituído por outra pessoa na prestação do seu serviço. Sendo assim, o contrato de trabalho é sempre firmado com pessoa certa e determinada.

Esse requisito necessário para a concretização da relação de emprego decorre do fato do trabalho ser prestado por pessoa física.

Assim como a subordinação, a análise da pessoalidade no regime do teletrabalho é um pouco mais complexa se comparada à sua apreciação no regime clássico de trabalho. Isso ocorre pois, no teletrabalho, o empregado realiza suas atividades fora do estabelecimento da empresa, motivo pelo qual, muitas vezes esse teletrabalhador recebe o auxílio de familiares, o que de maneira razoável vem sendo permitido, desde que não descaracterize o vínculo empregatício.

Contudo, em que pese a configuração da pessoalidade no regime do teletrabalho dependa de um olhar mais cuidadoso, é importante salientar o posicionamento de Rafael Phillipe de Oliveira<sup>51</sup>, que afirma que no caso do teletrabalho em decorrência do fato de que as tarefas do teletrabalhador em sua maioria são especializadas e técnicas, a sua substituição é improvável. Ademais, destaca o advogado que a ausência de pessoalidade, pode ocasionar prejuízos a empresa, a exemplo da criação de situações de concorrência desleal e divulgação de segredos.

Insta ressaltar ainda que, caso a atividade do empregado exija um maior grau de sigilo, pode o empregador, a fim de evitar o auxílio de familiares, acrescentar ao contrato de trabalho cláusulas que garantam, por exemplo, que apenas o empregado terá acesso ao sistema da empresa, não podendo nenhuma outra pessoa utilizar o seu usuário e senha para fazer *log in*.

---

<sup>50</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2009, p.200.

<sup>51</sup> OLIVEIRA, Rafael Phillipe. **Relação de emprego no teletrabalho: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11**. Disponível em: <<https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11>>. Acesso em: 29 out.2017.

Por fim, salienta-se o posicionamento da autora Vera Regina Loureiro Winter<sup>52</sup>, haja vista que esta defende que a personalidade permanece sendo critério para o reconhecimento da relação de emprego. Todavia, explica que a sua caracterização no regime do teletrabalho é mais flexível, podendo ser, portanto, admitida uma substituição ocasional consentida, salvo nas situações em que essa substituição interferir na segurança da empresa.

Conclui-se, portanto que em que pese no teletrabalho a análise da personalidade seja mais complexa, esta permanece sendo requisito necessário para a configuração da relação empregatícia, podendo, ocasionalmente, haver uma substituição, desde que não cause prejuízos a empresa.

### 3.1.3 Não eventualidade

O autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>53</sup> conceitua a não eventualidade como o requisito que determina que a prestação de serviços ocorrerá de maneira habitual e contínua.

Maurício Godinho Delgado<sup>54</sup> relaciona a questão da não eventualidade à ideia de permanência, ou seja, ele afirma que para que haja a configuração de uma relação de trabalho, é indispensável que o labor prestado possua caráter permanente.

O requisito da não eventualidade ao presumir que a relação de emprego precisa ser contínua e não esporádica, acaba por se relacionar com o princípio da continuidade da relação de emprego, o qual defende a manutenção do pacto laboral ao longo do tempo.

Salienta o autor que a legislação trabalhista clássica não incide quando o trabalhador da relação for eventual. Ou seja, esse indivíduo que trabalha eventualmente, permanece sendo considerado trabalhador, contudo não pode ser considerado empregado, uma vez que não resta configurada a relação

---

<sup>52</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p. 86-87.

<sup>53</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.148.

<sup>54</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora LTR, 2014, p. 294-295.

empregatícia, tendo em vista o não preenchimento de um dos requisitos indispensáveis, qual seja, a não eventualidade.

Não diferentemente da relação clássica de trabalho, no teletrabalho, só restará configurada a relação empregatícia, caso o teletrabalhador preste serviços ao empregador de maneira não eventual. A não eventualidade é requisito de configuração da relação de emprego tanto no regime clássico de trabalho, quanto no regime do teletrabalho.

É preciso que o teletrabalhador labore de maneira contínua, aqui há de se ressaltar que o fato deste indivíduo trabalhar a distância em nada interfere na não eventualidade. Mesmo o sujeito desempenhando a sua atividade de casa ou de qualquer outro local possível, se o seu labor for de maneira contínua, restará configurado o requisito da não eventualidade.

#### **3.1.4 Onerosidade**

Quanto à onerosidade, afirma Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>55</sup>, que esta característica resulta do fato de que os serviços possuem como contraprestação o recebimento de remuneração.

O contrato de trabalho é sinalagmático por natureza, ou seja, possui direitos e obrigações recíprocas. Sendo assim, o empregador que usufrui da mão de obra do empregado deverá em contrapartida arcar com uma contraprestação, qual seja, o salário do empregado.

Sob esta mesma ótica, salienta Maurício Godinho Delgado<sup>56</sup> que a relação empregatícia possui um fundo econômico, e quanto à força de trabalho do empregado disposta ao empregador, deve surgir uma contraprestação, que é o complexo de verbas contraprestativas devidas pelo empregador.

A onerosidade é um dos requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia, e no regime do teletrabalho não é diferente. Tendo em vista que aqui o trabalho prestado também é produtivo e de natureza onerosa, é obrigação

---

<sup>55</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.148.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora LTR, 2014, p. 299.

do empregador pagar o salário devido ao teleempregado em contrapartida do seu trabalho. Portanto, neste regime, para que reste configurada a relação empregatícia, também deverá haver uma retribuição do empregador para com o trabalho prestado pelo teletrabalhador. A onerosidade também é requisito configurador da relação empregatícia na modalidade do teletrabalho.

### **3.1.5 Pessoa física**

Conforme afirmam os autores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino<sup>57</sup>, empregado sempre será pessoa física. Salientam, ainda, que a proteção da legislação trabalhista se destina à pessoa natural, ao ser humano que labora. E por fim, enfatizam que os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil.

## **3.2 DISTINÇÕES E RELAÇÕES RELEVANTES**

Nesse tópico serão abordadas as diferenças e relações entre o instituto do teletrabalho e figuras cotidianas, como: trabalho externo, trabalho a distância e trabalho doméstico.

Para que não fique repetitivo nos demais subtópicos seguintes, será a priori necessário retomar de maneira simplória o conceito de teletrabalho, uma vez que este já foi amplamente exposto no tópico 2.1 do presente estudo.

Como já visto, teletrabalho é uma modalidade laborativa exercida através de meios telecomunicativos, que permitem que o teletrabalhador exerça a sua atividade fora do estabelecimento empresarial.

### **3.2.1 Teletrabalho X Trabalho externo**

---

<sup>57</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2002, p.74.

Teletrabalho e trabalho externo não se confundem, pois como muito bem pontua Sergio Fernandes Junior<sup>58</sup>, o trabalho externo é aquele que é realizado fora das dependências da empresa, mas porque a sua natureza assim determina. Ou seja, é uma espécie de trabalho que, por si só, obriga o empregado a desempenhar o labor fora da empresa, a própria natureza daquela profissão implica no labor externo. A exemplo de trabalhadores externos, pode-se citar: os instaladores de TV, instaladores de internet, leitores de energia, entregadores de pizza, entregadores de mercadorias, motorista de ônibus, gari, dentre outros.

No teletrabalho, embora o trabalho seja desempenhado fora das dependências da empresa, ele também poderia ser exercido no estabelecimento empresarial, mas por escolha do empregado e do empregador é exercido nesses moldes, diga-se, a distância. Ou seja, aqui a natureza do trabalho não implica que ele seja exercido externamente, o labor ocorre dessa maneira por mera liberalidade.

### 3.2.2 Teletrabalho X Trabalho a distância

Amauri Mascaro Nascimento conceitua o trabalho a distância da seguinte maneira<sup>59</sup>:

“Não há conceito legal de trabalho a distância, mas a expressão é usada para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, portanto, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo, em especial no setor de serviços.”

O art. 83, da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>60</sup>, define o trabalho a distância como sendo aquele que é executado na habitação do empregado ou em oficina da família.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>61</sup>, o teletrabalho se relaciona com o trabalho a distância, na medida em que, respectivamente, um é espécie e o outro é gênero.

---

<sup>58</sup> FERNANDES JUNIOR, Sergio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1032.

<sup>60</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>61</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância**. Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/teletrabalho-e-trabalho-a-distancia/8636> Acesso em: 27 fev. 2018.

O teletrabalho é considerado uma espécie de trabalho a distância, haja vista que é característica indispensável deste o desempenho do labor preponderantemente fora do estabelecimento empresarial do empregador.

Salienta ainda Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>62</sup>, que a Lei 12.551<sup>63</sup> de 15 de dezembro de 2011, ao modificar o art. 6º, da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>64</sup>, e acrescentar o parágrafo único, reconheceu que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, não se distingue do desenvolvido a distância.

### 3.2.3 Teletrabalho X Trabalho em domicílio

Quanto ao teletrabalho e o trabalho em domicílio, como explica a promotora, Fabiana Santalucia Fernandes<sup>65</sup> ambos se relacionam na medida em que são modalidades do trabalho a distância.

O trabalho em domicílio nada mais é do que, como o próprio nome já diz, aquele realizado no domicílio do próprio empregado, e conseqüentemente fora do estabelecimento empresarial.

Já o teletrabalho é o labor que se efetiva também fora do estabelecimento do empregador, contudo aqui é imprescindível a utilização de meios tecnológicos e telecomunicativos. Sendo assim, insta ressaltar, que no teletrabalho, o labor apesar de ser a distância, não necessariamente ocorrerá no domicílio do empregado. Como visto no tópico 2.3.1, o teletrabalho pode ser desenvolvido em diversos lugares, a exemplo, dos telecentros, residência do trabalhador, trem, ônibus, dentre outras possibilidades.

É possível perceber que o teletrabalho e o trabalho em domicílio são espécies do mesmo gênero, qual seja o trabalho a distância. Todavia, estes não se

---

<sup>62</sup>GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância**. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/teletrabalho-e-trabalho-a-distancia/8636>> Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>63</sup>BRASIL. **Lei 12.551 de dezembro de 2011**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em 27 fev. 2018.

<sup>64</sup>*Idem*. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 27 fev. 2018.

<sup>65</sup>FERNANDES, Fabiana Santalucia. **O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28028/o-trabalho-em-domicilio-e-o-teletrabalho-como-formas-de-manifestacao-do-trabalho-a-distancia-na-atualidade>> Acesso em: 27 fev. 2018.

confundem, pois apesar do teletrabalho poder ser desenvolvido no domicílio do empregado, neste há a obrigatoriedade do uso da tecnologia, enquanto que o trabalho em domicílio não exige essa peculiaridade.

Nesse mesmo sentido, Alfredo Massi<sup>66</sup> difere o teletrabalho do trabalho em domicílio, afirmando que por mais que ambos sejam desempenhados a distância, no trabalho em domicílio não há, obrigatoriamente, o implemento dos meios tecnológicos e telecomunicativos, os quais são característica marcante do teletrabalho. Além disso, menciona que em regra, a atividade do teletrabalhador é mais complexa e intelectual do que a do trabalhador em domicílio clássico, o qual, normalmente exerce atividades manuais.

O autor relaciona o teletrabalho com localização, organização e tecnologia. O trabalho em domicílio, assim como o teletrabalho, é realizado a distância. Todavia para que este seja considerado teletrabalho, é necessário que restem presentes os outros dois pontos, ou seja, é necessário que este possua organização de teletrabalho e que haja a utilização da tecnologia.

Nota-se, portanto que, apesar do teletrabalho, ser em muitos casos exercido no próprio domicílio do empregado, tais modalidades de labor possuem determinadas distinções que as particularizam.

Para o teletrabalho é imprescindível a presença de recursos tecnológicos, enquanto que, para o trabalho em domicílio não há tal obrigação. Uma costureira, que trabalha em casa, é um clássico exemplo de trabalho em domicílio, já um professor que dentro da sua própria casa dar aulas *online* por meio de uma plataforma informática, é considerado um teletrabalhador, pois ele exerce o seu labor a distância utilizando a tecnologia como ferramenta de trabalho.

Sendo assim, insta destacar, que tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, são modalidades de labor que podem ser executadas na própria residência do trabalhador. Contudo, resta evidente que são modalidades distintas em razão das suas peculiaridades.

---

<sup>66</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.88.

### 3.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO REGIME DO TELETRABALHO

O trabalho desempenhado na modalidade do teletrabalho é capaz de auferir ao empregado, ao empregador e ao meio ambiente/coletividade, uma série de vantagens. Contudo, também restam perceptíveis uma série de desvantagens. Ambas, tanto as vantagens, quanto as desvantagens, serão adiante expostas de maneira pormenorizada.

#### 3.3.1 Vantagens e desvantagens para a empresa

Dentre as vantagens auferidas pela empresa empregadora no regime do teletrabalho, destacam os autores Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>67</sup>, que o teletrabalho reduz os custos fixos de instalações da empresa. Isso ocorre, pois nesta modalidade de labor, a prestação de serviços não ocorre dentro do estabelecimento empresarial, sendo assim, diante da desnecessidade da presença física do trabalhador, a empresa empregadora não precisa investir tanto no espaço físico.

Nesse mesmo viés, destacam os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>68</sup>, que além da economia com o espaço, há a economia de energia, de intervalos intrajornadas, isso sem falar no aumento da produtividade no trabalho do teletrabalhador, no surgimento de novos produtos, e na internacionalização e descentralização da produção. Para estes autores, as vantagens mais relevantes são a redução dos custos e o aumento da produtividade.

Maria Helena Villella Autuori e Daniela Gregorin<sup>69</sup>, frisam ainda como vantagem a redução dos gastos relacionados a transporte e locomoção, como ônibus, metrô e combustível de veículos, ou seja, há a redução de gastos relacionados ao pagamento de vale-transportes, auxílio-combustível e estacionamento. Ademais,

---

<sup>67</sup> COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.21.

<sup>68</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>69</sup> AUTUORI, Maria Helena Vilella. **Internet – O direito na era virtual**. São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich&Scholieri Advogado, 2000, p.135.

ênfatisam as autoras que há a diminuição com o pagamento de horas extraordinárias.

Além disso, dentre as vantagens deste instituto, destaca Maria Fátima de Lima Pinel<sup>70</sup>, que há uma redução com a alimentação e o vestuário dos empregados, ressaltando ainda como vantagem para o empregador o fato de que mesmo em condições climáticas adversas o teletrabalhador continua trabalhando, isso sem comentar que o teletrabalho utiliza o fuso horário como vantagem competitiva. Outrossim, cita a autora como vantagem o fato de que o teletrabalho possibilita para a empresa empregadora um maior alcance na seleção dos empregados, pois há o acesso ao mercado de trabalhadores globais, a empresa pode operar 24 horas por dia, há um menor índice de rotatividade do pessoal e uma diminuição de problemas pessoais.

É importante ênfatisar a redução de custos com faltas de funcionários e com acidentes de trabalho em trânsito; igualmente há redução das taxas de *turn-over* (custos de recrutamento e treinamento); isso sem falar na possibilidade de contratação de trabalhadores em locais distantes, sem custos e adicionais de transferências, o que pode conseqüentemente ocasionar uma ampliação da empresa; por fim, destaca-se, ainda, uma possível melhoria na imagem e reputação empresarial (empresa inovadora).

Destaca Domenico de Masi<sup>71</sup> que no teletrabalho a ordem é “até depois de amanhã, na hora tal devo ter feito isso”, não importa o horário em que ele estará trabalhando, nem o local, isso não interessa à empresa, o que importa é se no momento estipulado para a entrega o produto ou serviço estará pronto.

Em razão do teletrabalho ser desenvolvido fora do estabelecimento da empresa, nesta modalidade de labor o empregador não possui um controle físico e direto sobre as atividades prestadas pelos seus funcionários.

Sendo assim, alerta o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>72</sup> como uma possível desvantagem, a questão de que no teletrabalho pode surgir para o empregador uma certa dificuldade no que diz respeito ao controle e fiscalização do trabalho desempenhado pelo teletrabalhador.

---

<sup>70</sup> PINEL, Maria Fátima de Lima. **Teletrabalhador**. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 4 ago.2017.

<sup>71</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 221.

<sup>72</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.239.

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>73</sup> afirmam que o controle na modalidade do teletrabalho pode ocorrer de duas formas: através de inspeção no local de trabalho ou por meio de um controle telemático. Contudo, é importante destacar que esse controle realizado através da utilização de meios tecnológicos é bem mais insidioso, e se utilizado de maneira constante pode, muitas vezes, violar a privacidade, intimidade e autonomia do empregado.

Domenico de Masi<sup>74</sup> sinaliza como algumas das desvantagens, o perigo de diminuição da identidade empresarial, caso os teleempregados sintam-se distanciados e estranhos à empresa. Para evitar isso, aconselha que sejam realizadas festas, reuniões e mostras cinematográficas, a fim de que os empregados sintam-se acolhidos pela companhia.

Vera Regina Loureiro Winter<sup>75</sup> aponta como outra desvantagem os possíveis abusos quanto à segurança de dados, e sobretudo a possibilidade da prática de crimes por meio do uso de computadores.

Nessa lógica da segurança de dados, destacam os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>76</sup> que, o teletrabalho pode ocasionar um perigo com relação à segurança de dados, uma vez que o empregador não terá certeza acerca de quem terá acesso ao monitor que fica no local em que o teletrabalhador presta o serviço. Como salientam, isso pode configurar um acesso não permitido aos segredos técnicos, comerciais e industriais da empresa empregadora.

Como solução para esta insegurança, os referidos autores afirmam que tendo em vista que o teletrabalho é dotado de peculiaridades, cláusulas específicas devem ser implementadas no contrato de trabalho, e dentre elas, para resguardar o sigilo da empresa, deveria constar no contrato de trabalho uma cláusula de exclusividade, a fim de que não fossem divulgados dados do empregador. Ainda poderia conter, no contrato, de trabalho uma cláusula que proibisse terceiros de terem acesso aos dados da empresa.

---

<sup>73</sup> COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.29.

<sup>74</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 224.

<sup>75</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.129.

<sup>76</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35-37.

### 3.3.2 Vantagens e desvantagens para o trabalhador

Em razão da maior autonomia e flexibilidade, provocadas pelo encontro entre Direito do Trabalho e sociedade da informação, é possível perceber uma série de vantagens auferidas pelo trabalhador no exercício da atividade.

A autora Francesca Columbu e o autor Túlio de Oliveira Massoni<sup>77</sup> destacam, como uma das vantagens para o trabalhador, o fato do regime do teletrabalho ampliar a autodeterminação do tempo de trabalho, ou seja, é possível que o teletrabalhador organize o seu tempo de trabalho da maneira que lhe for mais conveniente, há uma maior flexibilidade no exercício do labor.

Insta nesse viés destacar o posicionamento de Domenico de Masi<sup>78</sup> que reflete e consegue representar como essa flexibilidade pode trazer vantagens na produção laboral:

A indústria pedia que eu fosse para a fábrica para trabalhar e, depois, quando soava a sirene e a linha de montagem parava, eu voltava para casa, onde tentava esquecer completamente o trabalho.

Hoje, se sou um publicitário e estou tentando criar um *slogan*, quando saio do escritório e volto para casa, levo o trabalho comigo: na minha cabeça. A minha cabeça não para de pensar e às vezes acontece que posso achar uma solução para o *slogan* em plena noite, ou debaixo do chuveiro, ou ainda naquele estado intermediário entre o sono e o despertar.

O teletrabalho, devido a essa flexibilidade, acaba de certa forma, incentivando e conectando o empregado ao trabalho. Aproveitando o exemplo mencionado acima, é importante refletir o quão essa flexibilidade de tempo e espaço podem ser importantes para o incentivo e produtividade do empregado.

Muitas pessoas possuem sua jornada laboral fixada pelo empregador, e nestes casos pode acontecer de o horário de trabalho do indivíduo não coincidir com o horário em que o seu corpo/mente “trabalha melhor”.

No caso do publicitário, por exemplo, pode ser que este tenha jornada de trabalho fixada de 8 horas até às 17 horas, quando na verdade a sua mente é mais criativa de madrugada. Sendo assim, nesse caso, por exemplo, onde o que de fato importa é o produto final, seria melhor que o empregado possuísse flexibilidade

---

<sup>77</sup> COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.29.

<sup>78</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 211.

quanto ao tempo do seu trabalho para que o desempenhasse da maneira que lhe fosse mais conveniente e produtiva.

Nota-se, portanto, que um importante fator para o aumento da produtividade, é a flexibilização do tempo do trabalho, pois se o sujeito puder optar por trabalhar quando estiver mais disposto para tanto, a melhora no rendimento do labor é certa.

Apontam as autoras Helena Villella Autuori e Daniela Gregorin<sup>79</sup> como vantagem a maior autonomia do empregado na maneira de execução do trabalho. Outrossim destacam as autoras a diminuição do *stress* ocasionado pelo tráfego, uma maior satisfação e uma vida familiar e social mais intensa, o que por si só, aumentam os índices de produtividade do empregado, sendo isso algo muito vantajoso também para o empregador.

Também frisam o aumento da produtividade os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>80</sup>. Além disso, afirmam que o fato do trabalhador desempenhar a sua atividade na sua residência, possivelmente, representará uma maior disponibilidade de tempo para ser gasto com a família. Outrossim, destaca Vera Regina Loureiro Winter<sup>81</sup>, que o teletrabalho permite o aproveitamento de pessoas portadoras de doenças físicas impedidas de se locomoverem até os centros empresariais. Frisa, ainda, a possibilidade de aproveitamento de pessoas com tempo parcial para o trabalho, ou seja, pessoas que ainda estão estudando, donas de casa e mães com filhos pequenos.

Outrossim, também há que se falar na maior disponibilidade no atendimento aos clientes, pois como destaca a autora, em virtude da maior flexibilidade, no regime do teletrabalho, os atendimentos podem ocorrer até mesmo fora do horário do expediente.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia<sup>82</sup> destaca a ausência de deslocamento do trabalhador até o estabelecimento do empregador, o que por si só, significa uma economia de tempo, tendo em vista a realidade do intenso tráfego nas grandes

---

<sup>79</sup> AUTUORI, Maria Helena Villella. **Internet – O direito na era virtual**. São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich & Scholieri Advogado, 2000, p.135.

<sup>80</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>81</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.129.

<sup>82</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015, p.239.

idades em horários comerciais. Tal vantagem possibilita um maior tempo livre para o empregado.

Ainda nesse viés do deslocamento, enfatiza Vera Regina Loureiro Winter<sup>83</sup>, uma redução nos acidentes de trânsito, tendo em vista que o teletrabalhador pode laborar sem sair de casa.

Maria Fátima de Lima Pinel<sup>84</sup> afirma que no regime do teletrabalho o teletrabalhador poderá estabelecer qual o melhor horário e ritmo para o desempenho do labor, e além disso, defende que no domicílio do empregado a concentração é maior, vez que a quantidade de interrupções e interferências é menor e o teletrabalhador poderá exercer suas atividades com um certo grau de autonomia e independência, em razão de não se sentir pressionado na sua residência. Destaca, também, que o fato do teletrabalho ser flexível em tempo e espaço tende a deixar o trabalhador mais feliz.

Em que pese a grande quantidade de vantagens que podem ser auferidas pelo trabalhador, no regime do teletrabalho também há a presença de algumas desvantagens que merecem destaque.

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>85</sup> mencionam como problemas do teletrabalho para o trabalhador: a fragmentação dos trabalhadores, o que destrói a noção de coletividade e a divisão de tarefas; o isolamento social; o pouco, ou algumas vezes nenhum, contato com os colegas de trabalho e hierarquia; possível confusão entre vida privada e vida profissional; distância entre o trabalhador e os sindicatos e órgãos de fiscalização estatal.

Alertam, ainda, que medidas de flexibilização do tempo de trabalho, caso sejam mal planejadas, podem levar a jornadas excessivas de trabalho, impossibilitando que o teletrabalhador cuide de outros aspectos da sua vida, a exemplo, do lazer, da vida em família e das obrigações domésticas.

Os referidos autores indicam, como outra problemática, o respeito à privacidade do teletrabalhador, uma vez que a instalação de instrumentos de controle do trabalho não pode ser desproporcional, ou seja, os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados, sobretudo, a intimidade e a privacidade.

---

<sup>83</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.129.

<sup>84</sup> PINEL, Maria Fátima de Lima. **Teletrabalhador**. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 4 ago.2017.

<sup>85</sup> COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.22-29.

Diante disso, salientam a necessidade de se verificar se no teletrabalho o controle desempenhado pelo empregador através de sistemas informáticos é intencional, ou seja, proibido, ou se é sem intenção, sendo assim um controle técnico e lícito.

Quanto ao isolamento do trabalhador, que é outra desvantagem já mencionada deste instituto, este pode propiciar práticas abusivas e impossibilidade de defesa coletiva, uma vez que o empregado não participa das assembleias da empresa. Alertam os autores que para este afastamento ser evitado é importante que o empregador adote medidas específicas, dentre elas a realização de encontros entre os colegas e a possibilidade do acesso às informações da empresa.

Ainda tratando do isolamento no regime do teletrabalho, destaca Vera Regina Loureiro Winter<sup>86</sup>, que muitos autores defendem que quando o trabalhador troca o labor na empresa pelo labor na residência, em verdade ocorre uma “desterritorialização”, pois o indivíduo acaba perdendo o vínculo com o lugar e com as relações firmadas dentro do ambiente laboral. Contudo, a autora não concorda com o posicionamento desses autores e não acredita que o isolamento do empregado seja uma das características do teletrabalho, pois em sua opinião o fato do teletrabalhador não estar presente na empresa, não implica necessariamente em um afastamento da linha de produção, tendo em vista que este pode ser avaliado através dos meios de telecomunicação.

Além disso, defende que não há um impedimento com relação ao teletrabalhador participar das reuniões, afirmando inclusive ser perfeitamente viável a participação deste seja pessoalmente ou através de telencontros.

Destaca ainda a autora que não existem dados que comprovem que o indivíduo que trabalha em tempo parcial na sua residência fique isolado, sendo muitas vezes perceptível que o trabalho nesses moldes, torna o sujeito mais autoconfiante e menos dependente em relação aos demais colegas de trabalho. Contudo, aponta que o problema do isolamento pode ser que surja para aqueles trabalhadores que trabalham em tempo integral, e por isso, nesse viés, é necessário que a empresa adote reuniões periódicas no estabelecimento empresarial, bem como cursos de reciclagem.

---

<sup>86</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.130.

Pensamento que se aproxima com o de Vera Regina Loureiro Winter é o de Domenico de Masi<sup>87</sup> quando este afirma que o teletrabalho não significa dizer adeus ao estabelecimento empresarial, uma vez que o trabalhador pode trabalhar um dia em casa e no outro ir à empresa para uma reunião.

Além disso, ressalta o sociólogo que os telecentros mantêm muito mais contato entre si do que dois funcionários que trabalham no mesmo prédio, só que em andares diversos.

Explica, ainda, que o teletrabalho também não pode ser considerado um isolamento forçado, pois sob a sua perspectiva, em que pese o teletrabalhador laborar fisicamente distante de seus colegas, os horários flexíveis de certa forma possibilitam as relações desse sujeito com outras pessoas do seu cotidiano, como família, vizinho, amigos. Além disso, apesar das relações com os colegas de trabalho diminuírem, essas eram relações impostas, o sujeito convivia, pois era obrigado a laborar no mesmo local, não eram relações escolhidas. Sendo assim, Domenico de Masi conclui esse pensamento dizendo que desta maneira restará mais tempo disponível para ser passado com os amigos verdadeiros, os quais são escolhidos pelo próprio sujeito.

Enfatizam os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>88</sup> que no regime do teletrabalho pode haver uma redução dos direitos trabalhistas, em virtude da existência de relações autônomas e precárias de trabalho e a sua informalidade, com obstáculos para a aplicação da legislação, acordos e convenções coletivas.

Além disso, pode ocorrer uma grande confusão entre as despesas da residência do trabalhador com as despesas oriundas do trabalho, isso sem contar com outro ponto de extrema importância, que é o fato de que o teletrabalho pode estar interligado a problemas de meio ambiente inadequado para o labor, o que por sua vez, pode ocasionar prejuízos à saúde e segurança do trabalhador.

O sociólogo Domenico de Masi<sup>89</sup> indica como desvantagem a marginalização do contexto e da dinâmica da empresa e relaciona tal situação com o seguinte provérbio: “o que os olhos não veem, o coração não sente”.

---

<sup>87</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 214.

<sup>88</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.35.

<sup>89</sup> MASI, Domenico de. *Op. cit.*, p. 222.

Vera Regina Loureiro Winter<sup>90</sup> aponta como uma desvantagem o transtorno causado ao empregador em relação ao espaço físico da casa, pois no teletrabalho, muitas vezes a residência do teletrabalhador acaba sendo transformada em um escritório, isso sem contar na dificuldade que sofrem os teletrabalhadores em fazer com que amigos e familiares entendam que ele está em casa trabalhando e dessa forma não deve ser incomodado.

A referida autora destaca também que é necessário analisar se há uma resistência do trabalhador a desempenhar o seu trabalho fora das dependências da empresa, pois como muito bem ressalta, o alterar o local de trabalho é uma decisão voluntária do empregado, uma vez que o art. 468, da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>91</sup>, proíbe alteração no local de trabalho, salvo por mútuo consentimento entre empregado e empregador.

Sendo assim, se o trabalhador exerce o seu labor nas dependências da empresa, para que este passe a exercer o labor nos moldes do teletrabalho, é necessário que haja um mútuo consentimento, não pode o empregador de forma imperativa determinar que a partir de um certo momento aquele empregado passará a laborar sob o regime do teletrabalho, afinal é importante analisar se tal mudança não ocasionará prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

Alega ainda Vera Regina Loureiro Winter<sup>92</sup> que o teletrabalho pode causar o excesso de horas trabalhadas, o que, por sua vez, pode levar o indivíduo a desenvolver doenças relacionadas ao *stress*, exaustão ou conflitos familiares, e como reflexo desses problemas pode haver, inclusive, uma queda na produtividade do teletrabalhador. Desta forma, destaca a autora, que cabe ao empregador no momento da contratação dos teleempregados realizar uma melhor análise, averiguando a própria personalidade destes, pois muitas vezes o excesso de trabalho está relacionado a características pessoais do próprio indivíduo.

Por vezes, o próprio ambiente doméstico torna o trabalho mais produtivo, e algumas vezes o indivíduo pode se sentir tão envolvido pelo trabalho que longe do controle direto do empregador, pode acabar por trabalhar além do devido por mera

---

<sup>90</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.128.

<sup>91</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 20 jan. 2018.

<sup>92</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. *Op. Cit.* p.131.

liberalidade. A isso podemos associar a famosa expressão em inglês “*workaholic*”, que significa viciado em trabalho, trabalhador compulsivo.

Ademais, é importante destacar os riscos quanto à saúde do trabalhador, a exemplo de problemas ergonômicos, tendo em vista que, em regra, o teletrabalhador passa a maior parte do seu tempo de trabalho em frente ao computador, e como destaca Alfredo Massi<sup>93</sup>, em razão do empregador sofrer problemas quanto à vigilância da atividade desenvolvida pelo empregado, neste regime, o trabalhador encontra-se submetido a maiores riscos relacionados à saúde e a segurança. Além do que, ressalta o autor que o aumento de problemas de saúde relacionados ao teletrabalho, aumentarão, por consequência os custos da Previdência Social.

Por fim, é importante salientar o posicionamento de Marcelo Barroso Kummel e Rosane Leal da Silva<sup>94</sup> que dizem que com relação ao teletrabalho pode ser listada uma série de problemas, como a violação de direitos fundamentais, a exemplo, da privacidade do trabalhador que pode ser infringida com a utilização dos instrumentos utilizados no trabalho, bem como também, citam dificuldades relacionadas à vulnerabilidade da saúde, diante da possibilidade da prestação do serviço sem respeito às condições adequadas ou em razão do excesso de tarefas designadas, cerceando muitas vezes os horários de descanso e lazer do trabalhador, podendo ocasionar uma verdadeira supressão dos direitos trabalhistas, quando o empregador se recusa a pagar horas extras, sob a alegação de não possuir meios eficientes de controle de jornada.

### **3.3.3 Vantagens e desvantagens para o meio ambiente/coletividade**

O teletrabalho além de impactar diretamente na vida do trabalhador e do empregador, acarreta vantagens e desvantagens para o meio ambiente/coletividade.

---

<sup>93</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.89-90.

<sup>94</sup> KUMMEL, Marcelo Barroso. A boa-fé objetiva e o teletrabalho: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.165.

Como enfatizam Francesca Columbu e o autor Túlio de Oliveira Massoni<sup>95</sup> o teletrabalho permite um desafogamento dos centros urbanos; uma melhor circulação dos automóveis nas ruas; uma redução da poluição; uma melhor distribuição das populações nos territórios; bem como, acreditam que o teletrabalho é uma possibilidade de revalorização de zonas desertificadas e marcadas pelo desemprego de massa.

Além dessas vantagens, é possível mencionar como consequência do teletrabalho a diminuição do trânsito, fato este que reflete diretamente em uma desaceleração do aquecimento global; aumento das possibilidades de acesso das pessoas com dificuldades de locomoção ao exercício de uma atividade laboral; melhoria na saúde física e mental dos trabalhadores, uma vez que diante da flexibilização na prestação do trabalho, o trabalhador poderá se organizar da melhor forma possível; aumento na qualidade de vida dos trabalhadores e da sociedade de maneira geral; recuperação e fortalecimento das relações familiares e sociais, haja vista, que o trabalhador estará mais perto da sua família, e poderá se organizar de maneira a ter mais tempo livre para aproveitar com os amigos e familiares.

Salienta Vera Regina Loureiro Winter<sup>96</sup> como uma das grandes vantagens referentes ao meio ambiente, o fato de que o teletrabalho difunde trabalho até mesmo nas zonas isoladas e periféricas, proporcionando desta forma, o aproveitamento de trabalhadores rurais e o descongestionamento das áreas superpovoadas.

Além disso, destaca Domenico de Masi<sup>97</sup> o aproveitamento de idosos e a manutenção das ruas e estradas, pois com a diminuição do deslocamento, as vias são menos utilizadas, e portanto, menos desgastadas.

As desvantagens quanto ao meio ambiente não são tão marcantes e por isso são de difícil percepção, mas dentre elas, destaca-se o isolamento do trabalhador, o qual já foi anteriormente mencionado. Muitas vezes, o teletrabalho isola o trabalhador e isso reflete na sociedade de forma geral, pois tal circunstância provoca um enfraquecimento da proteção sindical e até mesmo estatal com

---

<sup>95</sup>COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.21.

<sup>96</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p.128.

<sup>97</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 224.

relação a esses trabalhadores, os quais não se unem para lutar pelos direitos da categoria.

Outrossim, destaca Domenico de Masi<sup>98</sup> como desvantagens para a coletividade os custos com a infraestrutura, como por exemplo, a instalação de cabos; a necessidade de conter as tarifas de comunicações e serviços; a possibilidade de surgimento de áreas de trabalho pouco protegidas; e a possibilidade de trabalho informático não declarado ao fisco.

Pelo exposto, em que pese as desvantagens mencionadas, é possível notar através de uma ampla percepção, que o teletrabalho é um regime de labor vantajoso para ambas as partes da relação empregatícia. Domenico de Masi<sup>99</sup> se posicionou da mesma forma e disse na sua obra que fazendo as contas, as vantagens dessa forma de labor são maiores que as desvantagens. Além disso, é importante considerar que as desvantagens, se trabalhadas, podem ser amenizadas e até mesmo evitadas.

Todavia, apesar do imenso potencial positivo do teletrabalho, o legislador da Reforma Trabalhista não soube aproveitá-lo, haja vista, que conforme será adiante exposto, não editou normas de maneira a incentivar o labor nesta modalidade.

Sendo assim, em razão da omissão e obscuridade do texto da Reforma Trabalhista, algumas desvantagens, se não combatidas, certamente ganharão espaço, contudo isso será debatido no tópico 5 do presente estudo.

---

<sup>98</sup> MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000, p. 224.

<sup>99</sup> *Ibidem, loc. cit.*

## 4 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO

Inicialmente, no presente tópico será realizada uma análise sobre a disciplina jurídica do teletrabalho antes da Reforma Trabalhista, haja vista, que este instituto não possuía uma regulamentação própria, adequando-se portanto, à legislação conferida para o regime de trabalho a distância.

Em sequência, será exposta de maneira pormenorizada a legislação do teletrabalho, advinda da Reforma Trabalhista, sobretudo, os artigos referentes ao conceito do teletrabalho; ao comparecimento do teletrabalhador no estabelecimento da empresa empregadora; a previsão contratual; a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária; a medicina e segurança no teletrabalho; e por fim, a jornada de trabalho do teletrabalhador.

### 4.1 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA

Em 1943, quando foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, não se falava ainda em teletrabalho, o Brasil era um país majoritariamente agrário e além disso, a essa época, sequer havia chegado a *internet* no país. Contudo, já existia naquele momento o trabalho a distância, o qual, como já visto em tópico anterior, atualmente, é gênero que engloba como uma de suas espécies, o teletrabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 em seu texto legal determinou como principais características do conceito de empregado a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade. Em nenhum momento, a CLT distinguiu os empregados por espécie (os que trabalhavam no estabelecimento do empregador e os que trabalhavam a distância), desta maneira, conclui-se que uma vez evidenciado no trabalho a distância os requisitos do art. 3º, da CLT, configurado estava o vínculo empregatício.

Além disso, como destaca Álvaro Augusto Araújo Mello e Wolnei Tadeu Ferreira<sup>100</sup> é possível perceber a partir da interpretação do art. 4º, da CLT, que o legislador não fez diferença entre o trabalho presencial e o desempenhado a distância, uma vez que o presente dispositivo prevê que será tempo de serviço aquele em que o empregado esteja à disposição do empregador, sem contudo especificar se este empregado necessariamente precisa estar no estabelecimento empresarial. Destaca-se<sup>101</sup>: Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

Salientam ainda os autores que o art. 6º, da CLT, na sua redação original, em 1943, determinava o seguinte: 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.”

Nota-se, portanto, a partir de uma análise dos artigos expostos que desde 1943 já havia uma equiparação entre o labor prestado no estabelecimento empresarial e aquele realizado a distância. Como pontuam os referidos autores, desde aquela época, o local da prestação do labor era irrelevante para a caracterização da relação de emprego.

Ao longo dos anos, como destaca Vera Regina Winter<sup>102</sup> houve o processo econômico de descentralização produtiva juntamente com a globalização, e a união desses fatores provocou o fenômeno da quebra de fronteiras e todas as maneiras de prestação laboral passaram a ser exploráveis.

Com o avanço dos meios telemáticos e da comunicação, o teletrabalho começou a se difundir no Brasil, e não diferente dos dias atuais, o teletrabalho por ser prestado fora do controle direto e imediato do empregador, sempre foi alvo de críticas quanto a configuração da subordinação, requisito este necessário para a configuração do vínculo empregatício.

---

<sup>100</sup> MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho.** Disponível em: <http://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>. Acesso em: 8 mar.2018.

<sup>101</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 7 abr. 2018.

<sup>102</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego.** São Paulo: LTR, 2005, p.17.

No contexto da expansão do teletrabalho no Brasil, as intensas críticas relacionadas à configuração da subordinação, provocavam uma certa insegurança para o empregado e o empregador que contratavam nesta modalidade. Desta maneira, o legislador em 2004 apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 3129/2004<sup>103</sup>, com a seguinte justificativa<sup>104</sup>:

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

Por sua vez, o Deputado Homero Barreto<sup>105</sup>, disse que o objetivo do projeto de lei era estabelecer que de fato não há diferença entre o trabalho que ocorre no estabelecimento do empregador e o que é realizado no domicílio do empregado. Sendo assim, o que realmente importa para a caracterização do vínculo empregatício é a presença dos requisitos do art. 3º, da CLT, o local da prestação do labor era irrelevante.

Nota-se, portanto, que o legislador não desprezou as mudanças tecnológicas da época e tentou adequar o direito às necessidades sociais, observando, sobretudo, o reflexo de tal avanço tecnológico na relação de trabalho.

O mencionado projeto de lei pretendia esclarecer de uma vez por todas que não havia distinção entre o trabalho realizado a distância e o prestado no domicílio do empregador, uma vez que apenas seria importante estarem presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia. Ademais, buscou-se também acabar com a discussão acerca da presença da subordinação no teletrabalho, haja vista, que

---

<sup>103</sup>BRASIL. **Projeto de Lei nº 3129/2004.** Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=4DBC0861F81D36E340A9CF18A8CF329E.node1?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4DBC0861F81D36E340A9CF18A8CF329E.node1?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004)> Acesso em: 8 abr. 2018.

<sup>104</sup>VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei.** BRASIL. **Projeto de Lei nº 3129/2004.** Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=201909](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909)>. Acesso em: 8 abr. 2018.

<sup>105</sup> LIMA, Marco Antonio Parecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 8 abr. 2018.

determinava que os meios telemáticos e informatizados, se equiparavam aos meios pessoais de comando e controle do trabalho.

Por fim, em 2011, 68 anos após a CLT de 1943, o art. 6º, do referido texto legal sofreu alteração por meio da Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011<sup>106</sup>, e foi previsto o seguinte:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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.

Nesse viés, esclarecem Álvaro Augusto Araújo Mello e Wolnei Tadeu Ferreira<sup>107</sup> que a referida alteração corroborou com o entendimento de que o local de trabalho é irrelevante para o reconhecimento da relação empregatícia. Ademais, a Lei 12.551/2011, determinou que os meios telemáticos e informatizados podem e devem ser equiparados aos meios pessoais de comando e controle, sendo estes, por sua vez, suficientes e capazes de comprovar o requisito da subordinação na relação empregatícia em que o emprego ocorrer a distância.

Antes da Lei 12.551/2011 os questionamentos eram ainda maiores. Com a referida lei se entendeu que não haveria distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado a distância, e, portanto, durante todos esses anos, em que o teletrabalho não possuiu uma legislação própria e específica, os empregados e empregadores que contratavam nesta modalidade, acabavam por utilizar a legislação geral atribuída ao trabalho a distância.

## 4.2 DISCIPLINA JURÍDICA DO TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Diante de todo o desenvolvimento tecnológico dos últimos anos, a figura do teletrabalho, conhecida também por *home office*, se tornou cada vez mais frequente no cotidiano da sociedade brasileira, contudo até pouco tempo, não havia que se

---

<sup>106</sup> BRASIL. Lei 12.551 de dezembro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em 8 abr. 2018.

<sup>107</sup> MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho**. Disponível em: <http://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>. Acesso em: 8 mar.2018.

falar em uma norma específica prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas acerca de tal instituto.

Empregados e empregadores contratavam nesses moldes, todavia sentiam-se inseguros, em razão da falta de regulamentação. Com o discurso da concessão de maior segurança jurídica a empregados e empregadores que contratam nesta modalidade, a Reforma Trabalhista, acrescentou o Capítulo II-A ao Título II da CLT, e resolveu tratar do tema, conferindo ao instituto uma roupagem legal específica. Adiante, serão expostos os novos artigos da CLT destinados a regulamentação do teletrabalho.

#### **4.2.1 Conceito legal de teletrabalho**

A Reforma Trabalhista acrescentou a CLT o artigo 75-B<sup>108</sup>, o qual definiu o teletrabalho da seguinte maneira:

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.

O primeiro ponto que merece destaque nesta previsão é quanto ao trabalho ser preponderantemente fora das dependências do empregador, ou seja, trata-se de trabalho a distância que ocorre na maior parte do tempo fora do centro de produção da empresa empregadora.

Outro ponto importante do artigo diz respeito a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, o teletrabalho é realizado por meio destes recursos, são eles que interligam o trabalhador e o empregador.

Além disso, o artigo dispõe que será teletrabalho a prestação de serviços que por sua natureza não constitua trabalho externo. Neste sentido, conforme já amplamente exposto no tópico 3.2.1, o trabalho externo se distingue do teletrabalho, na medida em que a natureza da atividade exercida pelo trabalhador externo obrigatoriamente tem que ocorrer fora das dependências do empregador, enquanto que a atividade do teletrabalhador pode ocorrer dentro do estabelecimento empresarial, contudo, por

---

<sup>108</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

vontade das partes do contrato de trabalho, o labor passa a ser desempenhado a distância.

Sendo assim, define o artigo que aquilo que tiver natureza de trabalho externo, ou seja, a atividade que necessariamente possuir a obrigação de ocorrer externamente, não poderá ser considerada como teletrabalho.

Diante de tais ponderações, é possível notar que a Reforma Trabalhista, neste artigo, apenas consolidou aquilo que já era considerado teletrabalho, não houve nenhuma inovação quanto ao conceito deste instituto.

#### **4.2.2 Comparecimento ao estabelecimento da empresa empregadora**

A Reforma Trabalhista estabelece, no parágrafo único do artigo 75-B<sup>109</sup>, que o comparecimento do empregado às dependências do empregador, para a realização de atividades, nas quais seja imprescindível a presença física, não descaracteriza o regime de teletrabalho. Então, o fato de eventualmente o empregado ter que se dirigir ao estabelecimento empresarial, não provoca a desconsideração do instituto do teletrabalho.

Posicionou-se assim o legislador pois apesar do teletrabalho ser uma modalidade de trabalho a distância, é normal, na prática, que por certas vezes, o empregado tenha que comparecer ao estabelecimento da empresa para que faça contato pessoal com o empregador, ou até mesmo em reuniões, treinamentos e cursos profissionalizantes.

Seria desarrazoado que o legislador se posicionasse de maneira distinta.

#### **4.2.3 Previsão contratual**

Quanto a previsão contratual, o texto legislativo da Reforma Trabalhista, determinou no artigo 75-C<sup>110</sup> que a prestação dos serviços na modalidade do teletrabalho necessariamente deve estar prevista no contrato individual de trabalho, no qual também constarão as atividades que serão exercidas pelo empregado ao longo do seu labor.

---

<sup>109</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

<sup>110</sup> *Ibidem, loc. cit.*

Além disso, o parágrafo primeiro<sup>111</sup> do referido dispositivo esclarece que a alteração entre regime presencial e de teletrabalho pode ocorrer desde que ambas as partes do contrato de trabalho concordem com a mudança, e esta reste firmada formalmente em aditivo contratual. Ou seja, a alteração do labor presencial para a modalidade do teletrabalho, não pode ocorrer apenas por vontade do empregador ou do trabalhador, a legislação é clara ao determinar que deverá haver um mútuo consentimento.

Já o parágrafo segundo<sup>112</sup> do mencionado artigo determina que uma vez estabelecida a modalidade do teletrabalho, pode haver a alteração deste regime para o presencial por determinação do empregador, desde que seja concedido um prazo de transição mínimo de quinze dias, com o registro da mudança em aditivo contratual. Este prazo mínimo é concedido para que o empregado possa se organizar e adequar a sua rotina a esta nova alteração.

Sendo assim, em resumo, para que haja alteração do regime presencial para o de teletrabalho, é necessário o consentimento de ambas as partes do contrato. Contudo, para que ocorra a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, basta a vontade do empregador, o qual apenas terá o dever de conceder um prazo mínimo de 15 dias para o empregado.

#### **4.2.4 Responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária.**

A Lei nº 13.467 de 2017 acrescentou a CLT o artigo 75-D, o qual prevê o seguinte:

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.

O legislador não se preocupou em determinar quem seria o responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos ou da infraestrutura necessária para o labor. Ou seja, não definiu de quem seria a

---

<sup>111</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

<sup>112</sup> *Ibidem, loc. cit.*

responsabilidade acerca dos meios de produção, como por exemplo, computador, cadeira, internet, conta de luz, conta de telefone, telefone, dentre outros itens.

Preferiu ele, permitir que as partes contratantes (empregado e empregador) decidissem essa questão, cuja previsão deve constar no contrato escrito.

Cristian Luis Hruschka<sup>113</sup> diz que a partir de uma primeira leitura do mencionado artigo é possível que logo se pense que a responsabilidade quanto aos insumos foi transferida para o trabalhador.

É coerente esse pensamento, pois na medida em que o artigo dispõe que a responsabilidade será prevista no contrato escrito, presume-se então que o trabalhador arcará com a mesma, tendo em vista que, como já exposto, atualmente o contrato de trabalho é, na verdade, um contrato de adesão, onde o empregador impõe as suas vontades e o empregado apenas assina o contrato, ele não participa da elaboração das cláusulas do instrumento. Sendo assim, por esse viés, em uma primeira análise se entende que a responsabilidade foi transferida.

Contudo, destaca Cristian Luis Hruschka que deve-se atentar para a presença da palavra “reembolso” em tal previsão, e portanto, defende o mesmo que apesar de em algumas situações o trabalhador ter que arcar aprioristicamente com as despesas, este será reembolsado pelo empregador.

Por sua vez, o parágrafo único do artigo determina que as utilidades não possuem natureza salarial, isto resta fundamentado pela lógica de que tais recursos são utilizados para o trabalho e não pelo trabalho.

Essa questão da responsabilidade quanto aos insumos do teletrabalho é bastante polêmica, haja vista que muitas pessoas estão entendendo que o artigo transferiu a responsabilidade para o empregado. Todavia, esse tema será melhor analisado em tópico posterior.

#### **4.2.5 Medicina, segurança e férias**

A Reforma Trabalhista adiciona a CLT o artigo 75-E<sup>114</sup>, o qual possui a seguinte disposição:

---

<sup>113</sup> HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

<sup>114</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

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.

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

O aludido artigo prevê que quanto à medicina e a segurança no teletrabalho, é dever do empregador instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, ou seja, através de uma cartilha de procedimentos/orientações, acerca das medidas que deve o trabalhador adotar para se prevenir de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Outrossim, o parágrafo único determina que o empregado deve assinar um termo de responsabilidade se comprometendo com isso a seguir todas as orientações oferecidas pelo empregador.

O legislador limitou-se neste aspecto a definir que o empregador é obrigado a orientar o empregado, e este, por seu turno, é responsável por seguir essas orientações. Este ponto, também é alvo de muitas críticas, e será adiante explorado sob essa perspectiva.

Por fim, no parágrafo primeiro, há a previsão das férias, a qual poderá ser dividida em 3 partes, sendo que um período não pode ser menor que 14 dias corridos, e os outros dois não podem ser menores do que 5 dias corridos, cada um.

#### **4.5.6 Jornada de trabalho**

O legislador da Reforma Trabalhista enquadrou o teletrabalhador no regime do artigo 62 da CLT<sup>115</sup>, e, portanto, o excluiu do regime de jornada. Neste lanço, insta destacar o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva<sup>116</sup> que frisa que o mencionado artigo retirou do teletrabalhador o controle de jornada, e por consequência disso, suprimiu o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e demais integrações.

---

<sup>115</sup> BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

<sup>116</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 56.

Salienta o autor que apenas não se retirou do teletrabalhador o direito ao descanso semanal remunerado, uma vez que este direito é regulamentado por uma legislação específica, qual seja, a Lei 605/1949 e possui previsão constitucional no artigo 7º, XV, da Constituição Federal.

Muitas foram as críticas quanto ao referido enquadramento. Dentre elas, pode-se citar a de Cristian Luis Hruschka<sup>117</sup> que defende que apesar deste não ter sido o entendimento do legislador da Reforma Trabalhista, é possível perceber que no teletrabalho a jornada do trabalhador pode ser controlada, uma vez que o artigo 6º da CLT não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, do realizado no domicílio do empregado e do realizado a distância. E, além disso, o parágrafo único ainda deste artigo equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de controle e comando. Sendo assim, tendo em vista a possibilidade de controle de jornada do teletrabalhador, o autor não acredita que o legislador agiu corretamente ao realizar o mencionado enquadramento.

A partir da breve análise acerca do capítulo do teletrabalho advindo da Reforma Trabalhista, é possível perceber que apesar do legislador ter agido positivamente no que diz respeito a concessão de uma previsão legal e específica para o instituto, este deixou a desejar em muitos aspectos, motivo pelo qual, alguns pontos da nova regulamentação estão sendo alvo de discussão na doutrina e na jurisprudência. Entretanto, isso será discutido no tópico seguinte.

---

<sup>117</sup> HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista> Acesso em: 12 abr. 2018.

## 5 TELETRABALHO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIDADE ESTÁ NO TRABALHO OU NA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?

A Reforma Trabalhista foi responsável por conferir ao instituto do teletrabalho uma roupagem legal própria. Tal regulamentação aprioristicamente refletiu de maneira positiva na sociedade, visto que a princípio quando se soube que o legislador da Reforma Trabalhista regulamentaria o instituto do teletrabalho, acreditou-se que tal legislação fosse capaz de conferir maior segurança jurídica para empregados e empregadores que contratam nesta modalidade.

A segurança jurídica era um ponto que afligia muito os contratantes dessa espécie de labor, uma vez que apesar das peculiaridades deste instituto, não havia uma legislação específica para o mesmo, ou seja, as suas nuances não recebiam um tratamento especial, sendo aplicada a regulamentação do regime de trabalho a distância, uma vez que a Lei nº 12.551/2011 havia alterado o artigo 6º da CLT e determinado o seguinte<sup>118</sup>:

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”. E o parágrafo único complementa: “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.

Todavia, no ano de 2017, a Reforma Trabalhista surgiu e dedicou um capítulo ao teletrabalho, tratando-o como instituto próprio, na medida em que conferiu a este uma série de regras. Contudo, a partir de uma análise da nova legislação é possível perceber que a mesma deixou a desejar, sobretudo, no que tange a responsabilidade do empregador.

Em muitos aspectos, resta evidenciado que a legislação da Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho, transferiu a responsabilidade na prestação do labor para o empregado, isentando com isso o empregador de responsabilidades que lhes caberiam. Neste aspecto é imprescindível a reflexão acerca de até que ponto a

---

<sup>118</sup> BRASIL. **Lei 12.551 de dezembro de 2011.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em 11 abr. 2018

prestação do labor de maneira flexível exime o empregador de suas responsabilidades.

A flexibilidade é característica marcante do instituto do teletrabalho, todavia, o novo texto legal incita na sociedade brasileira a dúvida acerca da incidência da flexibilidade: se é na prestação laboral ou na responsabilidade do empregador.

Sabe-se que o correto é que a flexibilidade deste instituto esteja relacionada com a maneira de laborar do empregado, uma vez que como este labora a distância, o desempenho da sua atividade pode ocorrer de maneira flexível, de modo a adequar da a sua jornada laboral a sua rotina da maneira que melhor lhe convir. Mas fato é que as novas previsões legislativas, sobretudo, acerca da jornada de trabalho, da responsabilidade quanto aos insumos necessários para a prestação do labor, e no que diz respeito a medicina e segurança do trabalho, fazem com que se pense que o legislador da Reforma Trabalhista aplicou a flexibilidade também no que tange as responsabilidades do empregador.

Resta o questionamento se essa diminuição da responsabilidade do empregador é inevitável no teletrabalho ou se o legislador que não agiu corretamente. T tamanha flexibilização obrigatoriamente reflète em uma falta de responsabilidade do empregador? Muitos críticos entendem que não, e defendem que o legislador se comportou equivocadamente, uma vez que é completamente compatível a flexibilidade e a devida responsabilidade do empregador.

Dentre os críticos da atenuação da responsabilidade do empregador, destaca-se Átila da Rold Roesler<sup>119</sup>. O juiz cita a Reforma Trabalhista no que diz respeito ao teletrabalho como um grande retrocesso ao direito do empregado. Sobre o tema, o mesmo exemplifica alguns aspectos da mudança que provocam diminuição da responsabilidade do empregador, dentre eles, o fato de que a manutenção, aquisição ou fornecimento dos insumos necessários para a prestação do labor podem ser arcados pelo trabalhador, sem que isto seja integrado a sua remuneração, desde que o contrato assim preveja. Outrossim, salienta também a previsão da ausência de controle de jornada, defendendo que tal mudança nega ao empregado o direito aos limites estipulados na Constituição Federal de jornada diária e semanal.

---

<sup>119</sup> ROESLER, Átila da Rold. **Reforma trabalhista prejudicou muito vida de quem “trabalha de casa”**. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/>> Acesso em: 10 abr. 2018

Átila da Rold Roesler é bastante firme e claro ao defender o seu posicionamento de ter sido a Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho um grande atraso para o Direito do Trabalho. Alega que o legislador usou do discurso da modernização para regular o instituto sem nenhuma garantia de proteção para o empregado, tanto na abordagem acerca da jornada laboral, quanto na responsabilidade pelos demais equipamentos necessários para a prestação do labor. Nas palavras do juiz, a nova legislação, eximiu o empregador de suas responsabilidades.

Quanto a este abrandamento da responsabilidade do teleempregador, há de se destacar também que a Reforma Trabalhista prevê quanto ao tema do acidente de trabalho e doença ocupacional que a responsabilidade do empregador se limita ao fornecimento de uma cartilha com informações a serem cumpridas pelo empregado, cabendo a este último assinar o documento em concordância com as instruções e se comprometer a assumi-las.

Apesar da Reforma Trabalhista conceder ao instituto uma roupagem legal, incentivando com isso a prestação do labor nesta modalidade no Brasil, o texto da nova legislação deixou a desejar, motivo pelo qual, é importante realizar uma análise do posicionamento do legislador para que seja possível se questionar até que ponto essa flexibilização do labor retira ou não a responsabilidade dos empregadores.

Pensou-se que a nova legislação resolveria o problema da insegurança e fosse capaz de proporcionar uma harmonização entre a flexibilização do trabalho e a responsabilidade das partes contratantes. Porém, nota-se que o legislador não soube adequar essa compatibilização, uma vez que na medida em que tentou regulamentar este trabalho mais flexível, não soube distribuir adequadamente as responsabilidades derivadas do respectivo instituto entre empregado e empregador.

Essa diminuição de responsabilidade por parte do empregador assusta de certa forma os teletrabalhadores, uma vez que transfere majoritariamente a responsabilidade da relação para o trabalhador, o qual salienta-se é considerado por natureza, hipossuficiente, e carece, portanto, de um determinado grau de proteção.

Óbvio que apesar da necessidade de proteção ao trabalhador, o Direito do Trabalho não pode aniquilar o exercício da atividade do empregador, ou seja, não pode transferir para este de maneira desarrazoada toda a responsabilidade pela prestação do trabalho. Mas fato também é que a Reforma Trabalhista, no que tange ao teletrabalho, esqueceu deste sopesamento de interesses entre empregado e empregador, e apesar de ter conferido previsões legais específicas ao instituto,

retirou consideravelmente a responsabilidade daquele deste último, desequilibrando a relação empregatícia.

Cabe ainda a análise se esta diminuição da responsabilidade do empregador é justificada ou não. É importante averiguar se o legislador poderia ter se comportado de forma a promover a flexibilização do trabalho, sem eximir o empregador das suas responsabilidades.

Sendo assim, é necessário se questionar até que ponto a regulamentação do teletrabalho conferida pela Reforma Trabalhista escusa o empregador de suas responsabilidades, se há uma relação de proporcionalidade entre o trabalhador flexível e a flexibilidade da responsabilidade do empregador, e se as nuances e procedimentos do teletrabalho permitem que a flexibilização ocorra sem que haja a diminuição de responsabilidade por parte do empregador. Para tanto, serão avaliados os tópicos seguintes.

## 5.1 JORNADA DE TRABALHO

A Lei nº 13.467/17<sup>120</sup> acresceu ao rol do artigo 62 da CLT, o inciso III, passando a dispor da seguinte maneira:

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.

Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (red. L. 8.966/94).

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Red. L. 13.467/17).

Antes da Reforma Trabalhista, apenas eram abarcados no art. 62, da CLT, os empregados que laboravam externamente e que diante da prática laboral exercida

---

<sup>120</sup> BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 11 abr.2018.

era impossível o controle de jornada, bem como também a referida disposição abrangia os trabalhadores que exerciam cargos de gestão ou confiança.

Com o advento da Lei nº 13.467/17, esses indivíduos foram mantidos no rol do art. 62, da CLT, todavia, houve a inclusão do teletrabalhador.

Inicialmente, é importante expor que ambos trabalhadores previstos nos incisos I e II do art. 62, da CLT, quais sejam os trabalhadores externos e os que exercem cargo de gestão ou confiança, não se submetem ao controle de jornada em razão da materialidade das funções que exercem.

A primeira exclusão do art. 62, da CLT, diz respeito aos trabalhadores externos, ou seja, aqueles que exercem atividade de natureza essencialmente externa, a atividade obrigatoriamente deve ser realizada fora do estabelecimento da empresa. Sendo assim, nesta situação, em razão do trabalho ser exercido nesse molde, o empregador resta impossibilitado de controlar a jornada de seu empregado. Como exemplo de trabalhador externo, pode-se citar o motorista de uma determinada empresa que não precisa pegar o carro no início do expediente, nem sequer devolve-lo ao fim.

Nesse caso, necessariamente esse trabalhador precisa desenvolver externamente a sua atividade, pois a própria natureza do seu labor determina isso. Ademais, em razão dessa externalidade, supondo que esta empresa empregadora não supervisione o sujeito por GPS ou qualquer outro rastreador ou aplicativo, não há como controlar a jornada desse indivíduo, e, portanto, resta fundamentada a sua exclusão do regime de jornada.

Quanto aos trabalhadores que exercem cargo de gestão e confiança, tratam-se de empregados que possuem determinado poder de decisão, e por possuírem poder de gestão e benefício econômico em consequência da posição que ocupam, são excluídos do regime de jornada. Esta exclusão do regime de jornada, ocorre em razão destes trabalhadores sofrerem muito menos controle de seus atos, vez que possuem autonomia suficiente para tomar decisões relevantes. Sendo assim, esses profissionais acabam por determinar as regras que serão cumpridas pelos demais empregados. Em virtude da responsabilidade que este empregado possui, é possível que o mesmo defina o seu próprio horário de trabalho, sem que seja submetido a uma jornada específica. Exemplo de cargo de confiança é o do gerente de uma empresa.

Estas eram as duas hipóteses em que o empregado era submetido a exclusão do regime de jornada. Percebe-se que estas exceções ocorriam devido a materialidade das funções exercidas.

O art. 62, da CLT <sup>121</sup>, desde sempre foi alvo de discussão doutrinária acerca da sua constitucionalidade, em razão da previsão constitucional no tocante a duração do trabalho não ser superior a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, sem distinção entre os trabalhadores. A constitucionalidade do referido dispositivo da CLT é questionável, pois tenta afastar o disposto na Constituição Federal, determinando para tanto hipóteses, em que não se aplicaria o texto constitucional, mas sim o dispositivo celetista.

Diante do questionamento a respeito da constitucionalidade do art. 62, da CLT, entendem a doutrina e os tribunais, que tal presunção disposta no artigo não pode ser aplicada de maneira absoluta, motivo pelo qual, o entendimento que tem prevalecido é de que apenas se excluirá esses trabalhadores do regime de jornada, se o trabalho desenvolvido for incompatível com o controle, ou seja, se não houverem meios para que o empregador fiscalize a atividade desenvolvida pelo empregado. Então, mesmo que o empregado trabalhe externamente, por exemplo, uma vez possível que o empregador exerça o controle e a fiscalização acerca da jornada de trabalho deste, restará descaracterizada a exceção do artigo 62, I, da CLT, e deverá ser aplicado ao trabalhador o regime de jornada, fazendo *jus* o empregado ao direito a jornada mínima diária e à remuneração em razão de horas extraordinárias trabalhadas.

Nesse sentido, destacam-se alguns julgados:

HORAS EXTRAS, SERVIÇO EXTERNO. POSSIBILIDADE DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DA JORNADA OBREIRA POR PARTE DO EMPREGADOR. INAPLICABILIDADE DO ART. 62, I, DA CLT. Se a prova dos autos evidencia que a jornada de trabalho do obreiro, embora desempenhada externamente, era passível de controle e fiscalização por parte do empregador, deve ser afastada a aplicação da exceção prevista no inciso I do art. 62 Consolidado.

---

<sup>121</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 11 abr. 2018.

(TRT-5 – RecOrd:009270051200095050022 BA 0092700-51.2009.5.05.0022, Relator: DÉBORA MACHADO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 23/03/2012.)<sup>122</sup>

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. CHEFE DE SEÇÃO. ART. 62, II, DA CLT. Para a caracterização do cargo de confiança enquadrável na exceção do artigo 62, II, da CLT, é indispensável que ao empregado sejam conferidos amplos poderes de mando e de gestão, pois se trata de dispositivo que deve ser interpretado da forma mais restritiva possível, sob pena de ofensa à garantia constitucional de limitação da duração do trabalho a todos os trabalhadores (CF. art. 7º, XIII). Não demonstrando a reclamada possuir o reclamante esses poderes, mantém-se a sentença que reputou inaplicável o referido dispositivo, deferindo o pagamento de horas extras. Recurso desprovido. (...)

(TRT-4 P RO: 1025920105040026 RS 00000102-59.2010.5.04.0026, Relator: WILSON CARVALHO DIAS, Data de Julgamento: 04/08/2011. 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)<sup>123</sup>

Sob essa ótica, no exemplo mencionado do motorista, se este tivesse que todo o dia no início do labor buscar o carro na empresa e ao fim do expediente devolve-lo, nessa situação seria possível realizar o controle, uma vez que o empregado estaria na empresa no início e no fim do labor. Aqui, o fato do trabalhador ser externo não caracterizaria o seu enquadramento no art. 62, I, da CLT, haja vista, ser perfeitamente possível a realização do controle.

Nesse sentido, destaca-se, por exemplo, respectivamente, o julgado abaixo<sup>124</sup> e o posicionamento do professor Luciano Martinez<sup>125</sup>:

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DEVIDA A TERCEIROS. COMPETÊNCIA. A competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições sociais é dada pelo inciso VIII do artigo 114 da CF, incluído pela EC nº 45/2004, o qual dispõe competir a esta Justiça executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir. TRABALHO EXTERNO. CONTROL DE JORNADA. CONSTATAÇÃO. ARTIGO 62, I, da CLT. DESCARACTERIZAÇÃO. Não incide a exceção do art. 62, I, da CLT,

<sup>122</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 009270051200095050022**. Relator: Débora Machado. Publicado no DJ de 23-03-2012. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/160498105/recurso-ordinario-record-927005120095050022-ba-0092700-5120095050022> Acesso em: 24 mai. 2018.

<sup>123</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 1025920105040026**. Relator: Wilson Carvalho Dias. Data de Julgamento: 04/08/2011. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20180718/recurso-ordinario-ro-1025920105040026-rs-0000102-5920105040026> Acesso em: 24 mai. 2018.

<sup>124</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 117366**. Relator: Ubiratan Moreira Delgado. Publicado no DJ de 19-09-2010. Disponível em: <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16029470/recurso-ordinario-ro-117366-pb-0021820100241300-3> Acesso em: 12 abr. 2018.

<sup>125</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, p. 369.

quando resta comprovada a possibilidade de controle sobre o horário do empregado em atividade externa, por meio de fiscalização por parte do empregador.

(TRT- 13 – RO: 117366 PB 00218.2010.024.13.00-3, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Dara de Julgamento: 08/09/2010, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 14/09/2010)

Os trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e os altos empregados, segundo básica hermenêutica constitucional, têm, sim, direito à percepção de horas extraordinárias, porque o disposto no art. 7º, XIII, do texto fundamental não excepciona nenhum empregado, nem mesmo o doméstico, do direito de ter “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais

Apesar da existência do questionamento acerca da constitucionalidade do artigo 62 da CLT, o legislador da Reforma Trabalhista ao invés de elimina-lo do texto celetista, optou por acrescer ao mesmo mais uma hipótese. A nova legislação acrescentou ao artigo 62, o inciso III, e determinou que também serão excluídos do regime de jornada os teletrabalhadores.

Desta forma, destaca Homero Batista Mateus Silva<sup>126</sup> que a partir do enquadramento do teletrabalhador a este artigo o mesmo não fará mais *jus* a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, e as suas integrações.

Outrossim, é importante salientar que apesar do art. 62, da CLT, ser uma exceção de consequência extremamente agressiva ao trabalhador, a sua aplicação é ao menos minimamente compreensível quanto aos incisos I e II do referido artigo, uma vez que de fato existem algumas profissões que não conseguem se adaptar ao controle de jornada.

Realmente, ultrapassada a discussão acerca da constitucionalidade do dispositivo, é possível perceber que em uma considerável parte das situações, os trabalhadores que possuem cargo de chefia e os que trabalham externamente, salvo algumas exceções, não exercem atividade compatível com o controle de jornada. Contudo, resta necessário analisar se no mundo de hoje, o teletrabalho é modalidade de labor compatível ou não com o respectivo controle.

O autor defende o entendimento de que apenas deve ser enquadrado no art. 62, da CLT, aqueles empregados que de fato exercem atividade incompatível com o

---

<sup>126</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 56.

controle de jornada, citando como exemplo, os instaladores de televisão e telefone, os jornaleiros e os motoristas.

Afirma ainda que a interpretação do referido dispositivo legal deve acontecer de maneira restritiva. Sendo assim, todas as previsões do mencionado artigo, inclusive quanto ao inciso III, que se refere ao teletrabalhador, só podem ser aplicadas se de fato o trabalho exercido for incompatível com o controle de jornada<sup>127</sup>.

Não há que se falar em uma lógica incondicionada, nem sequer em uma aplicação imediata do artigo 62 da CLT. Para que a exclusão prevista no artigo seja justa, é necessária uma análise do caso concreto a fim de se perceber se é possível o controle de jornada por parte do empregador ou não. Incluir o teletrabalho neste artigo não pode significar que obrigatoriamente todos os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de jornada.

Neste diapasão, salienta Homero Batista Mateus Silva<sup>128</sup> que o fato de no contrato de trabalho constar como modalidade laboral o teletrabalho, não pode isso ser suficiente para automaticamente cessar o empregado do direito as horas extras, a adicional noturno e demais elementos relacionados a jornada laboral, é imprescindível que haja uma apreciação da situação no plano concreto.

Ademais, frisa inúmeras vezes que, no momento da interpretação do artigo 62 da CLT, não se pode esquecer que a aplicação deste ocorrerá em situações atípicas e incompatíveis com o controle de jornada.

Outrossim, menciona que o legislador da Reforma Trabalhista não se recordou em alterar o art. 6º, da CLT, uma vez que é perceptível a discordância deste com o inciso III do art. 62, da CLT.

A disposição do art. 6º, da CLT é a seguinte<sup>129</sup>:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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.

---

<sup>127</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 57.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 57-58.

<sup>129</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 12 abr.2018.

Percebe-se, portanto que, o referido artigo determina que o trabalho realizado a distância e o realizado no estabelecimento do empregador não se distinguem e, além disso, o dispositivo equipara os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de comando, controle e supervisão.

Diante da análise de tal disposição e do artigo 62, III, da CLT, resta evidenciada uma incompatibilidade na aplicação de ambos. Como visto, o artigo 62 da CLT deve incidir nas relações de trabalho de maneira restritiva, ou seja, apenas quando for de fato impossível o controle de jornada. Ou seja, no teletrabalho, o teletrabalhador apenas será excluído de tal regime, se o exercício da sua atividade de fato não possibilitar o controle por parte do empregador. Todavia, sabe-se que o teletrabalho, é o labor exercido através de meios telemáticos e informatizados, e o artigo 6º da CLT equipara estes meios aos pessoais, no que tange ao controle, comando e supervisão do trabalho. Sendo assim, estes seriam suficientes para o exercício do controle, e haja vista que estarão presentes em todas as relações empregatícias, logicamente, poderia-se concluir que resta possibilitado o controle por parte do empregador em todas as relações de emprego.

O texto celetista é conflituoso neste aspecto, pois quando o legislador legitima o controle por recursos temáticos e informatizados, este acaba por reconhecer que existem formas eficazes de controle compatíveis ao controle presencial. Desta forma, analisando a CLT por esta perspectiva, resta a incompreensão do motivo pelo qual o legislador acrescentou por meio do inciso III do artigo 62 da CLT o teletrabalhador no rol dos excluídos do controle de jornada, uma vez que é possível perceber que a própria legislação reconhece a possibilidade de controle do trabalhador que exerce o labor a distância através de instrumentos telemáticos e informatizados.

Por este motivo, Homero Batista Mateus Silva<sup>130</sup> acredita que uma interpretação extensiva do art. 62, III da CLT deve ser considerada inconstitucional e ilegal, haja vista, que respectivamente, contradiz o disposto no artigo 7º, XIII, da CF e o artigo 6º da CLT. Desta forma, o autor conclui a sua crítica a Reforma Trabalhista, afirmando que a única maneira desta ser salva, neste viés, é se for considerado que o teletrabalho apenas exclui o trabalhador do regime de jornada quando obrigatoriamente a atividade exercida por este não for de maneira alguma

---

<sup>130</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. Revista dos Tribunais, 2017, p. 58.

compatível com o controle. Saliendo ainda que, não pode servir como fundamento para a ausência de controle a falta de interesse do empregador e o custo com aplicativos e programas.

É muito importante se discutir esse posicionamento do legislador frente à Reforma Trabalhista, pois como destacam os autores Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>131</sup> nos vínculos trabalhistas telelaborais, muitas vezes, poderá restar configurada uma maior precarização e vulnerabilidade do trabalhador no que diz respeito ao abuso de jornadas, por ser aqui o labor realizado a distância.

Isto posto, é possível notar que se o teletrabalho for exercido sem controle, é muito provável que reste configurado o abuso de jornada, por esta razão é tão importante a interpretação restritiva do artigo 62, III da CLT.

Outrossim, é importante evidenciar que na grande maioria das vezes, a atividade exercida pelo teletrabalhador é passível de controle, uma vez que os próprios meios utilizados por estes e imprescindíveis para a prática da atividade laboral, podem ser aproveitados para exercer o controle de jornada.

É realmente muito difícil aceitar o enquadramento do teletrabalhador ao regime de exceção de controle de jornada, tendo em vista que as próprias ferramentas utilizadas no trabalho, que serão melhor estudadas no tópico seguinte, são suficientes para a concretização do controle.

Quanto à utilização destes mecanismos telemáticos e informatizados de controle, cita-se o que se chama de telessubordinação. A telessubordinação nada mais é do que a subordinação a distância. É uma subordinação mais tênue, vez que o empregado não se encontra em contato pessoal com o empregador, mas não menos eficaz. A telessubordinação pode ocorrer por intermédio do próprio computador utilizado como instrumento do trabalho, pelo número de toques que o empregado dar, pela produção, por relatórios, pelo tempo em que o empregado esteve *online*, dentre outras maneiras possíveis que serão no próximo tópico exploradas.

Por todo o exposto, é necessário que a sociedade como um todo avalie o posicionamento do legislador quando enquadra o teletrabalhador em uma das hipóteses do art. 62, da CLT. É de difícil compreensão tal atitude, uma vez que é possível, o controle de jornada do teletrabalhador, por meio das próprias ferramentas que este necessariamente faz uso no desempenho da sua atividade.

---

<sup>131</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de trabalho e teletrabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTR, 2017, p. 22-25.

Considerando-se ser possível o controle de jornada do teletrabalhador resta a dúvida do motivo pelo qual o legislador optou por enquadrá-lo no artigo 62 da CLT. A sociedade se questiona se tal atitude não seria mais uma das artimanhas legislativas em prol do benefício do empregador.

A partir de uma análise do capítulo da Reforma Trabalhista destinado ao teletrabalho é possível perceber que o legislador atenuou a responsabilidade do empregador quanto ao pagamento de horas extras, adicional noturno, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e demais integrações, e a transferiu de certo modo para o teletrabalhador. Contudo, não pode a sociedade se manter silente nesse aspecto, tendo em vista que nos dias atuais, a intensa tecnologia possibilita o controle de jornada no teletrabalho. Não pode o empregador se eximir de tamanha responsabilidade, mormente não pode o legislador possibilitar e incentivar a ausência de responsabilidade do empregador.

Nos tempos modernos, em que se combate o trabalho escravo, as excessivas jornadas laborais, e se defende fervorosamente os direitos trabalhistas, não é plausível a aceitação de tamanha incoerência por parte do legislador. É fato incontroverso que o empregador possui meios compatíveis com o controle de jornada do teletrabalhador. Sendo assim, não pode este por mero desinteresse, que por sinal, o beneficia, se ausentar da sua responsabilidade.

É necessário que este ponto seja debatido e reanalisado, e sobretudo que a aplicação do artigo 62, III da CLT ocorra de maneira restritiva, pois o teletrabalho não pode obrigatoriamente isentar o empregador da responsabilidade quanto ao controle de jornada do teletrabalhador, quando este, por sua vez, for possível e compatível com a atividade exercida.

Por fim, é importante ressaltar que o controle de jornada no teletrabalho, não descaracterizaria a flexibilidade na prestação do labor, pois o que seria fiscalizado seria o montante de horas laboradas por dia, e não especificamente o horário em que o trabalhador laborou. Além disso, a realização do controle é capaz de preservar a flexibilidade na prestação laboral e ao mesmo tempo garantir os direitos oriundos da jornada de trabalho, tornando a relação trabalhista equilibrada e justa.

Pelas razões expostas, nota-se, portanto, a compatibilidade entre a flexibilização do labor e a responsabilidade do empregador no tangente aos direitos oriundos da jornada de trabalho.

### 5.1.1 Mecanismos de controle e fiscalização

Neste tópico busca o presente trabalho demonstrar os inúmeros mecanismos de controle e fiscalização que podem ser aplicados ao teletrabalho, sobretudo, salientando a compatibilidade desta modalidade de labor com o controle de jornada. Por meio da previsão do parágrafo único do art. 6º, da CLT<sup>132</sup>, o legislador demonstrou que o labor realizado a distância pode ser controlado tanto quanto o trabalho prestado pessoalmente.

Tal previsão, incluída ao texto celetista em 2011, por meio da Lei nº 12.551, procurou adaptar o Direito do Trabalho as inovações do campo de prestação do labor, buscando sobretudo, evidenciar que o requisito da subordinação também resta configurado nas relações empregatícias exercidas a distância.

Como já mencionado, é característica marcante do teletrabalho o desempenho do labor por meio de recursos tecnológicos e informatizados, os quais a partir de 2011, foram equiparados aos meios pessoais, no que diz respeito ao comando, supervisão e controle do trabalho.

Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>133</sup> salientam, que esses próprios mecanismos que são necessariamente utilizados para o desempenho do labor na modalidade do teletrabalho, são capazes de possibilitar o controle acerca do trabalho do empregado. Os autores falam sobre o controle da eficiência e da regularidade do labor. Todavia, insta destacar que os mesmos mecanismos que permitem a supervisão da produtividade, servem também para o controle de jornada. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>134</sup> destacam que a jornada extraordinária deve ser observada de acordo com o caso em tela, sobretudo, ressaltam os autores que esta pode ser constatada a partir da análise da:

[...] carga diária de tarefas; o tempo para realização de cada tarefa; o prazo estipulado para a entrega da tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc.<sup>135</sup>

<sup>132</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em 12 abr.2018.

<sup>133</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de trabalho e teletrabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTR, 2017, p. 29.

<sup>134</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.34.

<sup>135</sup> *Ibidem*, loc. cit.

Desde já, é possível perceber que o posicionamento do legislador da Reforma Trabalhista não foi o melhor ao enquadrar o teletrabalhador no regime do art. 62, da CLT, pois em tal disposição legal são abrangidos trabalhadores que, normalmente, não possuem compatibilidade entre o exercício do labor e o controle de jornada. Todavia, o art. 6º, da legislação celetista, prevê que os meios tecnológicos e telemáticos de controle, comando e supervisão, se equiparam aos pessoais, sendo portanto, possível que o empregador realize o controle de jornada e produtividade do empregado, por meio das próprias ferramentas que este utiliza no exercício da profissão, não podendo, desta maneira, o teletrabalhador ser excluído do regime de jornada, uma vez que, como exposto o controle é compatível com a atividade desempenhada pelo empregado.

Como dito, este controle de jornada será feito por meio dos próprios recursos usados pelo teletrabalhador na prestação do serviço. Destacam Wilson Ramos Filho e Sylvia Malatesta das Neves<sup>136</sup> que o emprego dos computadores, laptops, notebooks, tablets, telefones e outros meios, possibilitam além do desempenho do labor, a conexão com o empregador.

O fato do labor ser exercido a distância não pode descaracterizar o controle, sobretudo, da jornada, pois é possível que o empregador observe quantos toques o empregado deu no computador ou *tablet* durante o dia; quantas horas permaneceu conectado à *internet* ou ao servidor; quantas ligações foram feitas e qual a duração delas; quantos e-mails foram enviados e em quais horários; dentre outras maneiras. Dieimis Fábio Palma de Assumpção<sup>137</sup> diz que o art. 6º, da CLT, equipara o controle telemático ao pessoal, contudo não especifica quais seriam os meios telemáticos e informatizados possíveis de controle de jornada.

Inicialmente, o autor menciona este dispositivo como uma das hipóteses do controle de jornada, a análise do índice de produção. Nesse caso, seria observado qual o índice de produção do teletrabalhador compatível a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Com base nisso seria extraída uma média esperada de produção, e a partir daí o empregador poderia cobrar do empregado essa média aguardada, e tudo que fosse produzido além disso seria considerado como hora extra. Salienta Dieimis

---

<sup>136</sup> RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta. Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e Limites da Sociedade Informacional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.43.

<sup>137</sup> ASSUMPÇÃO, Dieimis Fábio Palma. **O controle da jornada do teletrabalhador sob a ótica da Lei n. 12.551/11**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25899/o-controle-da-jornada-do-teletrabalhador-sob-a-otica-da-lei-n-12-551-11/2>>. Acesso em 1 mai. 2018.

que essa maneira de controle pode ser aplicada sobretudo para digitadores, tradutores, revisores, dentre outros.

Além desta hipótese de controle de jornada, outra possibilidade mencionada por Dieimis que se encaixa ao teletrabalhador é o controle de jornada por meio da observância do tempo logado. Neste particular, seria analisado o período em que o teletrabalhador se manteve conectado à internet ou ao servidor da empresa. Cita também que pode ser verificada a jornada de trabalho do empregado, por meio da análise dos telefonemas realizados e e-mails enviados.

Importante salientar ainda, que mesmo quando o teletrabalhador não necessariamente exerça o labor conectado à internet, é possível que seja, instalado no seu computador, tablet, ou telefone, aplicativos capazes de controlar o período laborado, seja, por exemplo, por meio do controle de toques no teclado, da quantidade de material impresso, ou do número de vezes que o *mouse* foi pressionado.

Nota-se, portanto, ser completamente possível o controle de jornada do teletrabalhador por meio das próprias ferramentas utilizadas por este durante o trabalho. Desta forma, é incompreensível a atitude do legislador da Reforma Trabalhista ao enquadrar o teletrabalhador no art. 62, da CLT, o excluindo do regime de controle.

Resta exposto, que uma vez sendo possível o controle não pode o empregador se eximir de exercê-lo. O controle de jornada deve ser realizado, e o empregador tem o dever de respeitar o limite de jornada constitucional, cabendo a este pagar pelas horas extraordinárias laboradas.

A Reforma Trabalhista retirou indevidamente a responsabilidade do empregador, no que diz respeito ao controle de jornada, pagamento de horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e intervalo interjornada. E tal atitude pode ocasionar consequências gravíssimas para o trabalhador, como o abuso de jornada.

### **5.1.2 Direito à intimidade e à vida privada do empregado X poder diretivo do empregador**

Ainda relativo à análise dos mecanismos de controle e fiscalização do labor no teletrabalho, é importante ressaltar que o direito à privacidade e intimidade do empregado não podem ser desrespeitados em prol do poder diretivo do empregador. O controle de trabalhadores que laboram a distância, quando realizado de maneira desproporcional pode acabar por abalar a esfera da privacidade e intimidade do empregado.

A subordinação é um dos requisitos configuradores da relação de emprego, e por sua vez, o poder diretivo do empregador é reflexo dela. É por meio, deste poder diretivo, que o empregador exerce o controle, o comando e a supervisão acerca do trabalho do seu empregado.

No teletrabalho, como já mencionado, esse poder diretivo do empregador, é exercido por intermédio dos recursos telemáticos e informatizados, ou seja, o empregador controla os telefonemas do empregado, os e-mails e o uso da *internet*.

Se o controle ocorrer de maneira desproporcional e ilimitada, o empregado terá abalada a esfera da sua intimidade e vida privada, e isto é inaceitável, visto que a Constituição Federal prevê no artigo 5º, X, como direito fundamental, o respeito a vida privada e intimidade do indivíduo.

O respeito à vida privada, se refere, às informações e fatos que a própria pessoa escolhe se divulga ou não. Ou seja, o empregador viola a vida privada do indivíduo, quando por meio do controle e fiscalização do trabalho, acaba por descobrir algo relacionado à vida privada do sujeito, e acaba por divulgar a informação descoberta. Já a intimidade se relaciona com a personalidade do indivíduo, com o modo de agir. Pode-se dizer que a vida privada é gênero do qual a intimidade é espécie, pois a primeira acaba por englobar a segunda.

É muito importante que esses direitos sejam respeitados pelo empregador, e sobretudo que a maneira de controle e fiscalização do empregado ocorra de maneira razoável. Deve o empregador se limitar a supervisionar o trabalho do empregado e não se estender a fiscalização de aspectos pessoais da vida do trabalhador.

Se, por exemplo, o computador utilizado pelo teletrabalhador no labor for o mesmo de uso pessoal, é necessário, que o empregador se limite a controlar o uso da *internet*, apenas quando o indivíduo estiver laborando. Não é admitido que este

controle, por exemplo, as redes sociais do empregado, as pesquisas avulsas ao trabalho, ou qualquer outra atividade que não se refira ao labor.

Não existe nenhuma previsão a respeito de limites a serem impostos ao empregador. Todavia, a partir de um bom senso é possível perceber o que pode ser considerado violador.

Não deve ser permitido, por exemplo, que o empregador instale câmeras na casa do teletrabalhador para supervisionar o seu trabalho, isso claramente viola o direito à vida privada e intimidade. Todavia, é plausível que sejam realizadas reuniões por meio da *webcam*, por exemplo. O controle de todos os telefonemas, quando o celular profissional for o mesmo que o pessoal, também é desproporcional. Bem como, a fiscalização permanente de qualquer aplicativo de mensagens também pode ser considerada não razoável.

Sendo assim, é imprescindível que haja uma proporcionalidade entre o poder diretivo do empregador e o respeito à vida privada e à intimidade do empregado. O empregador deve controlar e fiscalizar o trabalho do empregado, contudo esta supervisão deve se restringir ao trabalho, não pode ocorrer em razão de aspectos pessoais do indivíduo, até mesmo porque uma fiscalização desmedida, acabaria por violar não apenas a vida privada e intimidade do teletrabalhador, mas também abalaria a esfera pessoal dos demais membros que habitam o mesmo domicílio do empregado.

### **5.1.3 Direito ao lazer e desconexão**

Alertam Wilson Ramos Filho e Sylvia Malatesta das Neves<sup>138</sup> que o trabalho em domicílio muitas vezes invade a vida familiar do trabalhador e confunde o ambiente de lazer com o ambiente de trabalho.

Em razão do teletrabalho ser uma modalidade de labor, que na grande maioria das vezes ocorre no domicílio do trabalhador, é comum a confusão entre ambiente de lazer e ambiente de trabalho, uma vez que a casa do sujeito é tanto utilizada para o seu lazer, como também para o seu trabalho.

---

<sup>138</sup> RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta. Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e Limites da Sociedade Informacional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.43.

Outrossim, no teletrabalho, há a flexibilização da jornada, o sujeito adequa a sua carga diária de labor a sua rotina, da maneira que melhor lhe convir. Todavia, por consequência dessa flexibilidade, muitas vezes o sujeito acaba por não conseguir separar o tempo de trabalho e o tempo de lazer, e isso pode refletir de maneira negativa na sua vida familiar e na sua produtividade.

Nesta perspectiva, Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni<sup>139</sup> salientam que é essencial haver uma harmonização entre o trabalho, a vida em família e o lazer. Ressaltam ainda que o direito ao lazer está presente em uma série de tratados internacionais de direitos humanos, e sobretudo, na Constituição Federal Brasileira. Dizem os autores que não é possível desprezar o respeito ao lazer, este deve ser observado, principalmente, quando há extrapolação da jornada.

Ainda neste enfoque, destacam, o artigo XXIV, da Declaração Universal de Direitos do Homem, que prevê o lazer como direito de todo homem; o art. 7º, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos; e o art. 227, § 3º, da Constituição Federal do Brasil.

Nota-se, portanto, que o lazer é direito de todo o ser humano, e deve ser respeitado, haja vista que a vida das pessoas não se restringe ao labor, e é necessário que estas tenham tempo para realizar outras atividades.

No teletrabalho, deve haver uma maior preocupação com a preservação desse direito, pois o fato do trabalhador laborar a distância, acaba por gerar uma confusão entre trabalho e lazer, tempo de trabalho e tempo de lazer, ambiente de trabalho e ambiente de lazer.

O teletrabalhador, precisa ter em mente, por exemplo, em que ambiente da sua residência irá laborar, para que a sua casa não perca a característica de domicílio e se torne na verdade um anexo do estabelecimento empresarial.

Ademais, é importante que o indivíduo se mantenha atento acerca do tempo de trabalho, pois a flexibilidade apesar de ter surgido com o intuito de melhor adaptar o trabalho a rotina do empregado, ela também acaba por deixar o empregado muito mais vinculado ao labor. Sendo assim, se esta flexibilidade for mal aproveitada, no caso concreto haverá uma confusão entre tempo de lazer e tempo de trabalho, o que poderá, por sua vez trazer grandes prejuízos no que diz respeito a convivência familiar e com amigos.

---

<sup>139</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. **Tempo de trabalho e teletrabalho**. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). Teletrabalho. São Paulo: LTR, 2017, p. 25.

Em razão do teletrabalho ser desenvolvido de maneira flexível, esta característica, tem como consequência uma maior vinculação do empregado com o trabalho.

No modelo convencional, o mais comum, é que o trabalhador diariamente se dirija ao estabelecimento empresarial, labore durante uma média de 8 horas diárias e 44 semanais, e após o fim do expediente retorne a sua residência, não levando consigo nenhum trabalho a ser desempenhado em casa. Já no teletrabalho, o empregado realiza a sua atividade no momento que desejar, em regra, dentro da sua própria residência e conectado com o empregador de alguma maneira, seja por intermédio da *internet*, seja por meio de algum servidor.

A utilização de recursos tecnológicos e informatizados, da *internet* ilimitada e a conexão com servidores, ocasionam uma grande disponibilidade do empregado, podendo até mesmo algumas vezes chegar a concretizar uma vinculação permanente do trabalhador ao empregador, o que por si só, já configuraria o labor em horário extraordinário.

Nesse sentido, é de suma importância destacar que essa vinculação permanente não é benéfica ao teletrabalhador, e é capaz de gerar uma série de problemas psicológicos, a exemplo, do estresse e da depressão.

O empregado não deve manter uma conexão permanente com o empregador. Aqui há de se falar no direito de desconexão, o qual resta implícito na Constituição Federal, quando esta disciplina sobre o direito de limitação da jornada, o descanso semanal remunerado e as férias.

Todo indivíduo tem o direito de se desconectar do trabalho, para que sejam priorizados também durante o seu dia outros aspectos da vida. O trabalho é visto como uma expressão da dignidade humana, mas o vínculo ininterrupto entre empregado e empregador acaba por violar a própria dignidade do trabalhador.

No teletrabalho, esse aspecto da desconexão deve ser analisado de maneira mais detalhada, tendo em vista que a utilização dos recursos tecnológicos e informáticos, muitas vezes proporcionam essa vinculação permanente.

Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde<sup>140</sup> defendem que o repouso do teletrabalhador, que é reflexo do direito da desconexão e lazer, é garantidor da existência digna do próprio indivíduo.

---

<sup>140</sup> MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p. 130.

Jorge Luiz Souto Maior<sup>141</sup> diz que o direito de desconexão é o direito de não trabalhar. Ou seja, é o direito que todo indivíduo tem de dedicar alguma parte do seu dia a outros afazeres, a repousar, ficar com a família, encontrar amigos.

Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde<sup>142</sup> frisam ainda que esse momento da desconexão, que é o tempo de descanso do trabalhador, é muito importante para a produtividade no trabalho.

Sendo assim, além de prejudicar a produtividade e causar abalos psicológicos, o não respeito a desconexão viola o direito do empregado ao limite de jornada, repouso semanal remunerado e férias. A conexão permanente é uma questão muito séria, e que deve ser combatida, pois pode também acabar por tornar o empregado um verdadeiro escravo.

Em todas as modalidades de trabalho, sobretudo, no teletrabalho, onde a presença dos recursos tecnológicos é mais intensa, estes utensílios devem ser usados com bom senso, de maneira que seja respeitado o limite de jornada previsto na Constituição Federal.

Por todo o exposto, é possível perceber que o controle de jornada não é apenas possível como também deve ser realizado, haja vista, que se o empregador não faz este controle, isso pode ter como consequência uma jornada de trabalho excessiva ou uma disponibilidade exorbitante, e nesse caso, além de ser violado o direito constitucional referente ao limite de jornada, seria desrespeitado também o direito de desconexão, que todo indivíduo faz *jus*.

As autoras Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde<sup>143</sup> dizem que:

O tempo de vinculação entre teletrabalhador e empregador deverá ser limitado de modo a garantir o período de descanso de maneira igualitária aos demais trabalhadores. O fato de possuir mobilidade física não significa que a subordinação à fiscalização do empregador e o cumprimento de suas exigências não exista, daí a imprescindível necessidade de se proteger os direitos do trabalhador.

Acreditam, ainda, as autoras, que cabe ao Estado garantir aos teletrabalhadores o mesmo tratamento conferido aos trabalhadores, principalmente no que diz respeito

---

<sup>141</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <[http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23art17.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23art17.pdf)>. Acesso em: 3 mai. 2018.

<sup>142</sup> MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p. 132-133.

<sup>143</sup> MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. *Op. Cit.*, p. 131.

ao limite de jornada. Defendem que o Estado deve agir de forma a limitar a excessiva liberdade do empregador. Ou seja, a conexão do empregador com o empregado não pode ocorrer permanentemente, deve haver o respeito ao limite de 8 horas diárias e 44 semanais. Não é porque o teletrabalhador labora a distância e por intermédio de recursos tecnológicos que este deve estar à disposição do empregador durante todo o tempo. A flexibilidade deve ser utilizada em prol da melhor adaptação do trabalho a jornada do empregado, e não como um incentivo à vinculação permanente do trabalhador.

As novas tecnologias facilitam a disponibilidade do teleempregado, todavia, em que pese ser um pouco mais difícil nesta modalidade, é indispensável que o empregador se esforce para controlar a jornada do trabalhador, a fim de respeitar o limite de jornada, o direito de lazer e a desconexão.

Nas palavras das autoras Fernanda Marders e Bárbara Michele Morais Kunde<sup>144</sup> o que se busca em verdade é uma humanização dos recursos tecnológicos, para que seja respeitada a dignidade do teletrabalhador. As peculiaridades do teletrabalho não possuem o condão de mitigar os direitos garantidos pela Constituição Federal. A desconexão é uma proteção do trabalhador, reflexo da sua própria dignidade.

## 5.2 RESPONSABILIDADE PELA AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS E DEMAIS INSUMOS

Outro ponto polêmico da Reforma Trabalhista no que concerne ao teletrabalho foi acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e demais insumos necessários para a prestação do labor.

Como já mencionado, o legislador determinou que a responsabilidade sobre tais utensílios e recursos, seria determinada no contrato de trabalho. Destaca-se<sup>145</sup>:

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.

---

<sup>144</sup> MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p. 133.

<sup>145</sup> BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 10 abr.2018.

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

Tendo em vista que hoje em dia, o contrato de trabalho, mas se parece com um contrato de adesão, onde o empregador impõe as suas vontades, e o empregado, sem escolha, apenas as aceita, é possível em uma primeira leitura, se pensar de imediato que o legislador transferiu para o empregado a responsabilidade acerca de tais ferramentas.

Todavia, insta salientar que no referido artigo, há a existência da palavra “reembolso”, ou seja, sendo o caso de o empregado arcar com as despesas, prevê a nova legislação um reembolso por parte do empregador.

Diante de tal situação cabe a análise acerca da transferência da responsabilidade do empregador para o empregado por meio de tal disposição.

Para Cristian Luis Hruschka<sup>146</sup> a mencionada previsão determina que caso o teletrabalhador tenha que antecipar algum valor, ele será devidamente reembolsado, conforme determinará o próprio contrato de trabalho. Desta forma, o empregador ressarcirá o empregado acerca dos gastos realizados, respeitando com isso o artigo 2º da CLT, que por sua vez determina ser dele a responsabilidade pelo ônus do labor.

Todavia, insta indagar se essa antecipação de valores, sendo arcada pelo teletrabalhador, já não seria suficiente para configurar a priori uma transferência de responsabilidade do empregador para o empregado.

Como visto, o teletrabalho é o labor desempenhado a distância que ocorre por meio da utilização de recursos telemáticos e informatizados. Os equipamentos necessários variarão de acordo com a atividade que será prestada pelo teletrabalhador. Mas fato é que ele precisará de recursos como: computador, *tablet*, *laptop*, celular, telefone, internet, energia, dentre outros insumos. É através destes utensílios que o empregado se mantém conectado com o empregador e executa a sua atividade.

Além desses recursos tecnológicos, e das contas de *internet* e energia, que são decorrentes do uso deles, merece destaque a necessidade de uma estrutura adequada para o desempenho do labor, a exemplo, de uma cadeira, mesa e iluminação que preservem a saúde do trabalhador durante o exercício do trabalho. O

---

<sup>146</sup> HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>> Acesso em: 12 abr. 2018.

fato do labor ser exercido a distância, não pode mitigar a ideia de medicina e segurança do trabalho.

Com o advento da nova previsão legislativa, surge a possibilidade de a priori o gasto referente a estrutura, as ferramentas e as contas decorrentes do trabalho, serem arcadas pelo empregado, e posteriormente serem reembolsadas pelo empregador, se o contrato assim determinar. Entretanto, tendo em vista que o empregador é o responsável pela contratação e será este o real beneficiado com a prestação do serviço, nada mais justo que ele arque desde o início do labor com as despesas provenientes do trabalho, essa é a regra da questão da alteridade.

O posicionamento do legislador da Reforma Trabalhista concedeu espaço para que o empregador transfira parte da sua responsabilidade para o empregado, por mais que futuramente haja o reembolso. No modo clássico de trabalho, as ferramentas e os gastos com a atividade, são desde o primeiro dia de labor arcados pelo empregador, e não há porque no teletrabalho ser diferente. O teletrabalhador é o hipossuficiente da relação, não pode ele ficar à mercê da espera do reembolso por parte do empregador.

O art. 2º, da CLT determina que o risco do empreendimento e da atividade desenvolvida é do empregador. Desta maneira, não pode ser aceitável, que haja uma prévia transferência da responsabilidade para o empregado, por mais que depois haja a previsão do reembolso.

É dever do empregador arcar com o risco e custos da atividade que insere no mercado. No momento em que este contrata o teleempregado, ele tem o dever de oferecer a estrutura adequada para o desempenho do serviço, e sobretudo, deve arcar com os gastos relacionados a atividade, como por exemplo, a conta de energia, a conta de *internet* e a conta de telefone fixo ou celular.

É claro que os gastos do empregador devem se restringir as despesas relacionadas ao trabalho, não haverá, por exemplo, que arcar com a conta do telefone fixo que é utilizado pelo empregado para fins pessoais. Tal divisão de despesas deve existir, contudo não é coerente que haja a possibilidade de previamente estas serem arcadas pelo empregado, pois o ônus é do empregador durante toda a relação empregatícia. Por mais que haja a previsão de reembolso, não podem os riscos e custos com a atividade recaírem a priori sobre o trabalhador.

Por este ângulo, resta evidente que a Reforma Trabalhista quanto a este tema, abalou a questão da alteridade do Direito do Trabalho, na qual, o empregador é responsável pelos riscos e custos da atividade.

Pelo exposto, merece o Judiciário e o Ministério Público do Trabalho intervirem para contornar tal situação, pois não é justo que tais responsabilidades recaiam sobre o teletrabalhador, mesmo que de forma temporária.

### 5.3 ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Como já exposto, o texto da Reforma Trabalhista determinou que para alterar o regime do trabalhador, de teletrabalho para o presencial, não haverá a necessidade de consentimento de ambas as partes do contrato. Nesta hipótese, apenas será necessária a vontade do empregador, sendo apenas este responsável por conceder um prazo mínimo de 15 dias ao empregado, a fim de que este reorganize a sua rotina.

Insta salientar, inicialmente, que o legislador não se preocupou em analisar a hipótese em que o empregado deseje alterar a modalidade do labor de teletrabalho para o presencial, mas apenas se atentou para esta alteração quando esta fosse vontade do empregador.

Nota-se, portanto, que diante de tal situação, a vontade do empregador resta resguardada, enquanto, que o empregado acaba por ser exposto em um cenário de insegurança jurídica. Nada é previsto nesse sentido, e isso gera a incerteza acerca da possibilidade de alteração requerida pelo empregado, e se esta fosse permitida, a dúvida a respeito do prazo que o empregador teria para se reorganizar.

Destaca Thiago Loures Machado Moura Monteiro<sup>147</sup> como um problema para o trabalhador, a situação em que este tem o seu contrato de trabalho alterado para a modalidade de teletrabalho, e em razão do labor a distância, resolve mudar de cidade. Salienta Thiago, que mesmo nessa hipótese, o teletrabalhador poderia, a critério do empregador, ser obrigado a retornar ao trabalho presencial na sede do estabelecimento empresarial, e apenas lhe seriam concedidos 15 dias para reorganizar a sua vida e a da sua família.

---

<sup>147</sup> MONTEIRO, Thiago Loures Machado. **Teletrabalho na reforma trabalhista: modernidade ou precariedade?** Disponível em: <<http://domtotal.com/noticia/1205489/2017/11/teletrabalho-na-reforma-trabalhista-modernidade-ou-precariedade/>> Acesso em: 3 mai. 2018.

Diante de tal situação, percebe-se que a nova previsão legislativa é desproporcional e pode gerar situações injustas, como acima exposta. É possível perceber que o legislador se preocupou em assegurar ao empregador a possibilidade de reaver o seu funcionário no estabelecimento empresarial, contudo, não se atentou para os imensos prejuízos que essa alteração arbitrária e sem consentimento de ambas as partes pode trazer para o empregado. Insta ainda salientar que o prazo de 15 dias é muito curto para que alguém reorganize a sua vida.

Mais uma vez, por advento da Reforma Trabalhista, o empregado passa a arcar com os riscos da atividade. A falta de exigência de consentimento do teletrabalhador para a alteração do regime de trabalho, nesta situação, é desproporcional. Se ambas as partes do contrato precisam consentir para alterar o regime de presencial para o de teletrabalho, a mudança no sentido contrário, também deveria exigir como requisito imprescindível a aceitação de ambos.

A disposição da Reforma Trabalhista nesse sentido, frustra as expectativas do empregado. E neste lanço, merece destaque uma figura do Direito Civil, qual seja, o *venire contra factum proprium*, que é a vedação do comportamento contraditório. Quando o trabalhador passa a laborar no regime do teletrabalho, este cria uma legítima expectativa de que desempenhará o seu labor nos moldes deste instituto. A alteração de tal regime mediante a vontade do empregador, sem a necessidade de concordância do empregado, viola a legítima expectativa deste último.

Quanto ao prazo de 15 dias, é possível perceber que mais uma vez é priorizada a vontade do empregador de maneira irresponsável. O desejo do empregador é atendido quase que imediatamente, pois o mencionado lapso temporal é ínfimo diante das inúmeras reorganizações que o empregado precisará realizar na sua vida em razão de tal alteração.

Nesta senda da alteração contratual, poderia o legislador ter se posicionado de duas maneiras: 1) ter determinado que para que ocorresse a alteração do labor na modalidade de teletrabalho para o presencial, fosse necessário o consentimento de ambas as partes do contrato de trabalho; 2) ter definido que em um primeiro momento, quando empregador e empregado consentissem em alterar o trabalho de presencial para o teletrabalho, fosse estipulado no aditivo contratual um prazo para haver a renovação da concordância do trabalho nesta modalidade do teletrabalho, e caso não houvesse a renovação, o trabalho voltaria a ser exercido nos moldes do trabalho presencial.

O que não pode é o empregador permanecer com a sua responsabilidade atenuada e o empregado ser submetido a esta situação de insegurança jurídica. É necessário que o Estado se posicione a respeito disso, sobretudo, Ministério Público do Trabalho. Outrossim, é muito importante a atuação do Poder Judiciário durante o julgamento das demandas trabalhistas. O risco da atividade deve ser responsabilidade do empregador, e as legítimas expectativas do empregado devem ser preservadas.

#### 5.4 MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

O novo texto celetista, alterado pela Reforma Trabalhista, trouxe previsões acerca da saúde e segurança do teletrabalhador. Todavia, por meio de uma análise crítica acerca do novo texto de lei, será possível perceber que mais uma vez o legislador reformador agiu com obscuridade, sobretudo, com a tentativa de dispensar o empregador das suas responsabilidades quanto à saúde e segurança no trabalho. Contudo, antes de iniciar a análise acerca da nova previsão, é necessário que algumas ponderações sejam feitas.

Primeiramente, insta esclarecer, como menciona Alfredo Massi<sup>148</sup>, que sendo o teletrabalhador empregado, ou seja, uma vez respeitados os requisitos clássicos configuradores da relação empregatícia, este será possuidor legítimo de todos os direitos que um empregado que labora em regime clássico possui, e portanto, consequentemente deverá ter garantido o direito à saúde e segurança no trabalho.

A Constituição Federal Brasileira prevê no seu art. 7º, XXII que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”<sup>149</sup>

Percebe-se, portanto, que é direito fundamental de todo trabalhador ao laborar ter respeitada a sua saúde e segurança, sejam estas relacionadas ao próprio exercício da atividade, ou ao meio ambiente em que laboram.

O art. 170, VI, da Constituição Federal determina que:

---

<sup>148</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.94.

<sup>149</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 3 mai. 2018

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

A menção feita ao meio ambiente nesta previsão, engloba também o meio ambiente laboral, tendo em vista que é direito do trabalhador laborar em um ambiente adequado, que seja capaz de preservar a sua integridade física e psíquica.

A Constituição Federal visa promover a proteção do ser humano em todas as esferas, inclusive quando este está trabalhando. Não seria diferente com o teletrabalhador, o qual, como exposto deve possuir os mesmos direitos que o trabalhador clássico.

Sabe-se que o teletrabalho é uma modalidade de labor executada fora das dependências do empregador. Ou seja, o empregador não exerce um controle pessoal sobre o trabalho do empregado. Diante dessa ausência de vigilância direta, característica marcante do teletrabalho, presume-se, ou pelo menos, deveria presumir-se, que maiores cuidados devem ser adotados pelo empregador no tangente à saúde e segurança do seu empregado.

Vera Regina Loureiro Winter<sup>150</sup> salienta que o aumento da cobrança acerca da produtividade provoca o *stress* e diversas doenças relacionadas ao esforço repetitivo. Garante a autora, que a flexibilização do teletrabalho é um fator ensejador do aumento do trabalho, e esta intensificação, promove a multiplicação da quantidade de acidentes laborais.

Talita Camila Gonçalves Nunes<sup>151</sup> cita como uma das violações à saúde do teletrabalhador, o teleassédio moral, que pode ocorrer por diversos fatores, dentre eles, em razão da grande fiscalização do teletrabalhador por meio de mecanismos tecnológicos que permitem muitas vezes o controle permanente. Frisa a mesma que o controle desproporcional causa prejuízos a saúde do empregado, e a partir disso surgem doenças, que, por sua vez, resultarão no acidente de trabalho.

Um outro exemplo, aludido pela autora, de configuração do teleassédio moral, se relaciona com o tratamento ofensivo por parte do empregador dirigido ao

---

<sup>150</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p. 145.

<sup>151</sup> NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de trabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.109-115.

empregado. Tendo em vista que no regime do teletrabalho a comunicação entre as partes da relação empregatícia efetiva-se através de recursos tecnológicos, muitas vezes, o empregador por não estar na presença física do empregado, acaba por se sentir encorajado a proferir ofensas em direção ao trabalhador.

Enfatiza a autora, que o teleassédio moral é fator ocasionador de variadas doenças, a exemplo, do estresse, da depressão e da síndrome de *burn out*<sup>152</sup>.

Outrossim, ainda nesta linha, destaca como outro fator violador da saúde, o teletrabalho escravo, que resta, por sua vez, configurado quando o labor ocorre em jornada exaustiva. Nesta perspectiva, ressalta que apesar do teletrabalhador possuir o benefício de exercer a atividade dentro da própria casa, este estará ainda mais exposto as cobranças quanto a produtividade.

Nesta mesma linha, informa Vera Regina Loureiro Winter<sup>153</sup> ser comum no teletrabalho o labor em carga extraordinária, pois aumenta-se o ritmo de trabalho e diminui-se o tempo de descanso, a fim de se atingir as metas impostas. Com o tempo, é evidente que tal prática levará o empregado a exaustão e por tal motivo acidentes e doenças aparecerão.

Ultrapassados estes exemplos, resta necessário destacar que as questões relacionadas a saúde e segurança do teletrabalhador não se esgotam nos aspectos psíquicos, mas também estão intimamente interligadas com problemas físicos.

Vera Regina Loureiro Winter<sup>154</sup> cita que a utilização de ferramentas tecnológicas, característica marcante do teletrabalho, acaba por demandar outras posturas no tangente a ergonomia do teletrabalhador, e podem conseqüentemente acarretar problemas para a saúde do mesmo.

Outrossim, menciona a autora que além do desrespeito aos padrões adequados de ergonomia, o labor em temperaturas inadequadas, o cansaço ocular, os ruídos, os riscos de choques elétricos e a má utilização dos instrumentos, são condições habituais do labor por meio de computadores, que em certo tempo podem causar prejuízos ao trabalhador.

No teletrabalho, assim como em qualquer outra espécie de labor, o trabalhador ao exercer a sua atividade, acaba, de certa forma, por se expor a fatores que

---

<sup>152</sup> Depressão por esgotamento.

<sup>153</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTR, 2005, p. 145.

<sup>154</sup> *Ibidem*, loc. cit.

apresentam certo risco a sua saúde e segurança. Na medida em que varia a atividade e a organização do trabalho, variam os tipos e níveis de exposição.

Alfredo Massi<sup>155</sup>, baseado em um estudo oferecido pela Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT, menciona uma série de riscos pertinentes à saúde e segurança do teletrabalhador.

Inicialmente, destacou a questão do ar interior do estabelecimento em que o teletrabalhador desenvolve a sua atividade, alertando que muitas vezes este não é suficiente para garantir a saúde do teletrabalhador, sendo, portanto, necessária uma ventilação suplementar.

Ademais, ressalta a questão da fiação elétrica do local em que o labor será exercido. Tendo em vista, que nesta modalidade, o comum, é que sejam utilizados uma série de equipamentos tecnológicos, resta imprescindível que o empregador se atente para a estrutura elétrica do local, a fim de evitar um possível incêndio.

No que tange à ergonomia, salienta que na residência do teletrabalhador, local onde a maioria opta por laborar, muitas vezes não há uma estrutura adequada, motivo pelo qual o teletrabalhador pode acabar por exercer o labor em posturas que venham a lhe causar prejuízos.

Outrossim, a iluminação imprópria pode ocasionar problemas relacionados à postura, ao cansaço e à visão.

Observa-se, portanto, que além das questões psíquicas, sobretudo relacionadas ao estresse e a depressão, o teletrabalhador, também pode ter a sua esfera física abalada, sendo, portanto, dever do empregador, se esforçar ainda mais para garantir ao teletrabalhador, o respeito aos seus direitos fundamentais.

Apesar da ciência acerca dos riscos à saúde e segurança do teletrabalhador, e mesmo sendo a Constituição Federal e a CLT protecionistas, o legislador reformador optou por mais uma vez ter um posicionamento que vai de encontro aos demais textos legais, agindo com obscuridade e omissão, na tentativa de escusar o empregador de suas responsabilidades.

Como já exposto no tópico 4.2.5 do presente trabalho, a Reforma Trabalhista, incluiu na CLT, o art. 75-E, dispondo sobre a saúde e segurança do teletrabalhador da seguinte maneira<sup>156</sup>:

---

<sup>155</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.100.

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.

Verifica-se que o novo texto reformador limitou a responsabilidade do empregador a orientar o teletrabalhador acerca das medidas que devem ser adotadas por este, a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Ou seja, é possível perceber que, em verdade, o que ocorreu com a respectiva previsão foi uma transferência da responsabilidade do empregador para o empregado, que agora será o principal responsável pela manutenção da sua própria saúde e segurança durante a prestação laboral.

Não satisfeito com a maneira simplória pela qual abordou um tema extremamente importante, o legislador reformador, não eximiu esforços em escusar o empregador das suas responsabilidades e além do caput do artigo 75-E, incluiu a CLT o parágrafo único, com o intuito de isentar o empregador de qualquer responsabilidade civil após a assinatura do empregado em concordância com as instruções fornecidas.

A Lei 13.467 de 2017<sup>157</sup> relativizou a responsabilidade do empregador, e por consequência criou um cenário de insegurança para o teletrabalhador no que diz respeito à proteção da sua saúde e segurança. Sendo que, sabe-se que tanto a Constituição Federal, como a CLT, são legislações protetivas, que sempre buscaram assegurar ao ser humano uma existência digna, incluindo, portanto, também, a proteção deste no decorrer das suas relações empregatícias.

Contudo, apesar de todo o viés garantidor perceptível, parece que o legislador reformador não consultou as legislações vigentes, ou então sequer se preocupou em respeitá-las. Mas, regulamentações como essa não podem ser mantidas, tendo em vista que abalam diretamente a dignidade humana.

---

<sup>156</sup> BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 11 abr.2018.

<sup>157</sup>*Ibidem.*

O médico e advogado, Rodrigo Tadeu de Puy e Souza<sup>158</sup> ao analisar o art. 75-E, da nova CLT, afirma que houve um grande retrocesso do Direito do Trabalho no que concerne à saúde e segurança no labor, e ressalta ainda que, a referida previsão desvinculou o empregador das suas devidas responsabilidades.

A Reforma Trabalhista limitou a obrigação do empregador a simples instrução do empregado por meio de uma cartilha acerca dos riscos da atividade, indicando os cuidados e precauções que devem ser adotados. Todavia, salienta Rodrigo Tadeu de Puy e Souza que a responsabilidade do empregador não se resume a isto, e inclui também a prevenção quanto aos acidentes de trabalho, a gerência da saúde e segurança através da utilização dos EPI (equipamentos de proteção coletiva e individual), instrução, fiscalização, cobrança do cumprimento das normas de saúde e segurança, e assim por diante. Indubitável é o fato de que a responsabilidade do empregador não se resume a uma mera orientação.

Outrossim, necessário ressaltar que, o tratamento conferido ao teletrabalhador tem que ser tão garantidor e protetista quanto o tratamento concedido ao indivíduo que labora nos moldes clássicos, não há se falar aqui em tratamento desigual, pois a saúde e segurança são direitos fundamentais, que devem ser igualmente protegidos e respeitados.

Além da Constituição Federal e da própria CLT, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que são compilados do Direito do Trabalho capazes de determinar os requisitos e procedimentos necessários para o cuidado com a proteção à saúde e a segurança do trabalhador, foram nitidamente contrariadas. Nessa linha, insta enfatizar, por exemplo, o item 1.7 da NR-1<sup>159</sup>, que foi amplamente desrespeitado. Destaca-se:

1.7 Cabe ao empregador: (Alteração dada pela Portaria n.º 06, de 09/03/83)

a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;

---

<sup>158</sup> SOUZA, Rodrigo Tadeu de Puy. **O teletrabalho e a reforma trabalhista: retrocesso social em SST.** Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/12/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-retrocesso-social-na-saude-e-seguranca-do-trabalho.html>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

<sup>159</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 – Disposições Gerais.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>> Acesso em: 10 mai. 2018.

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos; (Alteração dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09)

Obs.: Com a alteração dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09, todos os incisos (I, II, III, IV, V e VI) desta alínea foram revogados.

c) informar aos trabalhadores: (Alteração dada pela Portaria n.º 03, de 07/02/88)

- I. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
- II. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
- III. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
- IV. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (Alteração dada pela Portaria n.º 03, de 07/02/88)

e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Inserção dada pela Portaria n.º 84, de 04/03/09).

Basta uma rápida leitura para se perceber que o texto da Reforma Trabalhista viola o item 1.7 da NR-1. Enquanto este último traz uma série de previsões a respeito da responsabilidade do empregador, objetivando com isso que a atividade laboral seja exercida da maneira mais segura possível, o legislador reformador, opta por descartar todas essas menções e resumir a obrigação do empregador ao mero fornecimento de orientações.

Correto é o posicionamento de Rodrigo Tadeu de Puy e Souza<sup>160</sup>, ao afirmar que o respeito às NRs é imprescindível para a concretização do disposto no art. 7º, XXII da Constituição Federal<sup>161</sup>.

---

<sup>160</sup> SOUZA, Rodrigo Tadeu de Puy. **O teletrabalho e a reforma trabalhista: retrocesso social em SST**. Disponível em: <<https://www.saudeocupacional.org/2017/12/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-retrocesso-social-na-saude-e-seguranca-do-trabalho.html>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

<sup>161</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 10 mai. 2018

Definitivamente, é um absurdo a atitude do legislador da Reforma Trabalhista de desconsiderar as demais obrigações do empregador, resumindo-a ao simplório fornecimento de instrução. Não pode a responsabilidade do empregador ser vinculada apenas ao direcionamento do empregado.

Mais uma vez o legislador reformador agiu articuladamente em favor do empregador, desrespeitando os direitos trabalhistas. Contudo, as responsabilidades já determinadas anteriormente na CLT, na Constituição Federal e nas NRs devem ser mantidas, e o ônus do empregado deve-se restringir a comprovação do nexo de causalidade entre o acidente de trabalho ou doença ocupacional e a atividade exercida.

Se o legislador reformador tivesse tido mais cuidado em não demonstrar a sua tentativa de favorecer o empregador em diversos pontos da Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho, poderia até se imaginar que este agiu inocentemente, em acreditar que a simples orientação seria suficiente para evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e mesmo nessa hipótese, o novo texto não deveria ser mantido. Mas restou evidente em variados pontos que o legislador reformador elaborou o texto da nova CLT objetivando escusar o empregador das suas responsabilidades, as transferindo conseqüentemente para o trabalhador.

A Reforma Trabalhista, nesse sentido, estimula a negligência do empregador quanto ao cuidado à saúde e segurança dos seus empregados, e sobretudo, provoca um clima de imensa insegurança jurídica, pois enquanto alguns dispositivos defendem a proteção dos direitos fundamentais, o novo texto celetista viola-os amargamente.

A flexibilização do labor não pode ser um fator responsável por desencadear a irresponsabilidade do empregador no que tange às premissas relacionadas à saúde e segurança.

De fato, o labor fora do estabelecimento empresarial dificulta um pouco a ação do empregador, todavia não pode este se eximir das suas responsabilidades, cabendo desta forma, se esforçar ainda mais para garantir o respeito a saúde e a segurança do trabalho.

---

Alfredo Massi<sup>162</sup> defende algumas medidas que deveriam ser adotadas no regime do teletrabalho em prol da proteção da saúde e segurança do trabalhador. Inicialmente, com base nos arts. 160 e 161, da CLT, e NRs 3<sup>163</sup> e 4<sup>164</sup> da Portaria n. 3.214/18 do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>165</sup>, salienta que deveria haver uma inspeção prévia no local de trabalho e nas ferramentas que seriam utilizadas. Assim, seria possível constatar se o ambiente laboral do trabalhador está adequado para que este comece a exercer a atividade.

Além disso, destaca o autor, fundamentando o seu posicionamento no art. 162, da CLT e NR 4, da Portaria n. 3.214/18, do Ministério do Trabalho e Emprego, que é papel daquele que contrata, fornecer ao empregado serviços a fim de manter preservada a saúde e segurança.

Outrossim, de acordo com o art. 166, da CLT, e a previsão da NR 6, da Portaria n. 3.214/18, do Ministério do Trabalho e Emprego, alega que o empregador deve, de maneira gratuita, providenciar os equipamentos necessários para a proteção do trabalhador.

Ademais, menciona o autor que a empresa empregadora deve se responsabilizar por manter um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaborar um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, bem como, organizar o Perfil Profissiográfico Previdenciário do trabalhador.

Deve o empregador agir de maneira positiva, não podendo se omitir. É papel do empregador, por exemplo, realizar uma visita ao local de trabalho do teletrabalhador para avaliar quais medidas serão necessárias para torna o ambiente apto para o labor. Com base nisso, deve o empregador adequar o local de maneira a respeitar a

---

<sup>162</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.96.

<sup>163</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 03** – Embargo ou interdição. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf> Acesso em: 24 mai. 2018.

<sup>164</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04** – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> Acesso em: 24 mai. 2018.

<sup>165</sup> *Idem*. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 3.214/18**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P3214\\_78.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAMOS/MTE/Portaria/P3214_78.html) Acesso em: 24 mai. 2018.

saúde e a segurança do telepregado, e desta forma, deve ser levado em consideração, a acústica do local, a temperatura, a iluminação, a mesa, a cadeira, e assim por diante.

Outrossim, é importante que o empregador averigue os equipamentos tecnológicos fornecidos para que estes estejam em perfeito estado de uso. Necessário também que, além da visita inicial, sejam realizadas algumas periódicas ao local de trabalho para analisar se as condições ainda permanecem adequadas. Além disso, pode o empregador exigir que o empregado realize periodicamente exames, arcados pelo próprio empregador, para que seja avaliada a saúde do trabalhador.

Insta ressaltar ainda, a necessidade de um suporte psicológico, consultas periódicas com psicólogos poderiam detectar uma possível depressão ou indícios da síndrome de *burn out*. Deve, neste lanço, o empregador controlar a jornada do trabalhador, para que este não extrapole a sua capacidade. Importante ainda fiscalizar se o telepregado está gozando dos devidos intervalos e descansos ao longo da jornada.

A saúde e segurança no trabalho é um ponto de extrema importância, em razão de estar intimamente ligado a dignidade da pessoa humana. É inaceitável a obscuridade do legislador reformador quanto ao tema. A Reforma Trabalhista foi totalmente silente quanto a visita prévia, a fiscalização periódica por parte do empregador no local do teletrabalho, o direito a desconexão, o teleassédio moral, a fiscalização dos equipamentos tecnológicos, as regras específicas a respeito da ergonomia.

A Reforma Trabalhista neste ponto, além de ser obscura quanto ao respeito de tais direitos fundamentais, foi também omissa e simplória e não merece ser mantida, pois o empregado não pode arcar com uma responsabilidade que a priori é do empregador.

A responsabilidade do empregador, definitivamente, não pode ser mitigada. O teletrabalhador tem o direito de laborar em condições compatíveis com o respeito a sua saúde e segurança.

Por fim, insta frisar que a preocupação com a nova previsão advinda com a Reforma Trabalhista deve ser uma preocupação de toda a população brasileira, pois aqui além do dano direto sofrido pelo trabalhador, toda a coletividade acaba por arcar

com o prejuízo, já que se os teletrabalhadores não tiverem a sua saúde e segurança preservadas, conseqüentemente haverá acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, e os gastos para a recuperação destes indivíduos, serão arcados por todos, por meio da Previdência Social.

#### **5.4.1 Inviolabilidade do domicílio**

Como mencionado no tópico anterior, no regime do teletrabalho, apesar de ser indispensável, a fiscalização a ser realizada pelo empregador acerca da saúde e segurança do teletrabalhador torna-se de certa maneira dificultada em razão do labor ser desempenhado a distância. Todavia, como dito, não pode o empregador diante disso se eximir de suas responsabilidades, na medida em que é seu dever garantir que o empregado exerça as suas atividades em local e condições compatíveis com a sua proteção.

Dentre as medidas que devem ser adotadas pelo empregador a fim de supervisionar e garantir o respeito a estes direitos fundamentais, citou-se a prévia fiscalização do estabelecimento escolhido pelo teleempregado para laborar, bem como a realização de visitas periódicas com o objetivo de averiguar se os padrões necessários para o desempenho adequado do labor permanecem presentes.

Já foi exposto no presente trabalho, no tópico 2.3.1, que o labor pode ser efetivado em diversos ambientes, e dentre eles o próprio domicílio do empregado, que é em regra o elegido pelos teleempregados. Acontece que não obstante a fiscalização do ambiente e das condições laborais do trabalho exercido fora do estabelecimento empresarial do empregador já ser algo complicado, quando o labor é desenvolvido dentro da casa do trabalhador a situação torna-se ainda mais complexa, em razão do direito constitucional à inviolabilidade da casa.

A Constituição Federal dispõe no seu art. 5º, XI, sobre a inviolabilidade do domicílio da seguinte maneira:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador,

salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.<sup>166</sup>

Percebe-se, portanto, que a Constituição Federal garante a inviolabilidade do domicílio, como direito fundamental de todo indivíduo.

Dirley da Cunha Jr.<sup>167</sup> diz que a Constituição Federal determina a casa como asilo inviolável, e neste sentido, salvo algumas exceções, a regra é que ninguém pode adentrar na residência de outrem, sem o devido consentimento deste.

O autor preocupa-se em explicar o que pode ser compreendido como casa. Nessa linha, afirma que casa não se resume ao domicílio do indivíduo, mas tal conceito se estende também a “(a) qualquer compartimento habitado, (b) qualquer aposento ocupado de habitação coletiva, (c) qualquer compartimento privado não aberto ao público, onde alguém exerce alguma profissão ou atividade.”<sup>168</sup>

Dirley da Cunha Jr. fez questão de ressaltar que o conceito de casa se estende a qualquer espaço em que o indivíduo exerça atividade profissional, ou seja, a inviolabilidade do domicílio abrange os locais onde o labor é exercido, por mais que não seja ali o ambiente que o indivíduo resida.

Desta maneira, é importante perceber que devido ao direito da inviolabilidade da casa, a atuação do empregador no que tange a fiscalização do local de trabalho do teletrabalhador torna-se prejudicada, pois não possui o empregador o direito de adentrar no estabelecimento sem o prévio consentimento do empregado.

Todavia, conforme já foi amplamente exposto no tópico anterior, é imprescindível que o empregador realize a prévia fiscalização e visitas periódicas ao local de trabalho. Só assim será possível que este avalie se o teleempregado está exercendo suas atividades em acordo com as condições adequadas de saúde e segurança.

No teletrabalho é necessário que haja, neste aspecto, uma ponderação entre o dever de fiscalização do empregador e o direito à inviolabilidade da casa, para que seja respeitado outro direito fundamental, qual seja, o direito à segurança e saúde, sobretudo, no trabalho.

---

<sup>166</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 11 mai. 2018

<sup>167</sup> CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 7.ed. Bahia: Editora Juspodivm, 2013, p.690.

<sup>168</sup> *Ibidem, loc.cit.*

Alfredo Massi<sup>169</sup> menciona que no regime do teletrabalho, se a casa for o local eleito pelo trabalhador, esta estará sujeita a vigilância por parte do empregador, das autoridades de fiscalização competentes e dos representantes da categoria profissional. Entretanto, salienta que a inspeção obrigatoriamente deverá respeitar determinados limites e será imprescindível o consentimento do empregado para que haja a realização da mesma.

Menciona o autor que tal consentimento, normalmente, deve constar no contrato de trabalho. Contudo, ressalva que na hipótese deste consentimento não ter ocorrido previamente de maneira formal, este poderá ser realizado informalmente com a simples concordância do trabalhador.

Ademais, ressalta que o comparecimento à residência do empregado deve se resumir a análise do meio ambiente laboral, instalação dos equipamentos ou treinamento. Não pode a fiscalização extrapolar tais aspectos, pois desta forma seria violada não só a intimidade e a privacidade do empregado, bem como também a de seus familiares.

Além disso, o autor frisa que por mais que o teletrabalhador concorde previamente com a visita, é necessário que para cada ingresso no seu domicílio, haja uma notificação prévia. Outrossim, é direito do trabalhador acompanhar a fiscalização ou indicar uma pessoa para tanto.

Ainda neste enfoque da fiscalização, pontua Alfredo Massi<sup>170</sup> a importância do local do labor dentro da residência ser separado dos demais cômodos, sendo este, preferencialmente, perto da porta de entrada da casa. Desta forma, o contato com os familiares do empregado será evitado.

Outrossim, menciona que é direito do próprio empregado, quando acreditar ser relevante, solicitar a visita para que seja analisado se o meio ambiente laboral está adequado para a prestação da atividade.

Pelo exposto, resta evidente que além da atuação positiva do empregador, é fundamental que o empregado entenda a importância desta fiscalização, na medida em que a mesma é necessária para a preservação da sua própria saúde e segurança.

---

<sup>169</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.103.

<sup>170</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.103.

É por meio destas visitas que o empregador será capaz de analisar a temperatura do local, a iluminação, a questão dos ruídos, a ergonomia, a qualidade dos equipamentos tecnológicos, todo o contexto em que o teleempregado labora.

#### **5.4.2 Fiscalização dos telecentros e do teletrabalhador móvel**

Ultrapassada a questão da fiscalização do domicílio do teleempregado, deve-se analisar o controle quando a atividade for desenvolvida em telecentros ou não possuir um local fixo.

Alfredo Massi<sup>171</sup> explica que se tratando de telecentros que não são de responsabilidade do empregador, ou seja, os centros de trabalho vizinhos e os telecentros comunitários, nestes casos, será dever do empregador garantir que estes locais respeitem as normas de saúde e segurança. Salienta o autor, a necessidade de se ter um canal de comunicação entre a empresa empregadora e a instituição mantenedora do centro, para que as questões relacionadas a medicina e a segurança sejam discutidas.

Outrossim, ressalta a importância de serem os responsáveis por estes telecentros avisados acerca da possibilidade de responderem por danos sofridos pelos empregados no decorrer da prestação laboral.

Nesta hipótese, é papel do empregador orientar os empregados para que diante da ocorrência de alguma situação que viole a saúde ou segurança, o mesmo seja comunicado.

No que tange aos telecentros satélites, que pertencem à empresa empregadora, a adequação do meio ambiente laboral é de inteira responsabilidade do empregador. Nesse caso, a fiscalização torna-se mais fácil, tendo em vista que, por ser um espaço do próprio empregador, não haverá a necessidade de prévio consentimento. Quanto ao teletrabalhador móvel, destaca Alfredo Massi<sup>172</sup> que o grau de dificuldade é maior, tendo em vista que o trabalhador labora em variados locais. Sendo assim, salienta que nesta situação, é essencial que o empregado seja submetido a diversos treinamentos, para que o próprio se atente para a sua saúde e segurança. Outrossim, frisa o autor que para esse tipo de teletrabalhador, o empregador deve fornecer equipamentos que possam se adaptar nos mais diversos locais

---

<sup>171</sup> MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017, p.103.

<sup>172</sup> *Ibidem, loc. cit.*

## 6 REFLEXOS DA REGULAMENTAÇÃO E INTERPRETAÇÃO JUDICIÁRIA

No presente capítulo será realizada de maneira pormenorizada uma análise acerca dos reflexos da regulamentação do teletrabalho. Uma legislação específica para o instituto sempre foi algo muito almejado, todavia, insta indagar se o texto advindo da Reforma Trabalhista foi suficiente para suprir a lacuna normativa e as expectativas da sociedade, sobretudo, dos empregados e empregadores.

Outrossim, também será abordado neste capítulo a maneira pela qual uma parcela do Poder Judiciário brasileiro pretende interpretar os artigos da Reforma Trabalhista que versam sobre o teletrabalho. Sendo assim, serão expostos os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho acerca do custeio dos equipamentos, das horas extras, da responsabilidade civil do empregador por danos e o controle dos riscos labor-ambientais.

### 6.1 REFLEXOS DA REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

Com o avanço tecnológico e o intenso intercâmbio de informações ao redor do mundo, o teletrabalho passou a ser uma modalidade de labor muito almejada, tendo em vista que o sonho de muitas pessoas é poder trabalhar, sem sair de casa. Todavia, apesar do teletrabalho ter se difundido na sociedade, nunca houve uma preocupação acerca de uma regulamentação para o instituto. Sem previsões próprias, empregados e empregadores mantinham seus vínculos empregatícios, mas sempre com o sentimento de insegurança jurídica, visto que diante da ausência de legislação, aplicava-se o disposto para o regime clássico de trabalho.

A Lei n. 13.467 de 2017<sup>173</sup> foi a pioneira a tratar especificamente do teletrabalho. Acreditava-se que a Reforma Trabalhista seria capaz de conferir uma roupagem legal ao instituto e conseqüentemente estabelecer a segurança jurídica.

Entretanto, apesar do legislador reformador ter se preocupado com a regulamentação, este não se atentou para a proteção do teletrabalhador. Como já exposto, por inúmeros momentos, o legislador da Reforma Trabalhista buscou escusar o empregador das suas responsabilidades, criando com isso para o

---

<sup>173</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

empregado um cenário de muita insegurança, haja vista que, nitidamente, não houve uma preocupação quanto aos direitos dos trabalhadores.

A priori a regulamentação soa de maneira positiva, pois diante das peculiaridades do teletrabalho, a legislação aplicada ao trabalhador que laborava a distância não mais parecia suficiente. Mas a partir da análise dos artigos, pode-se concluir que o objetivo de conferir segurança jurídica para os empregados e empregadores que contratam neste regime, não foi alcançado.

Diante de tamanha omissão e obscuridade por parte do legislador reformador, o que era para refletir de maneira positiva, acabou por gerar o oposto do pretendido: insegurança jurídica.

A legislação é recente, e apesar do espanto da sociedade diante do posicionamento do legislador, ainda é cedo para se perceber grandes reflexos. Entretanto, para que a possibilidade de reflexos negativos seja minimizada, é fundamental o cuidado do judiciário na apreciação das demandas que envolvam teletrabalhadores. Será necessário que a jurisprudência supra a lacuna protetiva causada pelo legislador reformador.

Se o novo texto de lei for aplicado severamente, com certeza, haverá uma diminuição na quantidade de relações telelaborais, abusos ligados à jornada de trabalho serão frequentes, o índice de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais aumentarão, e tudo isso em médio prazo refletirá de maneira muito negativa na sociedade brasileira.

Contudo, para sorte de muitos, felizmente, diferentemente, do legislativo, o judiciário brasileiro já se atentou para estas questões e definiu como interpretará os dispositivos incluídos a CLT pela Reforma Trabalhista. Porém, isto será melhor exposto no tópico seguinte.

## 6.2 ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Em Outubro de 2017 foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento este que reuniu mais de 600 juizes com o objetivo de discutir como seriam interpretados os artigos incluídos à CLT por meio da Reforma Trabalhista<sup>174</sup>.

---

<sup>174</sup> AMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada.** Disponível em:

Apesar desse evento não possuir a capacidade de definir propriamente a jurisprudência trabalhista, uma vez que isto é papel do Tribunal Superior do Trabalho, este serviu para que pelo menos se possa ter um indicativo de como uma parte do judiciário está predisposto a interpretar os artigos relacionados ao teletrabalho.

Como mencionado em tópico anterior, o futuro do teletrabalho dependerá, e muito, do cuidado com o qual os juízes e ministros tratarão o tema, pois caberá a estes no julgamento das demandas tentar compatibilizar os polêmicos artigos advindos do texto reformador com a base principiológica do Direito do Trabalho.

A análise do que foi discutido na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho é interessante, pois é possível se ter um parâmetro de como a parcela do judiciário que estava presente neste evento pretende contornar a situação provocada pelo legislador, em que a responsabilidade sobre os riscos e custos do trabalho recaem, em sua maioria, sobre o trabalhador.

Em que pese essa discussão não possuir o condão de solucionar todo o problema da insegurança jurídica, pode-se dizer que há uma esperança de atuação jurisdicional mais justa e realista, haja vista que, os juristas presentes posicionaram-se no intuito de conceder uma interpretação mais coerente aos artigos que a priori buscam eximir o empregador de suas responsabilidades.

Sabe-se que estes enunciados servem para o aprimoramento da ordem jurídica, e possuem a função de auxiliar os operadores do direito. Sendo assim, em verdade, são indicadores não cogentes de como uma parte do judiciário pretende interpretar os artigos ali discutidos. Ou seja, os juízes são auxiliados por meio destes enunciados, contudo não são obrigados a aplicar o direito necessariamente desta forma.

Sendo assim, ainda paira sobre o tema o sentimento de insegurança jurídica, pois apesar de haver tal indicação nesse sentido, não se tem a certeza de que o direito será aplicado desta maneira. Para que a atitude do magistrado amenize os efeitos do novo texto reformador é imprescindível que tais enunciados sejam colocados em prática e sobretudo, adotados pela parcela que não estava presente no evento.

### 6.2.1 Teletrabalho: custeio de equipamentos

Como exposto, o legislador reformador no art. 75-D<sup>175</sup>, dispôs acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos utilizados no teletrabalho.

Determinou o legislador que tal responsabilidade seria estabelecida por meio do contrato de trabalho, e na hipótese de o empregado arcar inicialmente com tais despesas, haveria a possibilidade de reembolso. Todavia, quanto a este reembolso, o legislador não realizou maiores menções.

Por razões já discutidas no presente trabalho, o empregado não pode arcar com as despesas e riscos da atividade. Sendo assim, para que houvesse um mínimo respeito ao artigo 2º da CLT<sup>176</sup>, seria ao menos necessário que o legislador reformador determinasse a maneira em que se daria esse reembolso, o que não fez, sendo, portanto, o novo texto omissivo e obscuro.

No presente estudo, indagou-se a responsabilidade transferida ao empregado, na medida em que sequer é justo que este arque previamente com as despesas da atividade.

Diante do equívoco cometido pelo legislador reformador, que possibilitou que a responsabilidade prévia pelas despesas recaísse sobre o empregado, a maneira que a parcela do judiciário presente na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho encontrou como forma de amenizar tal situação foi defender que a forma de reembolso de despesas deve constar no contrato de trabalho.

Nesse sentido, destaca-se o enunciado nº 70<sup>177</sup>:

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

O judiciário presente no evento, proferiu entendimento, no sentido de atuar com o objetivo de combater a tentativa do legislador de transferir para o empregado a

<sup>175</sup>BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 mai.2018.

<sup>176</sup>*Idem.* **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 8 mai. 2018.

<sup>177</sup>**Enunciados aprovados na 2ª jornada.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> Acesso em: 8 mai. 2018.

responsabilidade pelos equipamentos necessários para a prestação laboral. Nesta linha, salientou ainda que as despesas da atividade devem ser arcadas exclusivamente pelo empregador. Ou seja, não pode este se eximir desta responsabilidade.

### **6.2.2 Teletrabalho: horas extras**

Outro ponto polêmico da Reforma Trabalhista foi o enquadramento do teletrabalhador ao art. 62, da CLT, excluindo, este, portanto, do regime de jornada. Como já visto, tal exclusão restou infundada, uma vez que, é possível o controle de jornada por meio dos próprios utensílios imprescindíveis para a prestação do labor. Sendo assim, a não concessão do direito de horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e intervalo interjornada, não é legítima, devendo, inclusive, ser questionada a constitucionalidade deste artigo como um todo, como já dito anteriormente.

O posicionamento do legislador reformador causou um grande receio nos teletrabalhadores, pois sem o controle de jornada, seria possível que o labor ocorresse habitualmente em jornada abusiva, configurando portanto, o teleassédio moral, que poderia, por sua vez, resultar em acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais.

Tendo em vista, que é possível o controle de jornada neste regime, restou evidente que o desejo do legislador da Reforma Trabalhista era eximir o empregador das suas responsabilidades, transferindo para o empregado o risco de laborar em horário extraordinário, sem que houvesse a devida contraprestação.

Diante de tal situação, parcela do Poder Judiciário, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, entendeu que o inciso III, do art. 62, da CLT, deve ser interpretado da seguinte maneira, ressalta-se enunciado nº 71:

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

É possível perceber a partir da análise do enunciado acima destacado que há uma preocupação com o respeito aos limites constitucionais de jornada laboral. Entende a parcela do judiciário presente na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que são devidas horas extras para o teletrabalhador, na medida em que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão, se equiparam aos pessoais.

Correto é este posicionamento, pois como já debatido no tópico 5.1 a atitude do legislador reformador de excluir o teletrabalhador do regime de jornada não foi coerente, haja vista, a existência de mecanismos capazes de averiguar a jornada laboral do trabalhador que labora a distância.

### **6.2.3 Teletrabalho: responsabilidade civil do empregador por danos**

Conforme devidamente discutido no tópico 5.4, a Reforma Trabalhista incluiu a CLT, o art. 75-E<sup>178</sup>, limitando a responsabilidade do empregador no que tange à saúde e segurança no trabalho, a simples orientação destinada ao teletrabalhador de maneira escrita acerca dos riscos e cuidados relacionados com a atividade.

Contudo, como também já fora exposto, a questão da saúde e segurança é de extrema importância, e caso seja negligenciada, pode causar inúmeros prejuízos não apenas para o teletrabalhador, mas também para a sociedade como um todo. Sendo assim, os juristas que compareceram à 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, não se mantiveram silentes diante de tamanho descaso por parte do legislador reformador, e aprovaram o enunciado nº 72, frisa-se:

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Nota-se, portanto, que, corretamente, o judiciário presente no evento reconheceu que a responsabilidade do empregador não pode limitar-se a questão da disposição de orientações escritas, devendo, portanto, este, se responsabilizar pelos danos

---

<sup>178</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 mai.2018.

provenientes dos riscos a que o telepregado seja exposto no desempenho da atividade.

#### **6.2.4 Teletrabalho: controle dos riscos labor-ambientais**

Ainda preocupado com a questão da saúde e segurança do teletrabalhador, o magistrado brasileiro que participou da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho proferiu enunciado, indicando que o novo texto celetista será interpretado de forma a entender como obrigação do empregador a adequação do ambiente de trabalho às regras das normas regulamentadoras que tratam do tema, e do art. 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT) <sup>179</sup>. Outrossim, concluíram que o empregador não pode eximir-se da responsabilidade de fiscalizar o ambiente de trabalho.

Nesse sentido, destaca-se texto do enunciado nº 83:

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.

Mais uma vez, oportuno foi o posicionamento dos integrantes do Poder Judiciário presente no evento, na medida em que tentou combater a atitude do legislador reformador, de escusar o empregador das suas responsabilidades, objetivando, sobretudo, garantir com isso o respeito à saúde e segurança do teletrabalhador.

---

<sup>179</sup> BRASIL. **Lei 8.213/91**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)  
Acesso em: 8 mai. 2018.

## 7 CONCLUSÃO

Pelo exposto, restou demonstrado que o teletrabalho é uma modalidade de labor que ganhou espaço com o advento da globalização e desenvolvimento da tecnologia. Sendo, portanto, considerado como o labor desempenhado preponderantemente fora das dependências da empresa empregadora, por meio da utilização de recursos tecnológicos e informatizados, que possibilitam além do desempenho da atividade, a conexão do empregado com o empregador.

Restou demonstrado que o teletrabalho, chamado também de *home office*, não é uma profissão em si, mas sim uma modalidade, na qual podem ser exercidas variadas atividades. Inclusive, insta destacar que estas atividades podem ser exercidas no estabelecimento físico da empresa empregadora, todavia em razão das vantagens deste labor, alguns trabalhadores e empregadores optam por contratar nestes termos.

Como visto, este instituto se destaca por possuir características bem marcantes e atraentes, sendo elas: o desempenho do labor sem a presença física do empregador, a utilização de tecnologia e a flexibilidade.

Outrossim, sob uma perspectiva mais simplificada, sem considerar a legislação brasileira atual, a priori este regime era muito almejado pelos trabalhadores, pois, como demonstrado, o teletrabalho, em si, é capaz de auferir uma série de vantagens, a exemplo, da melhor organização do tempo do trabalhador; da ausência de necessidade de deslocamento do empregado até a empresa, o que conseqüentemente, diminui o estresse causado pelo tráfego das grandes cidades e o gasto com a gasolina; além disso, há a probabilidade de aumento do índice de produtividade; uma diminuição dos gastos do empregador no que diz respeito a construção de uma grande estrutura empresarial, dentre outras vantagens já mencionadas no bojo deste estudo.

Contudo sabe-se que além dessas vantagens, uma série de desvantagens podem ser listadas, a exemplo, do isolamento do empregado em relação aos seus colegas de trabalho; o distanciamento deste no que diz respeito aos órgãos de proteção; a tendência do labor em horário extraordinário, além de outras que já foram tratadas anteriormente.

No Brasil, o trabalho nesta modalidade se difundiu consideravelmente, sobretudo, ao longo dos últimos anos. Todavia, durante muito tempo não houve uma preocupação em conceder a este instituto uma regulamentação específica, e, portanto, trabalhadores e empregadores que contratavam nestes moldes eram abrangidos pela legislação do trabalho a distância.

Todavia, o teletrabalho é dotado de peculiaridades, e a simples aplicação da legislação do trabalhador a distância nas relações empregatícias telelaborais, provocava um sentimento de insegurança jurídica nos trabalhadores e empregadores que contratavam nesta modalidade.

Diante deste cenário, o legislador da Reforma Trabalhista a priori com um discurso de contornar tal situação, e conferir segurança jurídica para os teletrabalhadores e teleempregadores, decidiu regulamentar o instituto do teletrabalho, incluindo, desta forma no Título II da CLT o Capítulo II-A.

Imaginava-se que tal posicionamento do legislador reformador fosse capaz de regular devidamente o instituto e estimular a sua incidência no Brasil, uma vez que, como visto neste estudo, o teletrabalho pode refletir de maneira muito vantajosa para a sociedade. Contudo, a partir da análise crítica e aprofundada acerca da disposição advinda da Reforma Trabalhista restou perceptível que o tratamento concedido pelo legislador não foi o mais adequado.

Apreciando o novo texto celetista é possível notar a tentativa do legislador reformador em escusar o empregador das suas responsabilidades, as transferindo, desta forma, para o empregado, o qual, destaca-se, é parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Inicialmente, salienta-se que a Reforma Trabalhista enquadrou o teletrabalhador no regime do art. 62, da CLT, e desta forma, o excluiu do regime de jornada. Não bastasse a discussão já existente a respeito da constitucionalidade deste artigo, o legislador reformador ainda assim, decidiu por incluir uma nova possibilidade de exclusão do trabalhador do direito às horas extras, hora noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e intervalo interjornada.

Mais intrigante ainda quanto a este enquadramento, é o fato de ser compatível o exercício do teletrabalho com o controle e a fiscalização, uma vez que os próprios utensílios utilizados pelo teletrabalhador e imprescindíveis para a realização da

atividade podem ser aproveitados para a realização do controle por parte do empregador. Neste viés destaca-se ainda o parágrafo único, do art. 6º, da CLT, que equipara os meios tecnológicos de comando, controle e supervisão aos pessoais.

Equívocou-se mais uma vez o legislador reformador no tangente à previsão quanto à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e demais insumos, haja vista que, este, ao legislar, permitiu que a responsabilidade pelos custos da atividade fossem arcadas previamente pelo trabalhador, a depender do que estivesse disposto no contrato de trabalho.

Tal posicionamento é inadequado, pois como sabe-se é dever do empregador arcar com os custos da atividade que insere no mercado, não sendo desta maneira, possível, nem sequer previamente, que essa responsabilidade seja transferida para o empregado.

No tangente à alteração contratual, o empregador também foi privilegiado em face do empregado, uma vez que de acordo com o texto da Reforma Trabalhista, uma vez sendo o regime de trabalho pessoal alterado para o teletrabalho, caso o empregador queira alterar novamente o regime, dessa vez, de teletrabalho para pessoal, nesta hipótese, dispõe a nova CLT que não será necessário o consentimento do empregado, bastando a concessão de um prazo de pelo menos quinze dias para que o empregado reorganize a sua vida.

É um verdadeiro contrassenso se pensar que alguém pode reorganizar toda uma vida em apenas quinze dias, outrossim, como discutido no presente estudo, tal atitude fere uma legítima expectativa do empregado, isso sem contar na hipótese em que o teletrabalhador muda-se de cidade e está laborando a quilômetros de distância da sede física da empresa empregadora. Se a primeira alteração (de trabalho pessoal para teletrabalho) necessita do consentimento de ambas as partes do contrato de trabalho, nada mais justo seria que tal exigência também ocorresse na mudança do regime de teletrabalho para trabalho pessoal.

Outro ápice do descaso do legislador reformador com o trabalhador, está relacionado com o tratamento dado à questão da medicina e segurança no teletrabalho. O texto da Reforma Trabalhista limitou a responsabilidade do empregador ao simples fornecimento de uma cartilha com as orientações e precauções que o empregado deve seguir para desempenhar o labor. Após a

assinatura, consentindo com o fornecimento destas informações, estaria o empregador isento de qualquer responsabilidade.

Estranho seria não se espantar com esta previsão, que transfere, completamente, os riscos da atividade para o empregado, contrariando explicitamente o art. 2º, da CLT, que determina ser de inteira responsabilidade do empregador os riscos pela atividade que este disponibiliza no mercado. Ainda nesta perspectiva, o presente trabalho, expôs toda a importância da medicina e segurança no teletrabalho, e sobretudo destacou medidas que devem ser tomadas pelo empregador a fim de manter um ambiente laboral adequado para a prestação do labor.

Por tudo que foi exposto no decorrer deste trabalho, a tentativa de escusa da responsabilidade do empregador proporcionada pela legislação obscura e omissa, não pode permanecer. Não é aceitável que o trabalhador figure em uma relação empregatícia desprotegido, e sobretudo, arcando com os custos e riscos da atividade. O texto reformador desconsidera diversas premissas do Direito do Trabalho, e, portanto, se faz imprescindível uma atuação dos órgãos julgadores, a fim de que haja uma compatibilização entre a atual regulamentação do teletrabalho e a base principiológica do Direito do Trabalho. Não é justo que o texto de lei seja aplicado cruamente, pois como já anteriormente discutido, isso refletiria de maneira muito negativa na sociedade, a exemplo, dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que seriam mais frequentes, do labor em jornadas abusivas, do telassédio, teletrabalho escravo, e outros demais prejuízos que já foram abordados neste trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2002.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O teletrabalho e a subordinação estrutural. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

AUTUORI, Maria Helena Vilella. **Internet – O direito na era virtual**. São Paulo: Lacaz Martins, Halembeck, Pereira Neto, Gurevich&Scholieri Advogado, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2009.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

COLUMBU, Francesca. Tempo de trabalho e teletrabalho. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 7.ed. Bahia: Editora Juspodivm, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Editora LTR, 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015.

KUMMEL, Marcelo Barroso. A boa-fé objetiva e o teletrabalho: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da

informação e comunicação. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

MARDERS, Fernanda. O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

MASI, Domenico de. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

MASSI, Alfredo. Teletrabalho – Análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de trabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta. Trabalho Imaterial e Teletrabalho: Contradições e Limites da Sociedade Informacional. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

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

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

ASSUMPÇÃO, Dieimis Fábio Palma. **O controle da jornada do teletrabalhador sob a ótica da Lei n. 12.551/11.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25899/o-controle-da-jornada-do-teletrabalhador-sob-a-otica-da-lei-n-12-551-11/2>. Acesso em 1 mai. 2018.

FERNANDES JUNIOR, Sergio. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 27 fev. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Teletrabalho e trabalho a distância.** Disponível em: <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/teletrabalho-e-trabalho-a-distancia/8636> Acesso em: 27 fev. 2018

HRUSCHKA, Cristian Luis. **Home office e a Reforma Trabalhista.** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista> Acesso em: 12 abr. 2018.

LIMA, Marco Antonio Parecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office.** Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou> Acesso em: 8 abr. 2018.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho.** Disponível em: <http://www.telessaude.uerj.br/resource/goldbook/pdf/40.pdf>. Acesso em: 8 mar.2018.

MONTEIRO, Thiago Loures Machado. **Teletrabalho na reforma trabalhista: modernidade ou precariedade?** Disponível em: <http://domtotal.com/noticia/1205489/2017/11/teletrabalho-na-reforma-trabalhista-modernidade-ou-precariedade/> Acesso em: 3 mai. 2018.

OLIVEIRA, Rafael Phillipe. **Relação de emprego no teletrabalho: uma inovação introduzida pela Lei nº 12.551/11.** Disponível em: <https://rafaphol.jusbrasil.com.br/artigos/127521960/relacao-de-emprego-no-teletrabalho-uma-inovacao-introduzida-pela-lei-n-12551-11>>. Acesso em: 29 out.2017.

PINEL, Maria Fátima de Lima. **Teletrabalhador.** Disponível em: <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 4 ago.2017.

PONTES, Carla da Silva. **A caracterização do teletrabalho perante a ordem jurídica brasileira**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14381/a-caracterizacao-do-teletrabalho-perante-a-ordem-juridica-brasileira>. Acesso em: 24 abr.2018.

ROESLER, Átila da Rold. **Reforma trabalhista prejudicou muito vida de quem “trabalha de casa”**. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/08/29/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casa/> . Acesso em:10 abr.2018

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do Trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: [http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23art17.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23art17.pdf) Acesso em: 3 mai. 2018.

SOUZA, Rodrigo Tadeu de Puy. **O teletrabalho e a reforma trabalhista: retrocesso social em SST**. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/12/o-teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista-retrocesso-social-na-saude-e-seguranca-do-trabalho.html> Acesso em: 10 mai. 2018.

VALVERDE, Eduardo. **Projeto de Lei. BRASIL. Projeto de Lei nº 3129/2004**. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=201909](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909) Acesso em: 8 abr. 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 28 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 11 mai. 2018

\_\_\_\_\_. **Enunciados aprovados na 2ª jornada**. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> Acesso em: 8 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei 7.2009, de 12 de fevereiro de 2009**. Disponível em: [http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.unl.pt/sites/default/files/codigo_do_trabalho.pdf). Acesso em: 2 set. 2017.

\_\_\_\_\_ **Lei 12.551 de dezembro de 2011.** Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em 28 out.2017.

\_\_\_\_\_ **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm) . Acesso em 8 abr.2018.

\_\_\_\_\_ Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 01 – Disposições Gerais.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em:  
<http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf> Acesso em: 10 mai. 2018.

\_\_\_\_\_ Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 03 – Embargo ou interdição.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em:  
<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR3.pdf> Acesso em: 24 mai. 2018.

\_\_\_\_\_ Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 04 – Serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em:  
<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf> Acesso em: 24 mai. 2018.

\_\_\_\_\_ Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 3.214/18.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em:  
[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214\\_78.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P3214_78.html) Acesso em: 24 mai. 2018.

\_\_\_\_\_ **Projeto de Lei nº 3129/2004.** Disponível em:  
[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=4DBC0861F81D36E340A9CF18A8CF329E.node1?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4DBC0861F81D36E340A9CF18A8CF329E.node1?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004) Acesso em: 8 abr. 2018.

\_\_\_\_\_ Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 00927005120095050022.** Relator: Débora Machado. Publicado no DJ de 23-03-2012. Disponível em: <https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/160498105/recurso-ordinario-record-927005120095050022-ba-0092700-5120095050022> Acesso em: 24 mai. 2018.

\_\_\_\_\_ Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 117366.** Relator: Ubiratan Moreira Delgado. Publicado no DJ de 19-09-2010. Disponível em:

<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16029470/recurso-ordinario-ro-117366-pb-0021820100241300-3> Acesso em: 12 abr. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Acórdão no Recurso Ordinário 1025920105040026**. Relator: Wilson Carvalho Dias. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20180718/recurso-ordinario-ro-1025920105040026-rs-0000102-5920105040026> Acesso em: 24 mai. 2018.