



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
JEISI MARA GUILHERME LANZARINI**

**TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES PROPOSTAS
PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Lages
2018

JEISI MARA GUILHERME LANZARINI

**TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES PROPOSTAS
PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientação: Prof. Patrícia Santos e Costa, Mestre.

Lages
2018

JEISI MARA GUILHERME LANZARINI

**TELETRABALHO E AS ALTERAÇÕES PROPOSTAS
PELA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Lages, 12 de junho de 2018.

Professor orientador: Patrícia Santos e Costa, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Professor arguidor: Aloisio José Rodrigues, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

A Deus, à minha família e ao meu amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus, por nos ter dado a vida e todas as bênçãos que concretizaram a chegada ao fim de mais uma caminhada.

Aos meus pais Maria Helena e Nédio, pela criação e educação dadas, pelo apoio, pelos valores transmitidos e pelo exemplo de vida demonstrado em suas atitudes.

Ao meu irmão Dionei, pela amizade e carinho sinceros que nos transforma em mais que irmãos, mas em companheiros de experiências.

Ao meu namorado Vinícius, pela compreensão e companheirismo e por iluminar meus dias, além de estar sempre ao meu lado nas horas difíceis e nos momentos de fraqueza e exaustão.

A todos os professores, especialmente à orientadora Prof. Patrícia Santos e Costa, que contribuíram com essa especialização, bem como os amigos e familiares que participaram das mais diversas formas neste projeto.

RESUMO

O presente estudo aborda como tema as expectativas geradas sobre o instituto do teletrabalho, principalmente após a edição da Lei 13.467/2017, e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro. A presente pesquisa bibliográfica foi efetuada pelo método dedutivo, de forma qualitativa, com base em fundamentação teórica, apresentando análise sobre a modalidade de trabalho proposta, com o escopo de proporcionar maior entendimento quanto à aplicação prática dos pressupostos teóricos existentes. Os resultados da observação / confrontação da base teórica apresentada com as alterações realizadas pela Lei 13.467/2017 foram obtidos de forma idônea e relatados em tópicos para possibilitar a visualização do leitor para posterior opinião crítica sobre os argumentos expostos. Conclui-se, esperando o aproveitamento do presente material para aprofundamento ao tema tratado, que a modalidade de trabalho subordinado à distância (teletrabalho) é um instituto que, apesar de recente, resta consolidado nos cenários jurídico e social brasileiros, cabendo aos juristas a análise acerca dos direitos e deveres alterados pela Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Teletrabalho. Lei 13.467/2017. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present study approaches as its theme the generated expectations about the institute of telework, mainly after the edition of the Law 13.467/2017, and its effects in the Brazilian juridical order. This bibliographical search was done by the deductive method, in qualitative way, basing on theoretical foundation, presenting analysis about the mode of work about the purposed theme, with the aim to give more understanding about the practical application of the theoretical topics. The results of the observing / facing of the presented theoretical foundation with the realized modification by Law 13.467/2017 were obtained by right ways and they were related in topics to possible the reader`s view for posterior critical opinion about the exposed arguments. It ends, hoping the use of the present material for deeper search about the purposed theme, that the mode of subordinated distance work (telework) is an institute which, even recent, is consolidated in Brazilian juridical and social scenarios, it is up to the jurist to analyze about the rights and duties modified by the Labor Reform.

Key-words: Telework. Law 13.467/2017. Labor Reform.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O INSTITUTO DO TELETRABALHO: CONCEITUAÇÃO, CARACTERÍSTICAS, MODALIDADES E TRABALHADORES.....	12
2.1 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO	12
2.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO	13
2.3 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO	15
2.3.1 Teletrabalho em domicílio	15
2.3.2 Teletrabalho em centros satélites	16
2.3.3 Teletrabalho em telecentros.....	17
2.3.4 Teletrabalho em <i>telecottages</i>	18
2.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel	19
2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO	20
2.4.1 Teletrabalho Off-line.....	20
2.4.2 Teletrabalho One Way Line	20
2.4.3 Teletrabalho On-line	21
2.5 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO	21
3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA SOCIEDADE APÓS A LEI 12.551/2011: FORMAS DE CONTROLE E O RELACIONAMENTO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO VIRTUAL.....	23
3.1 DIREITOS TRABALHISTAS DO TELETRABALHADOR	23
3.1.1 Subordinação	24
3.1.2 Sobreaviso	25

3.1.3 Jornada extraordinária.....	26
3.2 COMO CONTROLAR QUEM NÃO ESTÁ FISICAMENTE PRESENTE?	27
3.3 IMPACTOS NA CULTURA ORGANIZACIONAL	28
3.4 VANTAGENS DO TELETRABALHO	29
3.4.1 Para o trabalhador	29
3.4.2 Para o empregador	30
3.4.3 Para o governo e a sociedade	31
3.5 DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	32
3.5.1 Para o trabalhador	32
3.5.2 Para o empregador	32
3.5.3 Para o governo e a sociedade	33
4 A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SUAS ALTERAÇÕES AO TELETRABALHO.....	34
4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI 13.467/2017	34
4.2 IMPLICAÇÕES AO TELETRABALHO	35
4.2.1 Definição / Regulamentação	35
4.2.2 Controle de jornada	37
4.2.3 Comparecimento à empresa pelo teletrabalhador	38
4.2.4 Previsão contratual e alteração do regime de trabalho.....	39
4.2.5 Despesas relativas ao teletrabalho	40
5 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, em sua forma tradicional, é centralizador. Assim foi gerado, tendo em vista a necessidade da proximidade com a matéria-prima e os escassos recursos de transporte e logística existentes.

As fazendas, com seus escravos; os feudos, com seus vassalos; as indústrias que abrigavam seus operários: todas tinham a centralização do trabalho como ponto comum.

Somente a evolução dos meios de transporte e comunicação e das tecnologias de informação como um todo proporcionou ao mundo o estreitamento das distâncias e a oportunidade da quebra de barreiras físicas e/ou geográficas para a construção de relacionamentos.

Tal fenômeno ocorreu com os movimentos globalizatórios e atingiu os mais variados setores sociais, inclusive, a seara do Direito do Trabalho e suas relações interpessoais.

A necessidade de trabalhadores qualificados para determinados cargos ou afazeres, geralmente, demandando conhecimento técnico-informático, fizeram com que cada vez mais empresas entendessem a oportunidade que estaria por vir: o teletrabalho.

Pioneiramente tratado por Jack M. Nilles, o teletrabalho viria a responder às necessidades e demandas do mundo do trabalho informatizado, ágil e instantâneo, conectado sem problemas de distância ou horários com toda a produtividade do planeta.

Em razão da atualidade e proporcional importância do assunto, será abordado o “Teletrabalho e as alterações propostas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)”, já que o teletrabalho é instituto jurídico extremamente recente no País, embora seja alvo de estudo e ocorrência frequente na prática trabalhista em países desenvolvidos, principalmente no continente europeu.

Pesquisar tal tema surge da necessidade de compreender as novas formas de trabalho existentes, com o fito de proteger o trabalhador de arbitrariedades ou violações de seus direitos.

A presente pesquisa bibliográfica foi efetuada pelo método dedutivo, de forma qualitativa, com base em fundamentação teórica, apresentando análise sobre a modalidade de trabalho proposta, com o escopo de proporcionar maior entendimento quanto à aplicação prática dos pressupostos teóricos existentes.

O presente trabalho de conclusão tem por objetivos caracterizar o teletrabalho, apresentando seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro após a edição das Leis

12.551/2011 e 13.467/2017, além de tratar de seu surgimento e os efeitos de sua equiparação às outras formas de trabalho com o advento da referida lei e analisar as consequências da função do teletrabalhador.

Importante ressaltar, também, a pouca produção doutrinária nacional sobre o tema proposto, tendo em vista a recenticidade da publicação da Lei, bem como a inovação da forma de trabalho que é o teletrabalho, valendo-se a pesquisa de obras físicas e eletrônicas internacionais, devidamente traduzidas e/ou adaptadas para a compreensão do leitor.

2 O INSTITUTO DO TELETRABALHO: CONCEITUAÇÃO, CARACTERÍSTICAS, MODALIDADES E TRABALHADORES

Definir o teletrabalho em sua amplitude e determinar a sua origem são, indubitavelmente, as duas mais árduas tarefas que enfrentam os doutrinadores trabalhistas nesta seara na atualidade, já que para a resolução de tais conceitos é necessário dominar o conceito de globalização. Por se tratar de fenômeno socioeconômico, a globalização não é instituto para definição jurídica, eis que resulta de processos decisoriais que envolvem não somente nações, mas gera consequências internacionais. Cabe, então, ao Direito formular soluções para as mudanças enfrentadas pelo cenário globalizatório e não a tentativa de conceitualizá-lo. (GOULART, 2009, p. 15).

Entretanto, quanto ao teletrabalho, ora é abordado como estratégia de negócio – como ferramenta para redução de custos e consequente competitividade no mercado –, ora como benefício concedido ao trabalhador como forma de reconhecimento e recompensa pela empresa. (FERNÁNDEZ, 1999, p. 22-23).

Nota-se, desta feita, a necessidade do aperfeiçoamento das relações teletrabalhistas, haja vista a tendência de sua difusão pelo mundo, incluindo-se novas cláusulas nas negociações coletivas com o fito de proporcionar aos teletrabalhadores contratos dignos, com materiais e equipamentos adequados, além de avaliação de desempenho e planos de carreira. (HERNANDEZ, 2011, p. 47-51).

2.1 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

A caminhada para a mudança da Sociedade da Informação nos postos de trabalho e nas atividades dos trabalhadores faz com que, gradativamente, o trabalho passe a ser descentralizado, destoando da prática adotada anteriormente à Revolução Industrial, gerando alguns impactos no Direito do Trabalho. (BARBOSA, 2006, p. 610).

Tal marco histórico deu origem às bases do teletrabalho, como a redução do contato físico dos operários com o produto e entre si e a informação como instrumento regulador da economia, da organização empresarial e da produção. A adoção de tecnologias inovadoras à época também obrigaram o operário a aperfeiçoar-se constantemente. (BARBOSA, 2006, p. 610).

Conforme Joselma Oliveira Goulart, tratando do surgimento do teletrabalho, a utilização de recursos de telecomunicações nessa modalidade não é algo tão inovador quanto

se pensava, já que, segundo Kugelmass, há indícios dessa prática em 1857, nos Estados Unidos, pela Companhia Estrada de Ferro Penn. Notou-se que, nesta época, a empresa valia-se de seu sistema particular de telégrafo para controlar o trabalho do pessoal que estava fora do escritório central em Chicago. (GOULART, 2009, p. 23).

Ademais, cita Vera Regina Loureiro Winter que o registro das primeiras experiências com o trabalho a distância se deu nos anos 1950 com as pesquisas de Norbert Wiener sobre a Cibernética, identificando a comunicação como transporte físico e como transporte de informações. (WINTER, 2005, p. 63).

Em termos de conceptualização [sic] a origem do teletrabalho parece remontar à publicação, em 1969, de um artigo no “Washington Post”, com a introdução do termo “dominetics”, enquanto em 1971, F. Schiff surgiu com a expressão “flexiplace”; mais próximo no tempo e sobretudo, na centralidade, uma equipa [sic] chefiada por J. Nilles criou, em 1973, o termo “telecommuting”. (ALMEIDA, 2000, p. 5).

Ainda, Jack M. Nilles, o criador dos termos *telecommuting* e *teleworking* que dariam origem ao termo teletrabalho, afirma que: “Além disso, no final da década de 70 e início da de 80, um grande número de empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho em pequena escala. [...]”. (NILLES, 1997, p. 11). Atualmente vive-se um paradigma de descentralização do trabalho, desconcentrando-se os setores tradicionais de uma empresa e permitindo-se a flexibilização do trabalho e da vida do trabalhador em busca de melhores resultados e da satisfação de empregadores e empregados.

2.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O teletrabalho – também nomeado como trabalho compartilhado ou por termos na língua inglesa como *e-workplace*, *home-based telework*, *new technology homework* – trata-se de instituto pouco conhecido e difundido no Brasil e impende-se defini-lo e apresentar suas características que o fazem distinguir de outros tipos de trabalho. (COSTA, [s.d.], p. 9).

Conforme Robinson Luís Duarte Barbosa, o Código do Trabalho de Portugal prevê em seu artigo 233 que “[...] considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso da tecnologia de informação e de comunicação”. (BARBOSA, 2006, p. 614).

Segundo Miguel Rodríguez-Piñero Royo, o teletrabalho se

[...] configura como un nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles, siendo dicha actividad un componente clave de la Sociedad de la Información, que puede afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, micro-empresas, y auto-empleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político. (ROYO, [s.d.], p. 1).¹

Em linhas gerais, o teletrabalho consiste na prestação de serviços em que o trabalhador esteja conectado com o seu empregador, de forma direta ou indireta, utilizando-se de meios que permitem o envio de textos, dados, imagens e sons, de seu próprio domicílio ou de qualquer outro lugar que não o posto de trabalho na empresa. (HOFFMANN, 2005, p. 230-231).

Já de acordo com a *European Telework Online* - ETO, uma das sociedades de teletrabalho europeia,

Telework occurs when information and communications technologies (ICTs) are applied to enable work to be done at a distance from the place where the work results are needed or where the work would conventionally have been done. (ETO, 2000).²

Portanto, a regra do teletrabalho é que o teletrabalhador, utilizando-se de meios de tecnologias de informação e comunicação, executa trabalhos de forma constante e subordinada a empregador, estando distante do local da efetiva prestação do serviço, recebendo proventos em pagamento de suas funções, sendo protegido pelas normas trabalhistas aplicáveis por caracterizar vínculo de emprego. (FINCATO, 2003, p. 32).

¹ Tradução nossa: “[...] configura como um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir substancialmente à melhora da qualidade de vida, a práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo dita atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a uma ampla gama de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, assim como à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.”.

² Tradução nossa: “O teletrabalho ocorre quando as tecnologias de informação e comunicação (TICs) são aplicadas para habilitar o trabalho a ser feito à distância do lugar onde os resultados são necessários ou onde o trabalho convencionalmente teria de ser feito”.

2.3 CLASSIFICAÇÃO DO TELETRABALHO

O teletrabalho pode ser classificado pelo local de seu desenvolvimento, que poderá ser no domicílio do trabalhador, em salas ou escritórios descentralizados da própria empresa ou de empresas conglomeradas, em áreas de uso de computadores e acesso à Internet pagas ou gratuitas, bem como em saguões de aeroportos e rodoviárias, hotéis, automóveis e outros veículos de transporte – quando o trabalhador viajar a serviço ou por razões pessoais. (SOBRATT, 2008).

A escolha do tipo de teletrabalho dependerá da reunião de muitos fatores, tais como: estrutura e domínio telecomunicacional do empregado, tipo de trabalho a ser desenvolvido e sua duração, forma de gestão, tamanho e disponibilidade econômica da empresa, etc. Importante destacar que, na era da chamada Sociedade da Informação, preferem-se os grupos (equipes) de trabalho aos trabalhadores isolados, bem como e até mesmo para a garantia da própria empresa, preferindo-se a construção compartilhada do saber a um saber construído de forma solitária. (FINCATO, 2003, p. 32).

O teletrabalho pode ser em domicílio, em centros satélites, em telecentros, em *telecottages*, nômade ou móvel. (FINCATO, 2003, p. 32-34).

2.3.1 Teletrabalho em domicílio

De acordo com Maria de Fátima de Lima Pinel, o teletrabalho em domicílio, também chamado home office, “[...] é o trabalho que é desenvolvido na própria residência do trabalhador. Ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador.”. (PINEL, 2012a).

Segundo o instituto Home Office Management (HOM), o home office é a opção atual mais adequada às demandas de trabalho, apresentando-se como solução aos trabalhadores que enfrentam congestionamentos diários nas grandes metrópoles, bem como para os empregadores que custeiam altas despesas nesses locais, podendo tal modalidade ser benéfica até mesmo à sociedade. (HOM, 2013).

O teletrabalhador pode fixar seu local de trabalho em sua própria residência, se ali dispuser de uma pequena estação com acesso a meios de comunicação, que poderão ser instalados com seus próprios recursos ou cedidos pela empresa a que é subordinado. O trabalho poderá ser realizado neste espaço em horário integral – o chamado regime puro – ou de forma fracionada – regime híbrido -, cumprindo-o meio turno em casa e meio turno na

empresa, por exemplo. Para a empresa a alteração se cumpre, independente do regime adotado pelo teletrabalhador, já que em vez de inúmeras salas individuais terá espaços rotativos e impessoais, além de ter o número de ausências ao trabalho reduzidas significativamente, principalmente por doença do trabalhador ou de familiar. (FINCATO, 2003, p. 32).

Ainda, a autora dispõe sobre as vantagens e desvantagens oriundas desse tipo de teletrabalho, afirmando que o teletrabalho realizado no domicílio gera redução de custos pessoais do trabalhador, como alimentação, vestuário, transporte e/ou combustível. Ademais, livra o trabalhador de riscos inerentes ao itinerário de trabalho como acidentes, assaltos, fenômenos naturais, trânsito congestionado e consequentes atrasos. Contudo, gasta-se com eletricidade, telefonia e material de escritório, geralmente ao encargo das empresas. (FINCATO, 2003, p. 32-33).

Há que se analisar também a disponibilidade de espaço do teletrabalhador em sua residência e se o trabalho ali produzido será significativo e proveitoso. Especialistas em recursos humanos ditam diretrizes para quem adota o teletrabalho em domicílio, como segue:

[...] escolher um local com no mínimo 6 m²; preferencialmente com entrada e saída independentes; destinar um sanitário próximo, de preferência exclusivo; insbtalar frigobar, cafeteira, aparelho de som para permanecer o máximo possível no ambiente; equipamentos de informática e comunicação (no mínimo duas linhas telefônicas); instalar mobiliário confortável, no mínimo mesa de trabalho, arquivo, poltrona de trabalho, cadeira para visitantes; iluminação: manter boa iluminação sobre o ambiente de trabalho, e preferencialmente escolher um lugar que possua iluminação natural; os revestimentos de parede, piso e teto devem ser de fácil limpeza; o lugar precisa estar bem ventilado e por conta dos equipamentos destinar uma máquina de ar condicionado. (SOUZA, 2005, p. 9-10).

Contudo, deve-se analisar a situação concreta em que se opera tal tipo de teletrabalho, eis que possui margem a fraudes por tomar o teletrabalhador como autônomo, considerando-o *free lancer* em vez de reconhecer o vínculo empregatício existente.

2.3.2 Teletrabalho em centros satélites

Conforme o ensinamento de Denise Pires Fincato, os centros satélites são locais de trabalho cuja propriedade é de uma empresa, embora não se constitua uma filial desta. São centros posicionados em pontos geograficamente estratégicos sem estrutura departamental em que todos os teletrabalhadores da região próxima que tenham vínculo empregatício com essa empresa possam dispor. (FINCATO, 2003, p. 33).

Ainda, para Isabel de Sá Affonso da Costa, os centros satélites são escritórios de propriedade das empresas em locais geralmente afastados do centro das cidades, onde os aluguéis são mais baratos e o acesso é facilitado aos trabalhadores. (COSTA, [s.d.], p. 15).

Já para Maria de Fátima de Lima Pinel, o centro satélite ou centro de telesserviços,

[...] descreve um centro de trabalho remoto que abriga pessoas trabalhando para um só empregador. Os centros satélite são uma aplicação nova para uma velha tendência à descentralização. Nos Estados Unidos, a Pacific Bell opera centros de trabalho satélite em San Francisco (para evitar o congestionamento do transporte para a matriz localizada no outro lado da Baía de San Francisco). [...] Estes centros se diferem dos escritórios tradicionais, pois existe uma preocupação com a geografia da cidade na escolha destes em harmonia com a localização das residências dos seus TeleTrabalhadores, que trabalham juntos, não porque exercem uma mesma função dentro da Empresa e, sim, porque moram próximos. (PINEL, 2012a).

Nota-se, nesse tipo de teletrabalho, a preocupação geográfica da empresa com o trajeto e rotina de trabalho de seus empregados, extinguindo-se a antiga hierarquia em salas e compartimentos, envolvendo todos os funcionários em um mesmo centro a fim de que convivam, compartilhem experiências e realizem seu trabalho sem distinção por função, cargo ou setor de trabalho.

2.3.3 Teletrabalho em telecentros

O teletrabalho realizado em telecentros ou também chamados de centros comunitários de teletrabalho, é aquele feito em “[...] microcentros de trabalhos remotos que oferecem espaço e recursos para os empregados (de um só ou diferentes empregadores) que vivem dentro de uma área contígua, restrita”. (PINEL, 2012a).

Segundo Denise Pires Fincato, os telecentros são aqueles que pertençam a uma ou mais empresas para atender os teletrabalhadores de uma determinada região estratégica e são conhecidos também como centros de recursos compartilhados. Esses telecentros podem ser custeados pelas empresas proprietárias, como também com recursos governamentais em áreas que necessitem de recursos e onde se verifique o êxodo ou sua tendência. (FINCATO, 2003, p. 33).

Além disso, assevera Isabel de Sá Affonso Costa ([s.d.], p. 15) que os telecentros podem ter seu espaço físico alugado pelo tempo necessário à(s) empresa(s) ou conglomerados para a realização de seu trabalho, podendo ser o interstício de um dia, uma semana, um mês e assim, indefinidamente.

Como vantagens do teletrabalho realizado em telecentros, afirma Denise Pires Fincato que “Os telecentros (e o teletrabalho como um todo), ainda, diminuem o tráfego urbano e o tempo despendido em deslocamentos; conseqüentemente, contribuem para o controle dos níveis de poluição ambiental.”. (FINCATO, 2003, p. 33, [sic]).

No Brasil, destaca-se dentre os inúmeros telecentros existentes nas grandes cidades, o espaço denominado “Estação” na Vila Madalena, em São Paulo/SP, que permite o trabalho compartilhado ou *coworking*, isto é, admite teletrabalhadores de quaisquer locais, possibilitando a troca de informações e conhecimentos entre os profissionais. O endereço do telecentro Estação está localizado na Internet no site www.estacao.co (ESTAÇÃO COWORKING, [s.d.]).

2.3.4 Teletrabalho em *telecottages*

Surgidos na região escandinava da Europa, os *telecottages* foram criados em resposta às necessidades de aumento da competitividade dos produtos e serviços oferecidos por estes países em relação aos demais pertencentes à União Europeia. (COSTA, [s.d.], p. 15). Para Denise Pires Fincato, os *telecottages* são aqueles “[...] situados em zonas rurais ou regiões de menor escolaridade e preparo para o trabalho, misturam iniciativa privada e pública com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do trabalhador.”. (FINCATO, 2003, p. 33).

Em adição, assevera Maria de Fátima de Lima Pinel, que o *telecottage*

[...] é uma estrutura criada muitas vezes por iniciativa da administração pública ou da comunidade, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento dessa mesma comunidade local. Iniciou-se na Suécia, mas hoje existe uma grande quantidade de *telecottages*, principalmente na Europa e Japão. Só no Reino Unido existem cerca de 200 *telecottages*. (PINEL, 2012a, grifo nosso).

Além disso, os *telecottages* visam não só fixar os moradores das regiões rurais, mas também a atrair mão de obra qualificada das cidades. Geralmente, os espaços utilizados para sua instalação são salões de igreja, escolas públicas, centros comunitários ou mesmo prédios rústicos em fazendas, desde que devidamente adequados e informatizados. Ademais, os teletrabalhadores aprendem a manejar os equipamentos de tecnologia, isto é, aprendem a teletrabalhar, além de teleestudar, já que são também oferecidos cursos à distância relacionados com as atividades ali realizadas. Exemplos de *telecottages* são bem sucedidos em países como Irlanda, Inglaterra, Suécia, Noruega, França, Alemanha, Dinamarca e Finlândia. (FINCATO, 2003, p. 33).

Logo, constata-se que o teletrabalho em *telecottages* é instrumento utilizado inclusive nas políticas públicas a fim de promover educação, qualificação e empregos a pessoas mais carentes de regiões mais afastadas, incluindo-as adequadamente no mercado de trabalho, além da promoção do conhecimento das tecnologias de informação e comunicação.

2.3.5 Teletrabalho nômade ou móvel

Assevera Domenico De Masi (2000, p. 109) que o termo “nômade” vem de pasto, da atividade de pastorear, que exigia constante movimentação dos indivíduos para localizar novos campos e novas caças.

Segundo Maria de Fátima de Lima Pinel (2012a), o teletrabalho nômade ou móvel é “[...] efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, bicicletas, carros, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular [...]”.

Conforme Isabel de Sá Affonso Costa, são considerados teletrabalhadores nômades ou móveis aqueles cujo trabalho se realiza em movimento, seja viajando ou visitando ou trabalhando em escritórios de clientes, munidos de aparato tecnológico móvel adequado para a realização de seu trabalho. (COSTA, [s.d.], p. 15).

Como se depreende dos escritos de Barbosa, os trabalhadores que atuam em funções de assistência técnica, manutenção, vendas e supervisão podem realizar suas atividades até mesmo nas instalações do cliente, dos fornecedores ou no trânsito, proporcionando um crescimento na rapidez, na produtividade e na qualidade do serviço oferecido. (REDINHA, 2006 apud BARBOSA, 2006, p. 617).

[...] podemos afirmar ser esta a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa. O teletrabalhador, nessa modalidade, pode trabalhar em sua casa, na sede do cliente, em um telecentro, em um centro satélite ou mesmo no trânsito. Principalmente nos Estados Unidos, é cada vez mais comum a realidade de empregados que trabalham em aviões, quartos de hotel ou lugares tão ou mais inusitados. Alguns automóveis, inclusive, já vem dotados não só de telefone celular, como também de um computador e até mesmo fax. Atualmente, vê-se esse tipo de teletrabalho sendo bastante utilizado por vendedores externos, pessoas para quem tal implemento tecnológico apenas veio a favorecer. [...]. (FINCATO, 2003, p. 34).

Em qualquer dos tipos de teletrabalho acima mencionados, haverá determinada modalidade de comunicação com o empregador pelos meios já dispostos (telefone, fax, Internet, dentre outros), modalidades essas delineadas a seguir.

2.4 MODALIDADES DE TELETRABALHO

As modalidades de teletrabalho consistem na forma em que o teletrabalhador se relaciona com a empresa com quem mantém vínculo empregatício, de acordo com a forma de conexão e interatividade alcançada entre os sujeitos. Estas modalidades poderão determinar o nível de controle e interação do teletrabalhador com seu chefe imediato ou mesmo com os setores da empresa ao qual é vinculado.

2.4.1 Teletrabalho Off-line

Segundo Denise Pires Fincato, o teletrabalho na modalidade off-line é aquele

[...] onde não existe uma conexão interativa, o computador não é sequer utilizado como forma de comunicação, apenas como a ferramenta para cumprimento de tarefas (projetos, gráficos, textos, cálculos, etc.). Toda a produção do teletrabalhador é enviada por correio convencional ou até mesmo entregue pessoalmente. Não existe a possibilidade de estabelecimento e controle da jornada diária de trabalho e o pagamento dos serviços será feito por tarefa/produção. [...]. (FINCATO, 2003, p. 34-35).

Já para Carla Felinto Nogueira (2006, p. 133-134), o teletrabalho off-line é aquele que não possui ligação telemática direta com o computador central da empresa, sendo os dados enviados por correio eletrônico (e-mail).

Verifica-se que nessa modalidade de teletrabalho não há interação do teletrabalhador com a empresa, não se utilizando a Internet como forma de transmissão de informações e dados.

2.4.2 Teletrabalho One Way Line

O teletrabalho one way line é a “modalidade de teletrabalho onde existe comunicação unimodal, como, por exemplo, com a utilização de pagers convencionais (que não permitem interatividade simultânea)”. (FINCATO, 2003, p. 35).

Pela modalidade one way line, também não é possível controlar a jornada diária do teletrabalhador ou saber se este está prestando o serviço contratado ou não, sendo o seu pagamento realizado por tarefa. (FINCATO, 2003, p. 35).

2.4.3 Teletrabalho On-line

Nesse sistema de teletrabalho, a empresa e o teletrabalhador comunicam-se instantânea e constantemente. Afirma Denise Pires Fincato que “A conexão é imediatamente bidirecional e facilitada por salas de conversação (chats) e sistemas como ICQ, sem contar as webcams, que permitem teleconferências com imagens em tempo real, via Internet”. (FINCATO, 2003, p. 35).

Continua a autora, asseverando que

A questão é tão avançada que a Itália hoje testa sistemas biométricos que permitem absoluta certeza quanto à pessoa que está interagindo via rede. Nessa modalidade, é possível a visualização de uma forma de trabalho subordinado a distância, perfeitamente fiel à caracterização clássica da relação de emprego. Por ser mais complexa, permite modalidades contratuais mais completas. (FINCATO, 2003, p. 35).

Por essa forma de teletrabalho, é possível identificar, por meio de senhas e outros códigos específicos de cada teletrabalhador, o efetivo horário de prestação de serviços e por quem tal serviço está sendo realizado, seja por matrículas de cada teletrabalhador ou por cadastro de ponto.

2.5 NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

Essencial após definir o conceito, as características, as modalidades e a classificação do teletrabalho, é também situá-lo na ciência jurídica como um todo, apresentando-se sua natureza jurídica. Para a corrente doutrinária predominante, o teletrabalho tem natureza jurídica contratual, estando ligada ao objeto do contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista. (BARBOSA, 2006, p. 618).

Alguns doutrinadores entendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros que é uma atividade autônoma. Tudo vai depender do conteúdo da prestação do serviço. Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado; do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo. (BARBOSA, 2006, p. 618).

Note-se que conforme afirma Barbosa (2006, p. 618), o teletrabalho poderá sim ser subordinado. Quanto ao teletrabalho realizado em domicílio, este já se encontrava definido

no artigo 6º da CLT antes mesmo da publicação da Lei 12.551/2011, sendo amplamente amparado pela legislação brasileira como trabalho subordinado. (BRASIL, 1943).

Já sobre o teletrabalho prestado em telecentros, a predeterminação pela empresa dos locais onde serão realizadas as atividades também caracteriza a subordinação. (BARBOSA, 2006, p. 618).

Continua Barbosa, alegando que certos países aplicam diferentes critérios para aferir a subordinação no teletrabalho. De acordo com a doutrinadora Carla Carrara da Silva Jardim (2004, p. 59 apud BARBOSA, 2006, p. 618-619), “[...] na Espanha leva-se em consideração a propriedade do hardware ou software utilizado. [...] Na Itália, a legislação leva em consideração apenas se o teletrabalho é subordinado ou autônomo”.

Segundo Márcia Regina Pozelli Hernandez, na França o teletrabalhador em domicílio já é considerado equiparado ao empregado comum, embora lá se incentive o teletrabalho autônomo. (HERNANDEZ, 2011, p. 56).

Ainda, há que se destacar a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, englobando também os casos de teletrabalho. (BRASIL, 2004).

Conclui-se, pelos argumentos expostos, que o teletrabalho é de natureza jurídica contratual mista, ligado diretamente ao conteúdo da obrigação prestada. (BARBOSA, 2006, p. 618-619).

3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DA SOCIEDADE APÓS A LEI 12.551/2011: FORMAS DE CONTROLE E O RELACIONAMENTO HUMANO NA ORGANIZAÇÃO VIRTUAL

A publicação da Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011 representa a primeira iniciativa normativa do Brasil em relação à regulamentação do teletrabalho, modificando o texto do artigo 6º da CLT a fim de equiparar o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com o presencial, dando-lhe subordinação jurídica e caracterizando-o como relação de emprego. (BRASIL, 2011).

Tal iniciativa foi tomada em virtude da necessidade de regulamentação desta modalidade de trabalho que vem tomando proporções inimagináveis há décadas atrás.

Conforme a SOBRATT, a partir do cruzamento de informações estatísticas sobre o acesso da população brasileira a computadores e à *Internet*, além de dados obtidos por pesquisas de instituições distintas como o PNAD/IBGE, TIC Empresas, TIC Domicílios e Painel IBOPE/*NetRatings*, estima-se que, no ano de 2008, o Brasil já contava com cerca de 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. (SOBRATT, 2008).

Essa estimativa não diferencia regiões ou estados do país, e inclui todos os setores e áreas, bem como todos os tipos de teletrabalhadores: formais, informais, empregados ou por conta própria, autônomos, liberais, em tempo integral, parcial, complementar e eventual, numa ampla faixa etária que vai dos 18 aos 60 anos, com utilização de acesso à *Internet* de 1 vez por semana a 1 vez por dia, considerando-se a utilização de *desktops*, *notebooks*, *handhelds*, *smartphones*, com acesso discado e/ou banda larga, para trabalhos completos ou atividades parciais. Ou seja, são cerca de 5% da população brasileira, sem considerar regiões específicas. No mês de junho deste ano, o instituto *Market Analysis* divulgou dados da pesquisa realizada sobre teletrabalhadores no Brasil que apontam que pelo menos 23,2% da população adulta em atividade no país (cerca de um em cada quatro brasileiros) adota ao longo do mês alguma forma de teletrabalho, sendo que, entre todos, o trabalho em casa é a modalidade mais comum (52%). (SOBRATT, 2008, grifo nosso).

Nesse contexto, cria-se a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, com o objetivo de regulamentar essas relações trabalhistas, cada vez mais recorrentes, pela informatização dos serviços e das funções, a fim de delinear os direitos trabalhistas desta categoria de trabalhadores, bem como os impactos gerados nas organizações.

3.1 DIREITOS TRABALHISTAS DO TELETRABALHADOR

Enquanto o Brasil inicia seus passos na regulamentação do teletrabalho, Portugal

é um exemplo de nação avançada normativamente sobre o tema, especialmente em seu Código de Trabalho. Desde 2003, o Código anterior ao atualmente vigente já previa o teletrabalho, dando-lhe definição e orientações à sua prática no País. (MASSONI, 2011).

Contudo, a promulgação da Lei 12.551, em 2011, trouxe uma série de questionamentos acerca da equiparação do teletrabalho em todas as suas formas com o trabalho comum, assegurando-se alguns direitos antes negados aos teletrabalhadores.

Dentre os tópicos mais polêmicos, encontram-se as questões da subordinação, do sobreaviso e da jornada extraordinária e, como tais, o tratamento a lhes serem dado.

3.1.1 Subordinação

A subordinação é um dos pontos mais questionados acerca do teletrabalho, tendo fortes correntes doutrinárias favoráveis e contrárias à sua caracterização.

Conforme a redação dada ao artigo 6º da CLT pela Lei 12.551/2011,

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

Nesse sentido, interessante ressaltar algumas decisões jurisprudenciais reconhecendo a sua existência, mesmo em casos de escassez de relação interpessoal entre o empregador e seu colaborador do teletrabalho, como ocorrido com julgado do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 10ª Região, em que a Magistrada reconheceu o vínculo empregatício em que o reclamante não teve contato pessoal com o empregador ou qualquer representante da empresa, sendo todo o contato realizado via celular e e-mail. (MASSONI, 2011).

A Lei 12.551 afasta quaisquer possibilidades de descaracterização do vínculo empregatício, presente a subordinação, já que equipara à relação comum o teletrabalho que preencha os pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, 2011).

Anteriormente à nova redação, os Tribunais Regionais do Trabalho já decidiam acerca da existência da subordinação e da relação de emprego no teletrabalho.³

A dificuldade da caracterização da subordinação é a distinção desta do trabalho autônomo e a definição do vínculo de emprego depende do poder de direção do empregador, mas, preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT, não há que se discutir: haverá sim, subordinação e vínculo empregatício no teletrabalho. (BRASIL, 1943).

3.1.2 Sobreaviso

A figura do sobreaviso está prevista na CLT, em seu artigo 4º, que dispõe que “[...] 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”. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

O início de sua caracterização ocorreu com a categoria dos ferroviários, direito este previsto no artigo 244, § 2º, do mesmo diploma legal⁴ e por influência da doutrina e da jurisprudência, estendeu-se aos demais trabalhadores. (BRASIL, 1943).

³ “TRABALHO A DOMICÍLIO. O trabalho a domicílio caracteriza-se pela prestação de serviços na própria moradia do empregado, ou em outro local por ele escolhido, longe da vigilância direta exercida pelo empregador. A lei trabalhista permite expressamente essa modalidade contratual, como se infere do artigo 6o. da CLT, o qual não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele executado no domicílio do empregado. Nesse último caso, a subordinação é atenuada, pois as atividades não se desenvolvem sob supervisão e controle diretamente exercidos pelo empregador. A fiscalização passa a exprimir-se através do controle do resultado da atividade, no momento da entrega da produção. Ademais, concorre para a caracterização da relação de emprego a circunstância de o produto obtido não se destinar ao mercado em geral, mas exclusivamente a uma empresa, encarregada de fornecer a matéria-prima e os instrumentos de trabalho, além de caber a ela o controle da produção. Comprovados todos esses aspectos, o reconhecimento da relação de emprego é medida que se impõe”. (BRASIL. TRT 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 01751-2003-004-03-00-3, Sétima Turma. In: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Publicado em: 30 de setembro de 2004, p. 16. Rel.: Cristiana Maria Valadares Fenelon).

“RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a **empresa forneceu equipamentos** para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação”. (BRASIL. TRT 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 00977-2009-129-03-00-7, Sétima Turma. In: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Publicado em: 26 de novembro de 2009, p. 97. Rel.: Jessé Cláudio Franco de Alencar, grifo do autor).

⁴ “Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. [...] § 2º Considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobreaviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de um terço do salário normal”. (BRASIL, 1943).

Segundo Massoni, “O sobreaviso se caracteriza quando o empregado sofre limitações à sua liberdade de locomoção, [...] não é livre para ir e vir, [...] encontra-se, efetivamente, à disposição do empregador, fazendo jus à jornada de sobreaviso”. O fato de o trabalhador possuir aparelho de comunicação para trabalhar à distância não se caracteriza como disposição ao empregador. (MASSONI, 2011).

Tal entendimento é o aplicado pelos Tribunais⁵, tanto que o TST editou a Súmula 428, convertendo a antiga Orientação Jurisprudencial n. 49 da SDI-1, *in verbis*:

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT [...].

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. (TST. SÚMULA 428, 2012).

Logo, a caracterização do sobreaviso é uma tarefa de análise profunda pelos magistrados, a fim de identificar a real disponibilidade do teletrabalhador aos comandos de seu empregador, já que não há privação da locomoção nesses casos.

3.1.3 Jornada extraordinária

A determinação da existência da jornada extraordinária no teletrabalho dependerá do método utilizado pela empresa a seus funcionários nessa modalidade. Em havendo o controle do horário de trabalho do colaborador pelos meios telemáticos, a própria redação da Lei 12.551 prevê que este controle se equipara aos meios tradicionais, garantindo ao teletrabalhador o direito às horas extras que realizar. (BRASIL, 2011).

Nesse sentido, serão cada vez mais presentes nos tribunais trabalhistas as provas obtidas por meios eletrônicos, como e-mails trocados entre as empresas e seus funcionários, telefonemas, dentre outros.

A jornada extraordinária no teletrabalho é um aspecto tão polêmico que a

⁵ “RECURSO DE REVISTA. SOBREAVISO. USO DO TELEFONE CELULAR. O empregado que utiliza o telefone celular não precisa, necessariamente, permanecer em sua residência aguardando o chamado para o serviço. Preserva a liberdade de locomoção. Desta forma, não permanece à disposição do empregador. OJ/SBDI-1 nº 49. Recurso de revista provido para excluir as horas de sobreaviso.” (BRASIL. TST. Recurso de Revista n. 37.925 / 2002-900-12-00.4. 4ª Turma. *In*: **Diário de Justiça**, p. 645. Rel.: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em: 25 de junho de 2004).

jurisprudência trabalhista se divide sobre a sua consideração.⁶

Para evitar o questionamento de provas geradas eletronicamente em reclamações trabalhistas ou mesmo o excesso de jornada, algumas empresas não permitem o acesso de seus funcionários à rede de trabalho a partir de certos horários, apenas com prévia autorização de algum supervisor da empresa em casos justificados.

3.2 COMO CONTROLAR QUEM NÃO ESTÁ FISICAMENTE PRESENTE?

Em virtude da dificuldade que existe nas organizações em incutir em seus colaboradores as suas respectivas funções ou mesmo o espírito de trabalho e de equipe, criam-se diferentes mecanismos de controle e coerção, sanções e recompensas, conforme as situações enfrentadas pelos trabalhadores.

Nesse sentido, pronuncia-se Alberto Trope, afirmando que o próprio estilo da organização tradicional se traduz em um sistema de controle, que geralmente se baseia em controlar por punição, por supervisão e/ou por resultados. (TROPE, 1999, p. 46).

O sistema de controle por punição é aquele adotado por empresas que instituem regras rígidas aos funcionários como fator de coação, como, por exemplo, estabelecer horários severos, relógios de ponto, dentre outros. (TROPE, 1999, p. 46).

Já o sistema de controle de supervisão consiste na observação pelo controlador sobre os meios utilizados pelo trabalhador na consecução dos resultados pretendidos, pela determinação de padrões intermediários de conduta. (TROPE, 1999, p. 46).

Por fim, o controle de resultados define a preocupação da organização em alcançar os objetivos previamente delineados, sem considerar os meios empregados para tal

⁶ “Mensagens eletrônicas (e-mails) não provam horas extras. As cópias de e-mails não servem para comprovar trabalho extraordinário, pois podem ser gravadas num momento, mas enviadas em outro. Mensagens eletrônicas podem ser gravadas num momento, mas enviadas a seus destinatários em outro. ‘Além disso, as facilidades do mundo virtual moderno, associadas ao estilo de vida da sociedade contemporânea, permitem que um profissional de nível médio receba e envie mensagens relacionadas com seu trabalho através de seu próprio computador pessoal, conectado à rede interna de sua empresa, mas instalado em sua própria residência.’” (BRASIL. TRT 15ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n. 02164-2003-053-15-00-6**. 9ª Turma).

“TRABALHO EXTERNO. CONTROLE MEDIANTE APARELHO DE COMUNICAÇÃO. DIREITO A HORAS EXTRAS. O controle da jornada de trabalho externo, mediante aparelho de comunicação utilizável como telefone celular, rádio ou Pager, é constitutivo do direito ao recebimento de horas extras, quando caracterizada a extrapolção do limite legal de duração do trabalho.” (BRASIL. TRT 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 19990582346** - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo. Oitava Turma. Rel.: Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Julgado em: 19 de março de 2001).

finalidade, definindo-se, assim, uma orientação para a descentralização. (TROPE, 1999, p. 46).

Na modalidade do teletrabalho, o controle poderá ser exercido de formas cada vez mais distintas, conforme o avanço dos meios tecnológicos, podendo ser apenas de resultados, podendo evoluir para o controle de supervisão e até de punição, dependendo dos métodos utilizados pela organização.

3.3 IMPACTOS NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Álvaro Mello ([s.d.], p. 5) trata na cultura organizacional sobre os quatro W: *work place* (local de trabalho), *work tools* (ferramentas de trabalho), *work process* (processo de trabalho) e *work force* (força de trabalho – recursos humanos).

Tratando da evolução das formas de trabalho, continua Mello a afirmar que

Levando em consideração as mudanças que estão ocorrendo na tecnologia (*work tools*), na estrutura organizacional e no processo de trabalho (*work process*), no local do trabalho (*work place*) e nos recursos humanos (*work force*), uma questão básica a ser considerada é que as mudanças nestas áreas não ocorrem de forma isolada. (MELLO, [s.d.], p. 6).

Nesse sentido, o teletrabalho se encontra disseminado em todo o mundo, evoluindo em constante crescimento em sua adoção como forma de trabalho adequada à atenção das necessidades.

Além disso, o teletrabalho possui elementos peculiares por sua natureza e dessa forma demanda de legislação específica para sua regulamentação. Compará-lo simplesmente ao trabalho comum traz uma série de inconvenientes e sua aplicação nas organizações antes tradicionais gera alguns impactos.

Dentre as primeiras nuances impactadas pela aplicação do teletrabalho estão a organização da jornada e dos locais de trabalho. Além disso, a equiparação dos direitos trabalhistas do trabalhador comum ao que realiza seu trabalho à distância gerará inúmeras demandas junto aos órgãos judiciais trabalhistas, implicando em alguns transtornos até a unificação das decisões a respeito do tema. (ROLLEMBERG, 2013, p. 6).

Nesse sentido, a nova Lei não trouxe grandes novidades, entretanto, essas alterações terão um significativo impacto nas relações de trabalho brasileiras, pois a modalidade do teletrabalho agora tem a devida cobertura e reconhecimento legal, o que quebra uma parte da resistência das empresas em adotar o trabalho a distância, quando e onde possível e conveniente. Com a promulgação dessa lei, há expectativa de que o número de teletrabalhadores aumente, já que o interesse das empresas por esse tipo de relação trabalhista vem crescendo. (SOBRATT, 2013, p. 67).

A Lei 12.551, de 2011, gerou muita discussão, já que não apresenta claramente as questões das horas extras ou do que é considerado sobreaviso pelos meios informáticos. (SOBRATT, 2013, p. 67).

3.4 VANTAGENS DO TELETRABALHO

As mudanças ocorridas pelo advento das tecnologias de informação e comunicação, principalmente na última década, forçaram o sistema de trabalho tradicional a repensar seus pilares e permitir-se ser flexibilizado.

Tamanho fora o impacto causado, que, conforme nota da Agência Nacional de Telecomunicações, nos últimos dez anos o setor de telecomunicações foi o que mais cresceu no País. (ANATEL, 2001).

Como qualquer modalidade de trabalho, o teletrabalho possui suas peculiaridades e dentre elas encontram-se as vantagens e as desvantagens de sua adoção nas organizações.

Nota-se que há reflexos de sua incidência de forma tripartite, ou seja, das relações teletrabalhistas se irradiam efeitos ao trabalhador, ao empregador e à sociedade em geral, neste caso, representada pelo Estado.

3.4.1 Para o trabalhador

Imaginar o trabalho em moldes que não os convencionais parece tarefa difícil para quem nunca viveu tal experiência. Nesta situação, encontram-se trabalhadores, empregadores e a sociedade, que, aos poucos, vão se adequando e considerando a adoção do teletrabalho.

Quanto aos sujeitos realizadores desse trabalho – os teletrabalhadores –, Domenico De Masi (2000, p. 146) afirma serem deles as vantagens da autonomia nos métodos de trabalho e seus horários, bem como o fato de estar em casa e próximo ao que ocorre com a família (para os que trabalham no domicílio), além da diminuição das despesas e da fadiga causados pelos deslocamentos, dentre outras.

Leciona Vera Regina Loureiro Winter que o teletrabalho possibilita ao trabalhador maior integração com a família, permitindo-lhe organizar de forma adequada o tempo para cada atividade. (WINTER, 2005, p. 128).

Para Robinson Luís Duarte Barbosa,

Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados. No caso do trabalhador deficiente físico ou o trabalhador com elevada qualificação que sofreu acidente e que tem dificuldade de deslocamento para o trabalho, seriam-lhe abertas novas perspectivas de emprego, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica, que só ocasional ou transitoriamente está disponível. (BARBOSA, 2006, p. 619 [sic]).

Já segundo a SOBRATT (2013, p. 45), dentre os benefícios analisados para os teletrabalhadores na utilização dessa modalidade de trabalho como resultado de cerca de 250 estudos realizados estão a flexibilidade de horários, a menor ocorrência de interrupções, ligações e conversas desnecessárias, ausência de ruídos do ambiente e conversas de terceiros, medição da produtividade, menor estresse com o trânsito, maior saúde e disposição, além da objetividade na comunicação com a chefia.

Permite-se, ainda, pelo teletrabalho, a inclusão de pessoas com deficiência física temporária ou definitiva e aquelas com tempo parcial para o trabalho, como donas de casa, mães com filhos pequenos e estudantes. (WINTER, 2005, p. 128).

Desta feita, dar condições ao trabalhador de exercer suas funções de forma mais flexível gera vantagens não somente a ele, mas à organização a que está subordinado, em virtude da melhora dos resultados em suas atividades.

3.4.2 Para o empregador

Nas empresas que adotam a modalidade do teletrabalho, destacam-se inúmeras vantagens, eis que alguns doutrinadores afirmam que essa resulta na chamada exteriorização de custos. (FERNÁNDEZ, 1999, p. 119).

Tal fenômeno é assim chamado por transferir a responsabilidade pelos custos e deterioração normal de uso de materiais e equipamentos, antes exclusivamente a cargo das empresas, aos locais escolhidos pelo teletrabalhador, seja este um *telecottage*, um telecentro ou seu próprio domicílio.

José Pastore leciona que das 8.736 horas de disponibilidade anual, as empresas se valem de seus escritórios apenas 23% deste tempo, isto é, cerca de 2.000 horas/ano. (PASTORE, 1998).

Asseveram também os estudiosos da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades que:

Nos estudos de Nilles (1998) e Kugelmass (1996), ficam explícitos os benefícios e vantagens do teletrabalho, referentes ao aumento de produtividade do trabalhador, redução das taxas de absenteísmo no trabalho, disponibilização de espaço antes ocupados na sede da empresa, redução dos custos de locação ou aquisição de instalações físicas para abrigar trabalhadores na sede da empresa, entre outros custos operacionais. (SOBRATT, 2013, p. 45).

Ademais, além da flexibilidade econômica gerada pelo advento do teletrabalho, as empresas podem ser beneficiadas pela flexibilidade organizacional, com a possibilidade de contratação de um trabalhador no local de sua sede, suas filiais ou qualquer lugar do planeta. (WINTER, 2005, p. 132).

3.4.3 Para o governo e a sociedade

Não somente aos sujeitos do contrato de teletrabalho serão geradas vantagens e/ou desvantagens na aplicação prática dessa modalidade de trabalho, como também ao governo e à sociedade.

Afirma Robinson Luís Duarte Barbosa que, para a coletividade, o teletrabalho aumenta a geração de empregos, além de promover melhor distribuição populacional no território, reduzindo os congestionamentos e consequentes acidentes, bem como a poluição. (BARBOSA, 2006, p. 620).

Ademais, Márcia Regina Pozelli Hernandez traz a vantagem do teletrabalho como forma de atendimento ao mercado mundializado, isto é, da possibilidade de o País participar do trabalho internacional com o trabalho *off shore*, em fusos horários distintos. (HERNANDEZ, 2011, p. 43).

Outra vantagem considerável à sociedade e ao cumprimento de políticas públicas governamentais é a inclusão de pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho, fazendo-se cumprir a determinação do artigo 93, da Lei 8.213/91, sobre a contratação de funcionários com deficiência em empresas com mais de cem empregados. (BRASIL, 1991).

3.5 DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Como qualquer modalidade de trabalho, o teletrabalho também apresenta suas desvantagens a todos os sujeitos envolvidos e também à sociedade, sendo devidamente abordadas nos tópicos seguintes.

3.5.1 Para o trabalhador

A principal desvantagem apontada pela doutrina em relação ao teletrabalhador é de ordem emocional/social: afirma-se que este pode sofrer danos pelo isolamento, fazendo com que seu nome seja esquecido pela organização e pelos colegas. (BARBOSA, 2006, p. 620).

Há também a preocupação para os que trabalham em seu domicílio da reestruturação dos espaços da casa, alterando-se significativamente a rotina do trabalhador e sua família. (DE MASI, 2000, p. 46).

3.5.2 Para o empregador

Há também desvantagens por parte das empresas que adotam o teletrabalho. Dentre elas estão a dificuldade em treinar os colaboradores à distância, correndo-se o risco de diminuição da produtividade a longo prazo. (BARBOSA, 2006, p. 620).

Outro risco a ser considerado é a falta de segurança dos dados empresariais, já que se descentalizam em computadores pessoais, cujo acesso não é controlado em tempo integral.

O teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança dos dados da empresa. Não é possível o empregador resguardar quem terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador. Isso poderá representar um acesso não autorizado a segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador. Coloca dados confidenciais em risco. (SOBRATT, 2013, p. 149).

Ressalte-se, também, as restrições feitas pelos sindicatos quanto ao teletrabalho, que poderão solicitar informações sobre os trabalhadores envolvidos, realizar contatos e avaliações do local de trabalho e do controle de jornadas. (SOBRATT, 2013, p. 108).

3.5.3 Para o governo e a sociedade

Para a sociedade, o teletrabalho pode trazer como desvantagem a depressão de seus trabalhadores devido ao isolamento. (SOBRATT, 2013, p. 107).

Outro ponto a ser observado é a dificuldade gerada aos sindicatos e outros órgãos de fiscalização em realizar suas atividades, principalmente na modalidade do teletrabalho *offshore*, em que não há fronteiras delimitadas e geralmente há a contratação de mão de obra em países menos desenvolvidos, custando menos e em fusos horários diferentes. (BARBOSA, 2006, p. 621)

Após formalizado no Brasil, o País poderá obter os proveitos da aplicação do teletrabalho, o que já ocorre na maioria dos países desenvolvidos, atraindo ainda mais o capital de empresas multinacionais.

Além disso, a preocupação com o meio ambiente, a infraestrutura urbana e a qualidade de vida, faz com que o teletrabalho seja uma tendência crescente para o presente e o futuro do trabalho.

4 A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E SUAS ALTERAÇÕES AO TELETRABALHO

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu mudanças substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo denominada popularmente de “Reforma Trabalhista”, por alterar muitas áreas afetas aos direitos do trabalhador, além de definir conceitos e atualizar formas e métodos há muito questionados. (BRASIL, 2017a).

Passa-se, portanto, a tecer considerações sobre o referido dispositivo legal, de maneira geral, para, posteriormente, realizar as comparações necessárias ao estudo do teletrabalho no ordenamento jurídico atual.

4.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI 13.467/2017

Em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467, que alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na maior alteração do referido dispositivo desde sua publicação original em 1943. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 1943).

Com esta alteração, surgiram duas novas modalidades de contratação: a do teletrabalho e a do trabalho intermitente (por jornada ou hora de serviço). (BRASIL, 2017a).

Segundo Walter Bernardes de Castro (2017),

A necessária modernização da legislação trabalhista, realizada pela referida Lei, amplia as possibilidades de contratação formal e gera confiança para que os empresários criem novas oportunidades de emprego, pois um dos pontos de destaque da nova legislação é a busca pela segurança jurídica nos contratos de trabalho. (CASTRO, 2017).

Dentre os pontos alterados pela Reforma Trabalhista, o que se destaca é a valorização do negociado sobre o legislado, ou seja, os acordos entre trabalhadores e empregadores possuem força superior a questões legais, desde que não firam preceitos constitucionalmente estabelecidos. (BRASIL, 2017a).

Outra questão determinada pelo referido dispositivo foi a extinção da contribuição sindical obrigatória - que consistia no desconto do valor de um dia de trabalho por ano -, passando a ser opcional pelo trabalhador. (BRASIL, 2017a).

Tamanha foi a alteração efetuada pela Lei 13.467/2017 que, três dias depois do início de sua vigência, foi editada pelo Poder Executivo uma Medida Provisória a fim de sanar dúvidas e polêmicas geradas por alguns de seus dispositivos (a maioria destes,

impopulares por restringirem/excluírem/negociarem direitos trabalhistas antes garantidos), bem como definir a vigência daqueles aos contratos efetuados a partir da data de 11 de novembro de 2017. (BRASIL, 2017b).

Muitas foram as mudanças definidas pela Lei 13.467/2017 e a repercussão de tais mudanças seguirá intensa nas discussões sociais, políticas e jurídicas até decisões vinculantes ou orientações de Tribunais Superiores acerca das matérias alteradas, passando-se a detalhar as alterações concernentes ao teletrabalho, alvo desta pesquisa.

4.2 IMPLICAÇÕES AO TELETRABALHO

4.2.1 Definição / Regulamentação

Como mencionado no subtítulo anterior, a Lei 13.467/2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho, por meio da criação do Capítulo II-A. (BRASIL, 2017a).

O referido diploma legal trouxe à CLT pela primeira vez em sua história a definição de teletrabalho e embora tenha havido nítida inspiração no Código do Trabalho Português⁷, o legislador preferiu negligenciar algumas proteções previstas nas terras lusitanas⁸.

Na Consolidação brasileira, o teletrabalho foi regulamentado dos artigos 75-A até o 75-E, como segue⁹:

⁷ “**SUBSECÇÃO V – Teletrabalho - Artigo 165.º Noção de teletrabalho:** Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.” (PORTUGAL, 2018, p. 66, grifo do autor).

⁸ Dentre as proteções existentes no Código do Trabalho Português estão: a privacidade do teletrabalhador – controle da atividade laboral pelo empregador só pode ser efetuada das 9 às 19 horas - e a igualdade de direitos ao trabalhador tradicional. (PORTUGAL, 2018, p. 66-68).

⁹ **CAPÍTULO II-A - DO TELETRABALHO**

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

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

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

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

O artigo 75-B da CLT passa a considerar como 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”, desenhando assim a noção de teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, já que o artigo 6º da Lei 12.551/2011 não o definia, tratando apenas de trabalho em domicílio ou trabalho a distância. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 2011).

Apesar da redação de difícil leitura, pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador. (MELO, 2017).

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2010, p. 327-328), acerca da diferenciação entre trabalho a domicílio e teletrabalho,

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2010, p. 327-328).

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

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

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

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

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017a).

Do mesmo modo, afirma Rogério Renzetti (2017, p. 136), ao diferenciar o trabalho a distância do teletrabalho, que:

O trabalho a distância compreende tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, porém eles não se confundem, uma vez que o *teletrabalhador* pode até exercer suas atividades em domicílio sem, contudo, caracterizar-se dentro da relação de trabalho em domicílio. A figura do teletrabalho possui particularidades que a distinguem das demais modalidades, evidenciando-se o caráter inovador deste novo instituto no Direito. (RENZETTI, 2017, p. 136).

Passa-se a analisar os principais tópicos alterados pela regulamentação dos artigos 75-A a 75-E nos subtítulos a seguir.

4.2.2 Controle de jornada

Antes de adentrar às características específicas do teletrabalho regulamentadas pelos artigos subsequentes, cabe ressaltar a intenção legislativa em enquadrar tal contrato de trabalho no inciso III do artigo 62 da CLT¹⁰, excluindo os teletrabalhadores do controle de jornada e, conseqüentemente, privando-lhes de inúmeros direitos trabalhistas¹¹.

¹⁰ Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. **III - os empregados em regime de teletrabalho.** (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

¹¹ “A retirada dos direitos previstos no capítulo da duração do trabalho representa consequência tão agressiva que muitos autores propuseram a não recepção do dispositivo pela CF. Dado que o art. 7º, XIII, da CF, afirma serem devidas as horas extras excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, ressaltando-se apenas os acordos de compensação de jornada, houve entendimento no sentido de que a lei ordinária não poderia simplesmente ignorar a carga máxima diária ou semanal, qualquer que fosse o pretexto. Todavia, como algumas profissões não se adaptam facilmente às jornadas padronizadas, como os aeronautas e os petroquímicos em situação de mergulho ou de isolamento, entendeu-se, ao fim e ao cabo, a previsão da CF era apenas para as jornadas do trabalho normal, podendo o legislador, sob certas circunstâncias, estabelecer parâmetros para os trabalhos atípicos. Foi assim que o art. 62 se beneficiou desse entendimento especial.” (SILVA, 2017, p. 53).

Afirma Homero Batista Mateus da Silva que:

O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. [...] A reforma de 2017 pega carona na excepcionalidade e, afora os exercentes de cargo e chefia e os exercentes de atividades externas, incompatíveis com o controle de jornada, manda inserir terceira hipótese, para retirar o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho. O art. 62, III, deve ser lido em conjunto com os arts. 75-A a 75-E, que apresentam diretrizes básicas para o que se deve considerar teletrabalho. (SILVA, 2017, p. 53).

Em adição, Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 54-55) reforça tal entendimento ao doutrinar que:

Em primeiro lugar, o art. 6º joga pá de cal para qualquer interpretação que proponha a atipicidade do trabalho em domicílio ou à distância: “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”. O trabalho é igual a qualquer outro realizado dentro da fábrica. Sua localidade não é fato suficiente para considerá-lo atípico ou extraordinário. [...] Em segundo lugar, “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”, conforme afirma o parágrafo único do art. 6º. Em outras palavras, há, sim, formas eficazes e conhecidas de controle da produtividade e da cadência do empregado, tal como se fosse um controle presencial do trabalho alheio.

Geraldo Magela Melo (2017) defende a proteção à jornada de trabalho aos teletrabalhadores, afirmando que a vigilância do empregador é possível pelos meios descritos a seguir:

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras. (MELO, 2017, grifo nosso).

Desta forma, o inciso III do artigo 62 deve ser interpretado – a fim de compatibilizá-lo com o disposto na Constituição Federal – como se a exclusão da proteção da jornada seja válida apenas para os teletrabalhadores que não possuam nenhum método de controle do tempo trabalhado, ou seja, aqueles empregados que comecem e terminem suas atividades com total liberdade, no horário que julgarem conveniente.

Ainda assim, a cobrança por parte do empregador pode ser feita pelo cumprimento de metas e resultados previamente estabelecidos, mesmo que não faça o controle pessoal do desempenho da atividade solicitada.

4.2.3 Comparecimento à empresa pelo teletrabalhador

Segundo o parágrafo único do artigo 75-B, “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. (BRASIL, 2017a).

Homero Batista Mateus da Silva assevera que: “[...] o artigo 75-B, *caput* e parágrafo, explicam que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos ou prestação de contas;”. (SILVA, 2017, p. 55).

Em consonância com o disposto no referido artigo, verifica-se que não pode ocorrer a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho nas dependências do empregador, tendo em vista se equiparar a um controle diário e fixo, disfarçadamente.

Portanto, o simples fato de o empregado comparecer às dependências da empresa eventualmente não descaracteriza o teletrabalho, já que tal prática é, inclusive, saudável tanto para o convívio entre os empregados quanto para o bem estar e consequente produtividade, além de oportunizar treinamentos e a realização de tarefas que demandem a presença do empregado, como a entrega de documentos pessoais ou profissionais.

4.2.4 Previsão contratual e alteração do regime de trabalho

O *caput* do artigo 75-C prevê que: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.” (BRASIL, 2017a).

Nota-se que a Lei 13.467 dispõe a exigência da formalidade do contrato de trabalho na modalidade do teletrabalho, bem como a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo empregado.

O parágrafo primeiro do mesmo artigo define também a possibilidade de alteração do regime de trabalho – do presencial para o teletrabalho –, desde que devidamente registrada em aditivo contratual e em comum acordo entre empregado e empregador. (BRASIL, 2017a).

Já o parágrafo segundo permite a decisão unilateral do empregador em alterar o regime de trabalho – de teletrabalho para presencial –, garantindo ao empregado um prazo mínimo de transição de quinze dias, também devendo haver registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017a).

Homero Batista Mateus da Silva doutrina, acerca dos dispositivos mencionados e apontando as falhas existentes em sua redação, que:

[...] o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra. (SILVA, 2017, p. 55).

A disposição contida no parágrafo segundo do artigo 75-C diverge: a) da redação do artigo 468 da própria CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, e; b) do artigo 7º da Constituição Federal, que diz que os direitos devem visar à melhoria da condição social do trabalhador. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 1943; BRASIL, 1988).

Nesse sentido, entende-se que o parágrafo segundo deve ser interpretado sob os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da melhoria da condição social do trabalhador, aplicando-se, ainda, por força do direito comparado conforme o artigo 8º da CLT¹², a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal¹³. (BRASIL, 1943; PORTUGAL, 2018, p. 67).

4.2.5 Despesas relativas ao teletrabalho

Conforme o artigo 75-D da CLT e em observância ao princípio da alteridade,

¹² “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, **o direito comparado**, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.” (BRASIL, 1943, grifo nosso).

¹³ “Art. 166. [...] 6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, **mediante acordo escrito com o empregador**.” (PORTUGAL, 2017, p. 67, grifo nosso).

verifica-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são de responsabilidade do empregador. (BRASIL, 2017a).

Determina-se, neste artigo, que o reembolso das despesas arcadas pelo empregado deve ser previsto em contrato escrito. Portanto, deve ser regulamentado o prazo para os pedidos de reembolso do empregado, os documentos necessários e a disponibilidade de equipamentos e materiais que podem ser adquiridos ou se o empregador a realizará, como prevê o artigo 168, item I, do Código do Trabalho de Portugal¹⁴. (BRASIL, 2017^a; PORTUGAL, 2018, p. 67).

Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 55) explica que:

[...] o art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica e da rede de dados – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregado concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já constava do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001. (SILVA, 2017, p. 55).

A análise da reforma trabalhista demanda reflexões acerca da consecução dos fundamentos da República Federativa do Brasil, principalmente da preservação da dignidade da pessoa humana e da atribuição do valor social do trabalho, presentes na Constituição Federal. (BRASIL, 1988).

Quanto ao teletrabalho, não houve a consideração do trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Em oposição, buscou-se livrar o empregador do controle e proteção constitucional à jornada de trabalho, submetendo o empregado, pela falsa ideia de liberdade por trabalhar em localidade diversa, a ficar sem o pagamento por trabalho excedente.

Em suma, diante dos argumentos e considerações realizadas anteriormente, nota-se que o legislador ao editar a Lei 13.467/2017 não cumpriu o objetivo de proteção jurídica ao teletrabalhador, eis que privilegiou o negociado ao legislado, submetendo o empregado, sobretudo em questões essenciais da relação de trabalho, ao contrato estabelecido entre as partes, levando a maioria dos trabalhadores a aceitar as condições impostas pelo empresariado, por medo do desemprego.

¹⁴ “Art. 168. [...] 1 - Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.” (PORTUGAL, 2018, p. 67).

5 CONCLUSÃO

O teletrabalho surgiu no cenário internacional visando ao saneamento das necessidades geradas pelo avanço tecnológico, pela alta competitividade e pela busca desenfreada por lucro e resultados.

As organizações empresariais, por meio de suas observações cotidianas e dos problemas enfrentados nas realizações de suas atividades, perceberam a imprescindibilidade de mudanças nos sistemas tradicionais de trabalho e as vantagens que tais alterações trariam em suas rotinas.

Países desenvolvidos, principalmente na União Europeia, iniciaram o desenvolvimento dessa nova modalidade, adaptando-a às demandas locais a fim de superar as dificuldades geográficas e até mesmo as climáticas em algumas épocas do ano para a continuidade do trabalho.

Ademais, a inclusão de pessoas com necessidades especiais temporárias ou definitivas em atividades geralmente de cunho intelectual se tornou possível pelo uso das tecnologias de informação e comunicação em favor do trabalho subordinado.

Nota-se, ao fim do exposto, a imprescindibilidade do estudo do tema tratado e seus resultados práticos da implementação do teletrabalho na vida dos brasileiros, das organizações empresariais e dos trabalhadores, além dos impactos causados no ordenamento jurídico.

A pesquisa bibliográfica buscou observar os efeitos gerados nas práticas jurídica e social pela introdução/equiparação do teletrabalho com a vigência da Lei 13.467, de 2017, denominada de “Reforma Trabalhista”.

Doutrina e jurisprudência têm adotado inúmeras posições a respeito do tema, entrando em unanimidade apenas quando da equiparação da nova modalidade aos moldes tradicionais de vínculo de emprego, desde que caracterizados os requisitos do artigo 3º da CLT.

Entretanto, vislumbra-se que a inexistência de controle de jornada propugnada pela Reforma gera um corte em direitos básicos ao teletrabalhador, que terão de ser analisados sob a ótica constitucional e dos princípios trabalhistas pelos juízos e tribunais.

A necessidade de pesquisa e estudo sobre o tema abordado fez-se notória, haja vista sua relevância nas práticas social e judicial trabalhista em todo o País, bem como os efeitos trazidos por sua publicação ao Poder Judiciário e à Justiça brasileira, de forma geral.

Por fim, há que se ressaltar a imprescindibilidade de produção de obras sobre o assunto, principalmente no âmbito nacional, eis que a busca pela solução das indagações de ordem prática necessitarão de uma fundamentação teórica adequada, bem como de uma orientação jurisprudencial coerente ao intuito do legislador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O Teletrabalho**: Levantamento e caracterização – Projeto Victori@ - ADAPT. 2000. Disponível em:
<http://www.apdt.org/victoria/projecto_victoria.pdf>. Última atualização em: ago. 2000.
Acesso em: 29 out. 2017.

ANATEL – Agência Nacional de Telecomunicações. (2001). **Telecomunicações foi o setor que mais cresceu nos últimos 10 anos**. Disponível em:
<http://www.anatel.gov.br/Portal/verificaDocumentos/documento.asp?numeroPublicacao=21509&assuntoPublicacao=Telecomunica%E7%F5es%20foi%20o%20setor%20que%20mais%20cresceu%20nos%20%20Faltimos%2010%20anos&caminhoRel=null&filtro=1&documentoPath=biblioteca/releases/2001/release_22_01_2001.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2018.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. **Revista Direito e Liberdade**. Natal, v. 3, n. 2, p. 607-628, set. 2006. Disponível em:
<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/60010/teletrabalho_dentro_uma_barbosa.pdf>. Acesso em: 28 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 mar. 2018.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 02 fev. 2018.

_____. **Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 03 out. 2017.

_____. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03 fev. 2018.

_____. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. (2017a). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm#art6>. Acesso em: 12 out. 2017.

_____. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. (2017b). Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. TRT 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário nº 19990582346** - Acórdão nº 20010111667 - São Paulo. Oitava Turma. Rel.: Vilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Julgado em: 19 de março de 2001. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15870113/recurso-ordinario-ro-19990582346-sp-19990582346/inteiro-teor-15870114>>. Acesso em: 28 out. 2017.

_____. TRT 3ª REGIÃO. Recurso Ordinário 00977-2009-129-03-00-7, Sétima Turma. In: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Publicado em: 26 de novembro de 2009, p. 97. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/download/boletim/bol409.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2017.

_____. _____. Recurso Ordinário 01751-2003-004-03-00-3, Sétima Turma. In: **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Publicado em: 30 de setembro de 2004, p. 16. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/download/boletim/bol304.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2017.

_____. TRT 15ª REGIÃO. **Recurso Ordinário n. 02164-2003-053-15-00-6**. 9ª Turma. Disponível em: <<http://tele-trabalho.blogspot.com.br/2008/08/horas-extras-e-sobreaviso-no.html>>. Acesso em: 28 out. 2017.

_____. TST. Recurso de Revista n. 37.925 / 2002-900-12-00.4. 4ª Turma. In: **Diário de Justiça**, p. 645. Rel.: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em: 25 de junho de 2004. Disponível em: <[http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%203792500-83.2002.5.12.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAATmSAAQ&dataPublicacao=25/06/2004&query='SOBREAVISO.%20USO%20DO%20TELEFONE%20CELULAR.%20O%20empregado%20que%20utiliza%20o%20telefone%20celular%20n%E3o%20precisa,%20necessariamente,%20permanecer%20em%20sua%20resid%Eancia%20aguardando%20o%20chamado%20para%20o%20servi%E7o.'](http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%203792500-83.2002.5.12.0900&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAATmSAAQ&dataPublicacao=25/06/2004&query='SOBREAVISO.%20USO%20DO%20TELEFONE%20CELULAR.%20O%20empregado%20que%20utiliza%20o%20telefone%20celular%20n%E3o%20precisa,%20necessariamente,%20permanecer%20em%20sua%20resid%Eancia%20aguardando%20o%20chamado%20para%20o%20servi%E7o.'>)>. Acesso em: 28 out. 2017.

_____. _____. **Súmula 428**. (2012). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 02 nov. 2017.

CASTRO, Walter Bernardes de. **A mudança de paradigma provocada pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.sinduscon-mg.org.br/mudanca-de-paradigma-provocada-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. [s.d.]. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [s.l.]. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc-2.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 out. 2017.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

ESTAÇÃO COWORKING. ([s.d.]). Disponível em: <<http://www.estacao.co/>>. Acesso em: 02 out. 2017.

ETO - EUROPEAN TELEWORK ONLINE. **Teleworking:** What is teleworking? Telecommuting? 2000. Disponível em: <http://www.eto.org.uk/faq/defn_tw.htm>. Acesso em: 28 out. 2017.

FERNÁNDEZ, Antonio Barrero. **Teletrabalho**. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. **Revista de Direito Social**. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, jul./set. 2003, p. 29-48.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho:** alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista TRT 9ª Região**, Curitiba, ano 30, n. 54, jan./jun. 2005, p. 223-287. Disponível em: <www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1506729>. Acesso em: 28 out. 2017.

HOM – Home Office Management. (2013). **O Home Office**. Disponível em: <<http://www.brasileletrabalho.com.br/Site/o-home-office/o-home-office.ashx>>. Acesso em: 22 out. 2017.

LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de pesquisa:** uma introdução. São Paulo: EDUC, 2002.

MASSONI, Túlio de Oliveira. (2011). **Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2011-set-01/aplicar-leis-trabalhistas-relacao-teletrabalho>>. Acesso em: 28 jan. 2018.

MELLO, Álvaro. ([s.d.]). **Vantagens, cuidados e riscos na contratação de teletrabalhadores**. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/Vantagens,%20cuidados%20e%20riscos%20na%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20teletrabalhadores.pdf>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

_____; SANTOS, Silvio. ([s.d.]). **O modelo de gestão virtual e o teletrabalho**. Disponível em: <<http://www.bsp.edu.br/o-modelo-de-gestao-virtual-e-o-teletrabalho>>. Acesso em: 05 fev. 2018.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. (2017). Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Última atualização em: 28 jul. 2017. Acesso em: 24 mar. 2018.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade:** um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução de Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NOGUEIRA, Carla Felinto. Uma nova maneira de trabalhar: Teletrabalho – conceito e lei aplicável. In: **Revista Direito e Liberdade**, Mossoró/RN, v. 3, n. 2, set./2006, p. 129-142.

Disponível em:

<http://www.esmarn.tjrj.jus.br/revistas/index.php/revista_direito_e_liberdade/article/viewFile/270/307>. Acesso em: 22 out. 2017.

PASTORE, José. Lar, doce escritório... *In: Jornal da Tarde*, São Paulo, 1 de julho de 1998.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. (2012a). **Conceituação**. Disponível em:

<<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 01 fev. 2018.

_____. (2012b). **Contexto Séc. XXI**. Disponível em:

<<http://www.teletrabalhador.com/contexto.html>>. Acesso em: 01 fev. 2018.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em:

<<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT20032018.pdf>>. Versão atualizada em: 20 mar. 2018. Acesso em: 25 mar. 2018. 203 p.

RENZETTI, Rogério. Teletrabalho e a reforma trabalhista. *In: AIDAR, Leticia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. (Orgs.). Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

ROLLEMBERG, Rodrigo. (2013). **Projeto de Lei do Senado n. 274, de 2013**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/131790.pdf>>. Acesso em: 27 jan. 2018.

ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero. **Aproximacion al teletrabajo**. [s.d.]. Disponível em:

<<https://www.yumpu.com/es/document/view/7233513/aproximacion-al-teletrabajo-este-estudio-forma-parte-del->>. Acesso em: 29 out. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. 219 p.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. (2008). **FAQ – Frequently Asked Questions**: Respostas para perguntas frequentes. Disponível em:

<<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: 19 fev. 2018.

_____. (Org.). (2013). Secretaria de Meio Ambiente do Estado de São Paulo (SMA), Assessoria de Mudanças Climáticas. Companhia Ambiental do Estado de São Paulo (CETESB). **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no Estado de São Paulo**: Resolução SMA n. 24, de 10 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.ambiente.sp.gov.br/wp-content/uploads/2013/09/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf>. Última atualização em: agosto de 2013. Acesso em: 25 fev. 2018.

SOUZA, Marcelo Rodrigues Soares de. **Habitação e informatização: o teletrabalho**. 2005. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2005. Disponível em:

<www.eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc>. Acesso em: 19 out. 2017.

TROPE, Alberto. **Organização Virtual**: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1999.

WILL, Daniela Erani Monteiro. **Metodologia da pesquisa científica:** livro digital. Palhoça: Unisul Virtual, 2016.

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