

**UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E A REFORMA  
TRABALHISTA**

**JULIANE BRUNA DA SILVA THOM**

MARINGÁ- PR  
2017

Juliane Bruna da Silva Thom

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E A REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Mestre. Tatiana Richetti.

MARINGÁ– PR

2017

JULIANE BRUNA DA SILVA THOM

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E A REFORMA  
TRABALHISTA**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Mestre em Ciências Jurídicas pela Unicesumar, pós-graduada em Direito Material do Trabalho pela UCDB, Graduada em Direito pela Universidade Paranaense, Advogada e Professora de graduação e pós-graduação. Tatiana Richetti.

Aprovado em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Nome do professor – (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

---

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

## A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E A REFORMA TRABALHISTA

Juliane Bruna da Silva Thom

### RESUMO

O Teletrabalho é uma modalidade de trabalho externo; sem as vistas do empregador, só é considerada essa modalidade, se estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, que são: pessoalidade, subordinação, por pessoa física, não eventualidade e onerosidade. O teletrabalho se distingue do trabalho a distância, pois abrange não só o teletrabalho, como também qualquer modalidade de trabalho externo, inclusive o trabalho autônomo. No Brasil, não havia regulamentação no teletrabalho, somente uma equiparação, trazendo obscuridade para as relações entre empregado e empregador, principalmente nas questões que envolviam jornada de trabalho, subordinação, e segurança e saúde no trabalho. Com a Lei 13.467/2017, esse tipo de trabalho foi regulamentado e trouxe segurança jurídica para as relações trabalhistas.

**Palavras-chave:** Relação de Emprego. Flexibilização. Trabalho externo.

## THE REGULATION OF TELEWORKING IN BRAZIL AND THE LABOR LEGAL REFORM

### ABSTRACT

Teleworking is a form of external work, without the employer's views. It is only considered teleworking if the requirements of the employment relationship are present, which are: personality, subordination, natural person, non-eventuality and onerousness. Telework distinguishes itself from distance work, since distance work covers not only telework, but also any type of external work, including self-employment. In Brazil, there was no regulation in teleworking, only an equalization, bringing obscurity to the relations between employee and employer, especially in matters involving work, subordination, and occupational safety and health. With Law number 13,467/2017 teleworking has been regulated, bringing legal certainty to labor relationships.

**Keywords:** Employment relationship. Flexibilization. External work.

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, a empresa, que antes era o único local de trabalho, vem sofrendo modificações, com a inclusão dos mecanismos tecnológicos que foram surgindo no Brasil, perceberam que essa tecnologia exercida na empresa proporcionava a mesma experiência na residência, ou em qualquer outro local que fosse possível a sua utilização. Os empregadores viram que, ao invés de se preocuparem com a presença do trabalhador, deveriam analisar a produção e a economia de gastos com material e pessoal. Assim, o teletrabalho surge para facilitar a produção e o trabalhador também se beneficia economizando e participando mais em casa com a sua família.

Desse modo, o presente artigo visa mostrar a regulamentação do teletrabalho no Brasil, seu contexto histórico, o conceito, as diferenças entre trabalho a distância e a modalidade de teletrabalho, objetivando moldar todas as possibilidades para sua efetivação nos diferentes setores de empresas.

Essa pesquisa abrange o trabalho feito no domicílio do empregado, na forma subordinada, conforme os requisitos da relação de emprego, podendo ser realizado na empresa pública e na privada. Apesar de sua flexibilidade no deslocamento para realização do trabalho, o teletrabalho não pode ser tratado de forma diferente da tradicional, sendo equiparado ao trabalho realizado na empresa.

Dessa forma, estamos em um ambiente cada vez mais capitalista e as preocupações do dia a dia são as de consumir cada vez mais, porém o consumo excessivo traz malefícios tanto para saúde quanto para o meio ambiente. Assim, devemos pensar de que forma podemos contribuir para as futuras gerações. Com o trabalho a distância, é possível economizar a gasolina, o que pode ser um benefício ao meio ambiente, sem afetar o trabalho e a produção do trabalhador; sem contar que quando o trabalhador não precisa se deslocar todos os dias para seu trabalho, não há como se estressar no trânsito e sua produção será cada vez melhor.

Para uma melhor compreensão desta forma diferenciada de trabalho, que com o passar dos anos vem se intensificando cada vez mais no Brasil, delimitam-se as vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto no setor público, como no setor privado. Observa-se também qual o entendimento dos tribunais. Por fim, quais foram as mudanças da sua regulamentação com a reforma trabalhista.

## 2. BREVE HISTÓRICO DO SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A primeira prática de atividade de trabalho remoto foi em 1857, nos Estados Unidos pelo sistema de telégrafo, quando o proprietário da estrada de ferro Penn utilizou o sistema de telégrafo de sua empresa para gerenciar seus empregados que estavam distantes do escritório central em Chicago. (MELLO, 1999).

Por sua vez, o termo teletrabalho surgiu na década de 70 quando o mundo passava pela crise do petróleo. Diante disso, houve uma grande preocupação com os gastos para o deslocamento ao trabalho. Com isso, determinadas funções passaram a ser realizadas em domicílio. Houve uma crise e transição do Direito do Trabalho no final do século XX, quando nos países ocidentais desenvolvidos iniciava, de um lado, uma crise econômica em 1973/74, com a crise do petróleo; e do outro lado, iniciava a renovação tecnológica, o que trouxe um grande avanço e transição ao campo do Direito Trabalhista. (DELGADO, 2017).

Nesse rumo, a crise do Petróleo abalava o sistema econômico, fazia crescer a inflação e agravava o papel do Estado nas políticas sociais. Já a renovação tecnológica, que começou após a Segunda Guerra Mundial, surge aperfeiçoando a robotização, microinformática, e outros mecanismos, e foi a terceira Revolução Industrial, que renovou a forma de trabalho, com um novo tipo de trabalho mais eficiente. A partir disso, foram criadas novas formas de trabalho, entre elas, o teletrabalho, uma modalidade totalmente diferente da forma habitual de exercício no estabelecimento do empregador. Nessa fase, o esforço físico é substituído pela atividade informatizada, permitindo a ausência física do trabalhador e surge um novo método de trabalho em que a ferramenta principal é o uso da tecnologia, sem a necessidade de deslocamento. Com essas renovações, toda a estrutura da gestão empresarial de qualquer grande empresa modificou até mesmo as normas trabalhistas tiveram que de moldar para adaptação dessas novas formas de trabalho. (DELGADO, 2017).

Na década de 90, a Revolução Telemática é utilizada nas residências, facilitando a utilização da internet e equipamentos de comunicação à distância. No século XXI, a internet de alta velocidade passa a ser disponibilizada para todos. Com a facilitação do uso de aparelhos de sistema de informações e comunicações, verifica-se a necessidade de um novo significado de local de trabalho, e este passou

a ter um significado mais amplo do que um escritório de uma empresa. Hoje, em determinadas atividades, o local de trabalho é irrelevante; o que interessa para o empregador é onde essas informações estão armazenadas, de modo que as atividades trabalhistas podem ser desenvolvidas em qualquer local, e, desde que realizadas pela internet, com aparelhos telemáticos, configura-se o teletrabalho.(DELGADO, 2017).

A respeito do teletrabalho, segundo Alice Monteiro de Barros (2016), o termo vem de origem grega, em que significa *tele* distância; nos EUA, utiliza-se *networking*, nos países de língua espanhola *teletrabajo*; nos países de idioma italiano, *telelavoro*, e nos de idioma português *teletrabalho*.

Para a referida autora,

[...] essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional, e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades. (BARROS 2016, p.213).

Assim, pode-se concluir que o teletrabalho surgiu com a Revolução Tecnológica e no Brasil fora adaptado, e com o tempo, foi se moldando. A legislação trabalhista vem então para facilitar o emprego de determinadas funções que necessitam da tecnologia e internet para serem realizadas. (DELGADO, 2017).

## 2.1 TELETRABALHO NO BRASIL

As ações rotineiras para o trabalhador, como vestir o terno, registrar ponto, almoçar fora, mudaram para milhões de brasileiros que utilizam o teletrabalho. (ESTRADA, 2014).

No Brasil, o modelo de teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, no Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio, durante o qual foi lançado o primeiro livro sobre o assunto em português. Em 1999, criou-se o conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA-SP- o Grupo de Excelência denominado “Teletrabalho e Novas Formas de Trabalho”, que hoje é chamado de “Conselho Regional de Administração de São Paulo, com a finalidade de discutir informações

relativas ao teletrabalho, realizadas pelos membros do grupo ou outras parceiras, (GOULART, 2009).

Empresas que lidam com tecnologia e a produção criativa são as que mais utilizam esta modalidade de trabalho, mas o empregador brasileiro não está acostumado com o controle e fiscalização deste empregado a distância. Embora existam meios eletrônicos de fiscalização, alguns empresários não sabem como lidar com esse tipo de trabalho por falta de regulamentação no Brasil. Mesmo que o art. 6º da CLT não impeça o trabalho remoto no Brasil, o projeto 4.505/08, que se transformou na Lei 12.551/11, não tratava especificamente desta modalidade de trabalho, o que o tornava mais distante das empresas. O que havia era apenas a confirmação de que não há distinção entre o trabalho na empresa e o trabalho executado no domicílio do empregado. (ESTRADA, 2014).

A partir de Novembro de 2017, o teletrabalho passa a ser regulamentado na CLT, com a alteração dada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, definindo seu conceito, sua forma contratual, manutenção dos equipamentos utilizados, e cuidados que o empregador deve ter ao instruir o teletrabalhador, itens presentes no capítulo II-A, da Lei nº 13.467/2017, (BRASIL, 2017).

## 2.2 CONCEITO DE TELETRABALHO

O Teletrabalho é uma modalidade de trabalho que se realiza em lugar distante da empresa, e é literalmente um trabalho a distancia, em que há a utilização da tecnologia da computação e recursos modernos para maior facilitação na comunicação e desempenho. Pode se unir ao home - Office, mas também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos que recorrem à tecnologia da informação e comunicação. (DELGADO 2017).

A Organização Internacional do Trabalho- OIT – definiu, em 1999, que o conceito de teletrabalho significa uma forma de trabalho realizado em lugar distante do escritório central ou do centro de produções, em que há separação física, e uso de tecnologias para facilitar a comunicação, (OIT, 1996).

Para Manuel Martín Pino Estrada,

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de



uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, ou seja, podendo ser executada também tanto na internet bidirecional, tridimensional conforme o seu uso como na internet superficial, profunda ou escura segundo a sua realidade. (ESTRADA, 2014, p. 17e18).

Para que haja a configuração do teletrabalho, devem existir os requisitos da relação de emprego previstos na CLT; entre eles, a subordinação. Em alguns casos, verifica-se mais autonomia do que subordinação. (MARTINS, 2003). Entretanto, existem programas de computador que registram a utilização do computador, facilitando o controle e subordinação. (ESTRADA, 2014).

Nas palavras de Alice Monteiro Barros,

O trabalho em domicílio, que de início se limitava ao setor industrial, com o passar dos anos, acabou por se estender também ao setor de serviços, em atividade como a preparação de publicidade, a mecanografia, a revisão de originais, a tradução de textos e a informática. Caso o trabalhador se utilize de um terminal que o mantenha em contato com a empresa, esse trabalho é conhecido como “teletrabalho”. (BARROS, 2016, p.209).

Assim, existem três correntes sobre o assunto: a primeira, por José Augusto Rodrigues Pinto, estabelece que o teletrabalho possa ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, como um escritório virtual. A segunda corrente, integrada por Pinho Pedreira e Valentin Carrion, defende que teletrabalho é espécie do gênero trabalho a distância desenvolvido pela telemática. Deve ser utilizado exclusivamente à informática. Já para a terceira corrente, defendida por João Hilário Valentim, o teletrabalho também pode ser denominado de trabalho a distância, e outros, em que, na prestação de serviço a outrem, exista a subordinação, e seja exercida por instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática. (CASSAR, 2000).

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado,

O novo trabalho no domicílio, chamado home – Office, a base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; o teletrabalho, que pode se jungir ao home – Office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.).(DELGADO, 2017, p. 1023).

Com a Reforma Trabalhista em Novembro de 2017, o art. 75-B, da Lei 13.467/2017, que inclui capítulo próprio sobre teletrabalho na Consolidação das Leis do trabalho, esclarece de forma clara o conceito de teletrabalho.

Dispõe o 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. (BRASIL, 2017, p.6).

Assim, diante dos vários conceitos de teletrabalho que a doutrina ilustra, e com a redação dada pela Lei 13.467/2017, o conceito de teletrabalho agora possui regulamentação na legislação trabalhista, e o teletrabalho é aquele realizado fora das dependências do empregador, por meio de tecnologia da informação e comunicação, (BRASIL, 2017). Diferente do trabalho a distância que pode ser realizado sem a internet, e que antes era limitado ao setor industrial. (BARROS, 2016).

### 2.3 DISTINÇÃO ENTRE TRABALHO A DISTÂNCIA E TELETRABALHO

Há certa semelhança entre trabalho a distância e teletrabalho. Este é uma espécie daquele, mas com a utilização de tecnologia da informação, tanto o trabalho a distância como o teletrabalho passaram a ter o mesmo tratamento, o que pode ser visto no art. 6º da CLT. (TEIXEIRA, 2014).

Os exemplos de trabalho a distância fora do estabelecimento do empregador estão no artigo 62, I, da CLT, que define os empregados que exercem atividade externa, como os vendedores, os viajantes, os carteiros, os motoristas de caminhões, carretas etc. Os vendedores, por exemplo, são os empregados que não trabalham internamente na empresa e possuem uma região de trabalho onde fazem suas vendas. Em geral, não há como controlar o horário e são regidos por lei específica nº. 3.207/57. (MARTINS, 2012).

Para que haja a configuração do teletrabalho, são necessários os requisitos para relação de emprego. (TEIXEIRA, 2014). Os elementos identificadores dessa

relação podem ser encontrados nos artigos 2º e 3º da CLT e são: prestação por pessoa física, pessoalidade na prestação do serviço. Não eventualidade, ou seja, deve haver habitualidade. Onerosidade na relação empregatícia. Subordinação entre empregado e empregador. (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Tarcisio Teixeira,

Para que se configure o teletrabalho, é necessário que sejam preenchidos os requisitos/pressupostos da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade (continuidade), remuneração (onerosidade), subordinação, alteridade, (risco de outrem, não do empregado). Além disso, conforme o parágrafo único do art.6 da CLT, o poder de controle e supervisão do empregador pode ser exercido por meio dos recursos tecnológicos, equiparando-se, para fins jurídicos de subordinação, aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão do trabalho executado pelo empregado. (TEIXEIRA, 2014, p. 110).

Desse modo, verifica-se que o teletrabalho distingue-se do trabalho á distancia porque este pode ser feito de várias maneiras, além da forma manual; já no teletrabalho deve haver a utilização dos mecanismos de tecnologia da informação. (BARROS, 2016). Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, "... Tanto o trabalho no domicílio em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar ou não, pela presença da subordinação..." (DELGADO, 2017, p. 1024).

Assim, o trabalho em domicílio pode ser na forma autônoma não regulamentada, ou subordinada, como o teletrabalho. Para o trabalho no domicílio na forma autônoma, não há aplicação da CLT, o trabalhador assume os riscos do negócio. Já no trabalho em domicílio na forma subordinada, há a relação de emprego; o trabalhador esta à disposição do empregador, sob suas orientações. Nessa forma subordinada, o teletrabalho inclui-se, havendo possibilidade ou não de controle de jornada, com uso da tecnologia por meio de dispositivo da empresa; ou não havendo o controle, deverá ser aplicado o art. 62, da CLT. (BARROS, 2016).

Segundo Alice Monteiro de Barros,

O teletrabalho distingue-se do trabalho em 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, 2016, p. 214),

Portanto, o trabalho a distância pode ser feito tanto na forma autônoma quanto na subordinada, e a grande diferença é a utilização de mecanismos da tecnologia da comunicação e informação, essenciais para a configuração do teletrabalho.

### **3. DO CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho foi denominado como contrato de locação de serviços, e nesse período o Código Civil de 1916 era utilizado para regulamentá-lo. Após a Lei nº 62 de 5-6-1935, que firmou a rescisão do pacto laboral, surge a denominação contrato de trabalho. Também é encontrada a denominação contrato de trabalho como relação de emprego, por ser tratada a relação entre o empregador e empregado, ou seja, o pacto firmado entre eles. (MARTINS, 2012).

Para Sergio Pinto Martins,

Contrato de trabalho é gênero e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como o do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário, etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, a espécie. (MARTINS, 2012, p. 88).

A denominação majoritária e utilizada pela CLT é contrato de trabalho, prevista no art.442 da CLT, que dispõe que o contrato individual de trabalho é aquele firmado com o pacto, tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego. Assim, pode-se definir contrato de trabalho como um acordo ou pacto entre empregado e empregador; é um negócio jurídico sobre condições de trabalho que serão aplicadas conforme os requisitos da relação de emprego, constantes na CLT. (MARTINS, 2012).

Alguns artigos da CLT indicam que as relações contratuais de trabalho podem ser estipuladas entre as partes com o consentimento delas, como no art. 444 e 468 da CLT; porém, não há uma autonomia entre as partes, por haver uma proteção ao trabalhador, pois a relação entre empregado e empregador não é igual. Assim as normas contidas na CLT são necessárias para a validade do contrato de trabalho. (MARTINS, 2012).

Quanto à natureza jurídica do contrato de trabalho, há duas teorias dominantes na doutrina: a contratualista e a anticontratualista. Na contratualista, o contrato de trabalho é visto como um contrato de direito civil, como o de compra e venda, ou de locação, e afirmam que o empregado vendia sua força em troca de salário. Já na teoria anticontratualista, que se destaca na Alemanha, defende a substituição da relação de trabalho por uma relação de sócio, sem um contrato de trabalho. (BARROS, 2016).

O contrato de trabalho tem natureza contratual, é uma relação de emprego, um vínculo de obrigações existente entre o trabalhador e o empregador e possui dependência e subordinação. É um contrato típico, com regras próprias, diferente do contrato de locações de onde teve sua origem. (MARTINS, 2012).

### 3.1 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os requisitos do contrato de trabalho são os elementos identificadores da relação de emprego e podem ser encontrados na CLT. Estão elencados a seguir.

**Continuidade:** o trabalho deve ser contínuo, sem interrupções; a relação de emprego é duradoura; não é eventual e há uma continuidade da prestação de serviço; o empregado deve trabalhar com habitualidade.

**Subordinação:** o empregado está vinculado ao trabalho e ao empregador e está subordinado às ordens de trabalho do seu empregador; assim, na relação de emprego, deve haver essa subordinação.

**Onerosidade:** o contrato de trabalho é oneroso, do mesmo jeito que o empregado é subordinado ao empregador e deve prestar serviços com habitualidade, o empregador também deve pagar o salário ao empregado, pelos serviços prestados nessa relação de emprego.

Pessoalidade: o serviço a ser prestado pelo empregado ao empregador é individual, personalíssimo; deve ser prestado por pessoa física, e somente por ela, o sujeito subordinado é habitual dessa relação de emprego.

Alteridade: o empregado não presta serviços por conta própria, ele trabalha para o empregador; alteridade vem de outro, ou seja, prestação de serviços por conta alheia (MARTINS, 2012).

Algumas das características do contrato de trabalho e que são essenciais, para que haja a relação de emprego e a efetivação desse contrato, é a **bilateralidade**, podendo ser celebrado apenas entre duas pessoas. Deve ser **consensual**; mesmo que verbal, o contrato de trabalho deve ter consenso entre empregado e empregador. **Oneroso**, em que um dos requisitos do contrato de trabalho esteja previsto na CLT. **Comutativo** que significa contrato de prestações certas e determinadas, podendo ser expresso ou tácito, e quanto à **duração** determinado ou indeterminado, art.443 da CLT. Quanto à **forma** o contrato de trabalho não possui uma forma para ser firmado, podendo ser escrito e verbal, conforme o art. 443 da CLT. (MARTINS, 2012).

Portanto, para que exista o contrato de trabalho regulamentado pela CLT, é necessária a relação de emprego, e está é diferente da relação de trabalho, pois nesta relação, refere-se a todo e qualquer trabalho realizado pelo homem, regulamentada em norma trabalhista como trabalho. A relação de trabalho engloba a relação de emprego, entre outras modalidades. (DELGADO, 2017).

Assim, nas palavras Mauricio Godinho Delgado: “A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.” (DELGADO, 2017, p. 310).

Portanto, para que exista e seja válida, na relação de emprego devem ser reunidos os elementos constitutivos, quais são: prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade, e a subordinação. (MARTINS, 2012).

### 3.2 DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO TELETRABALHO

Para que exista o vínculo empregatício, é preciso haver os sujeitos do contrato de trabalho, a relação entre empregado e empregador. Os artigos 2º e 3º da CLT conceituam quem é o empregado e empregador. Assim, é considerada

empregada a pessoa física, que presta serviços de natureza habitual, sob a subordinação do empregador mediante salário; e empregador a empresa individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade, que assalaria o empregado. (BARROS, 2016).

Com a Lei 12.551, de 15.12.2011, que inseriu nova redação ao *caput* do artigo 6º da CLT, e novo parágrafo único, conferiu nova compreensão da palavra subordinação. A subordinação agora, para configuração da relação de emprego, inclui a equiparação dos trabalhadores subordinados que realizam trabalho na empresa aos que trabalham a distância, por meios telemáticos e informatizados de comando. Dessa forma, no teletrabalho, a subordinação e o controle poderão ocorrer durante a execução do trabalho, ou em função de seu resultado. (BRASIL, 2011).

Se o trabalhador que utiliza a internet para trabalhar em casa encontrar-se em conexão direta por meio do computador, e com os dados da empresa, o empregador poderá controlar esse trabalho, como se o empregado estivesse no seu estabelecimento, revelando uma subordinação a distância que caracteriza o vínculo empregatício. Não havendo o uso da internet, e submissão do empregado aos mecanismos informáticos da empresa, não há de se falar em teletrabalho, pois não há subordinação jurídica. O teletrabalho poderá ser prestado de forma autônoma, ou de forma subordinada. No presente artigo, será enfatizada a forma subordinada, e não será o lugar da prestação de serviços que irá mostrar a diferença entre essas duas formas de teletrabalho, e sim se o trabalhador está subordinado às ordens do empregador. (BARROS, 2016).

Segundo Alice Monteiro de Barros,

A novidade que a subordinação jurídica apresenta no teletrabalho advém de três fatores, entre os quais: o controle é facilitado pelos aparelhos de vídeo fiscalização, capazes de fazer registros diversos, até superiores aos que seriam realizados pela inteligência humana, que seleciona, mas esquece, essa memória é associada a uma capacidade de síntese inviável ao espírito humano, e, por fim, os métodos de controle se tornam cada vez mais discretos, senão invisíveis, como ocorre quando se utilizam câmeras escondidas, as quais, na nossa opinião, não poderão ser instaladas sem o conhecimento do empregado. (BARROS, 2016, p.216).

Assim, para a configuração do vínculo empregatício no teletrabalho, será necessário o preenchimento dos requisitos da relação de emprego, em especial, a subordinação que pode ocorrer com o uso da tecnologia.

### 3.3 CONTRATO DE TRABALHO NO TELETRABALHO

A CLT não estabelece em seus artigos nenhum dispositivo específico a respeito do teletrabalho; apenas em seu art. 6, expressa que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. No parágrafo único do art.6 da CLT, dispõem que os meios telemáticos e informatizados de comando se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais de comando e controle de trabalho alheio, como os meios de controle de entrada e saída de dados no computador. O próprio art.6 da CLT impõe que, para que haja essa equiparação do trabalhador à distância, é necessário uma das principais características do vínculo empregatício, a subordinação. (BRASIL, 2011).

É preciso observar se quem determina onde o trabalho deve ser desenvolvido é o empregador, para identificar uma subordinação, analisar a forma de pagamento, se o trabalhador recebe por peça ou tarefa, sendo essa uma característica do trabalhador autônomo. (BARROS, 2016).

Para Alice Monteiro de Barros,

[...] “o contrato de emprego do teletrabalhador poderá ser determinado, nos moldes traçados pela CLT, ou indeterminado, que é a regra no Direito do Trabalho brasileiro”. [...] “A remoção do empregado do interior da empresa para a execução do trabalho no seu domicílio ou em um telecentro é possível mediante acordo entre as partes e desde que não acarrete prejuízo para o trabalhador, nos termos do art.468 da CLT, observado a inalterabilidade do local do domicílio deste último. (BARROS, 2016, p. 217).

Conforme Sergio Pinto Martins: “Se houver piso salarial estabelecido em norma coletiva, deve se assegurar essa remuneração ao empregado e não o salário-mínimo”. (MARTINS, 2012, p. 147).

Com a Reforma Trabalhista, o art.75-C foi inserido pela redação da Lei nº 13.467/2017, que especifica a modalidade de teletrabalho no contrato de trabalho



individual. Podendo haver acordo entre as partes por meio de termo aditivo contratual.

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

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

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017, p. 6).

Há também disposições a respeito das despesas para que haja o trabalho remoto, como aquisição de equipamentos, manutenção, reembolso, prevista no art.75-D, da Lei nº 13.467/2017.

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. (BRASIL, 2017, p. 6).

Como visto o contrato de trabalho para a função de teletrabalho não era regulamentado; o que havia era apenas uma equiparação entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador, e o contrato de trabalho firmado deveria ser analisado conforme acordo entre as partes, desde que não houvesse prejuízo para o trabalhador. Com a reforma trabalhista, haverá sua regulamentação com capítulo próprio, trazendo benefícios ao teletrabalhador. (BRASIL, 2011).

#### **4. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E A REFORMA TRABALHISTA**

O teletrabalho, no Brasil, antes da Reforma Trabalhista não era regulamentado; havia apenas, no art. 6º da CLT, uma breve afirmação de que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador não se distingue do trabalho

no domicílio do empregado, ou o realizado a distância do empregador, desde que todos os pressupostos da relação de emprego estivessem presentes. Ainda no parágrafo único, expressava que os meios telemáticos e informatizados, controle e supervisão são equiparados aos meios pessoais de comando do trabalho alheio, incluídos pela Lei nº 12.551 de 2011. Outro dispositivo usado para configurar o teletrabalho está no art. 62 da CLT que inclui essa modalidade como trabalho externo e sem possibilidade de controle de jornada, sem possibilidade de horas extraordinárias. (BRASIL, 2011).

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância para o qual não há aplicação de controle de jornada, e horas extras ao teletrabalhador, porém, a jornada de trabalho deve ter um mínimo de fiscalização por parte do empregador sobre esse período em que o trabalhador está disponível para empresa, para que haja a possibilidade de aferir as horas extraordinárias. (DELGADO, 2017).

O art.62 da CLT indica que os trabalhadores externos que trabalham em horário incompatível com o horário de trabalho normal, previstos nos incisos I e II, e parágrafo único, são uma exceção. Tais trabalhadores não estão sujeitos as regras de controle de jornada, por possuírem horários flexíveis ou cargos de gestão (BRASIL, 2011). É importante observar que não há uma discriminação desses trabalhadores na CLT, apenas uma presunção. Assim, se houver de algum modo de fiscalização do empregador, quando estiver em conexão permanente com a empresa, nesses casos serão aplicadas as regras da CLT sobre o controle de jornada, (BARROS, 2016).

O teletrabalho é considerado trabalho externo e na CLT, como incompatível com a fixação de horário, pela maneira em que é desempenhada tal função. Assim entende Tarcisio Teixeira:

Por isso, a fim de evitar discussões derivadas de horas extras ou de sobreaviso, é importante que as partes acordem especificamente qual é o período de trabalho do empregado, em que momentos necessariamente ele deverá estar on-line com a empresa, se o trabalho pode ser realizado apenas quando estiver conectado à empresa etc. (TEIXEIRA, 2014, p. 111).

O TST deu nova redação à súmula 428 a respeito do sobreaviso e dispõe que o uso de instrumentos informatizados ou telemáticos, que são fornecidos pela empresa, não se configura o regime de sobreaviso. Nas palavras de Tarcisio

Teixeira, “às partes é permitido detalhar expressamente quais os direitos e deveres entre elas, como as questões referentes há horas extras e sobreavisos, sem prejuízo da aplicação da Súmula 428 do TST”, (TEIXEIRA, 2014, p. 111).

Tendo em vista que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho em que não há possibilidade de fiscalização por parte do empregador, em alguns casos seu salário poderá ser o “salário por unidade de obra”, e em um dos tipos de salário, o cálculo salarial é computado pela produção, ou por número de peças produzidas pelo trabalhador a distância. Há alguns obstáculos para o pagamento do salário por unidade de obra, por parte da ordem jurídica, pois esse tipo salarial pode causar abusos pela quantidade de produção que o empregado deve fazer para receber tal pagamento. (DELGADO, 2017).

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado,

Hoje no direito brasileiro, o salário por unidade de obra não pode, por isso mesmo, ser adotado sem limitações quaisquer. Um nível salarial mínimo sempre será devido ao empregado, dentro do parâmetro temporal máximo de cálculo do salário-base, isto é o mês. Nesta linha, estabelece a Constituição a “garantia do salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”. (art. 7º, VII, CF/88). (DELGADO, 2017, p.838).

Existe a questão de o teletrabalhador exercer o trabalho no seu domicílio, envolvendo os direitos da personalidade desse trabalhador, pois ele é detentor de direitos personalíssimos, que garantem, nas relações trabalhistas, sua integridade moral, sua liberdade, intimidade, privacidade, entre outros, que também são direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal, ao garantir a dignidade da pessoa humana, a vida privada, e outras proteções. (BELMONTE, 2007).

Ainda para Delgado,

O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas – e sua respectiva indenização reparadora – são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício. (DELGADO, 1999, p.102).

Com isso, deve haver à proteção do local de trabalho do teletrabalhador que trabalha no seu domicílio, pois a casa, conforme a Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, inciso XI, “é asilo inviolável”, podendo prejudicar o controle do empregador, (BRASIL, 1988), e também o poder de fiscalização dos Auditores

Fiscais do Trabalho. Isso porque o trabalhador exerce sua função na sua casa protegida constitucionalmente, que é também seu ambiente familiar; assim, o empregador ou o fiscal do trabalho só poderiam entrar no seu local de teletrabalho com a autorização do trabalhador (BARROS, 2016).

Segundo Alice Monteiro de Barros,

O teletrabalho apresenta, ainda, uma nova questão a respeito da fronteira entre o exercício do poder diretivo do empregador, do poder de fiscalização da autoridade administrativa, e o direito a intimidade e a vida privada do empregado. [...] “Nos EUA. (Los Angeles), para contornar esse problema, exige-se que os teletrabalhadores designem um local ou um cômodo para esse tipo de atividade, com passagem direta á parte externa do domicílio, para que a administração do trabalho tenha acesso sem que viole o domicílio do trabalhador”. (BARROS, 2016, p.215).

Com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017, que entrará em vigor no dia 10 de Novembro de 2017, depois de decorridos cento e vinte dias da publicação oficial, a “Lei da Reforma trabalhista” agora inseriu o inciso III, incluindo o teletrabalho na exceção do art.62 da CLT, que a Doutrina já considerava como um regime diferenciado de trabalho externo, sem possibilidade de controle de jornada. Dispõe o art.62, com a nova redação, (BRASIL, 2017):

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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; (Incluído pela Lei nº8. 966, de 27.12.1994)

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. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.07.2017). (BRASIL, 2017, p. 5).

Com a Lei da reforma trabalhista, foi incluído também capítulo específico sobre teletrabalho, facilitando a aplicação da Lei diante do caso concreto. O Título II, Capítulo II-A, da Lei nº 13.467/2017, trata especialmente do Teletrabalho; o art. 75-A expressa que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o que estiver neste capítulo. Nos artigos seguintes, há a questão da regulamentação e aplicação desta modalidade de trabalho a distância, em que

deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho desta modalidade e suas atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador. Pode ainda ser alterado para o regime presencial por determinação do empregador, com prazo mínimo de quinze dias, e há possibilidade de alteração entre os regimes presencial e teletrabalho, desde que haja acordo entre trabalhador e empregador e ambos devem ser registrados em termo aditivo contratual, art.75-C e parágrafos. Na questão da segurança do teletrabalhador, no art.75-E, o empregador tem o dever de instruir o empregado sobre as precauções, e o teletrabalhador deverá assinar um termo de responsabilidade aceitando as instruções e realizando-as. (BRASIL, 2017).

No art. 611-A, dispõe que os acordos e convenções coletivas de trabalho têm prevalência sobre Lei, quando dispuserem sobre teletrabalho, inciso VIII. Assim, tudo que for pactuado entre as partes interessadas terá prioridade, (BRASIL, 2017).

Diante do exposto, conclui-se que o teletrabalho no Brasil não havia uma regulamentação própria, apenas equiparações jurídicas, apesar de sua importância na Revolução Tecnológica, o Brasil não estava preparado para esta modalidade de trabalho, muito menos a CLT, sendo já regulamentado em outros países, (BARROS, 2016). Foi com o passar dos anos, e das modificações do trabalho no Brasil, que o teletrabalho fora se moldando na legislação trabalhista.

#### 4.1. JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO

Pode-se conceituar jornada de trabalho como a quantidade de trabalho efetivado pelo empregado diariamente, compreendida como o número de horas diárias em que o empregado está à disposição do empregador para o cumprimento do contrato. (DELGADO, 2017).

A Constituição de 1988 estabelece em seu art. 7º, inciso XIII, que a duração do trabalho normal não pode ser superior a oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, sendo facultadas a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 1988).

Os trabalhadores que exercem seu trabalho à distância do estabelecimento do empregador nem sempre possuem jornada de trabalho igual, como dispõe o art.62 da CLT, no inciso I, que não há compatibilidade com o horário de trabalho presencial aos empregados que exercem atividade externa, e será excluído do controle de jornada, devendo ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de

empregados. Para configurar esta modalidade, deve existir a situação de trabalho externo e incompatibilidade com o horário de trabalho. (BRASIL, 1943). Com a Lei da Reforma trabalhista nº 13.467/2017, fora incluído o teletrabalhador no inciso III, deste dispositivo legal (BRASIL, 2017).

Para Sergio Pinto Martins (2012), tal dispositivo não é inconstitucional, pois o inciso XIII, do art.7º da CF, estabelece que o trabalhador deva trabalhar oito horas diárias e 44 semanais, e o art. 62, com a redação da Lei nº 8.966/94, afirma sobre os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, e que, portanto, não há como controlar o horário desses trabalhadores. Desse modo, não significa que o trabalhador externo deve trabalhar mais horas; apenas que esse tipo de trabalho, por não ter controle exato de jornada, não garante horas extras, por falta de controle.

Alice Monteiro de Barros (2016) entende que é possível aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando este estiver em conexão permanente com a empresa, que pode controlar a atividade e o tempo de trabalho utilizando um programa informático, ou conexão direta com o centro de dados da empresa. Assim, o empregador poderá controlar o trabalho, a quantidade de produção feita, os intervalos, ou o horário. A internet permite todo esse controle de horários, produção, até quando foi acessado pela última vez, revelando uma subordinação jurídica.

Segundo a autora,

A doutrina faz referência a um programa operativo específico (*software* aplicativo), que permite registrar o tempo de trabalho, bem como pausas, erros, falsas manobras, cadência de trabalho e recebimento de instruções. E, na hipótese de desrespeitar os procedimentos codificados, o programa bloqueia as atividades por falta da ativação das operações predeterminadas pelo *software*. As instruções do empregador encontram-se incorporadas no próprio instrumento de trabalho e cerceiam a livre- iniciativa do empregado. (BARROS, 2016, p.216).

Desta forma, o art. 62 da CLT é uma exceção à jornada de trabalho; nele estão os trabalhadores externos incluindo o teletrabalho. Ressalta-se que este dispositivo não é uma regra e existe a possibilidade do controle de jornada através de mecanismos da empresa e utilização da tecnologia.

## 4.2. ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS NO TELETRABALHO

Foi com a Revolução Industrial e a modernização das máquinas que aconteceram os primeiros acidentes de trabalho, havendo uma maior preocupação com a saúde do trabalhador. Com isso, para oferecer as condições necessárias de proteção ao trabalhador, surgiu a segurança e medicina no trabalho. (MARTINS, 2012).

Para Sergio Pinto Martins,

A segurança e medicina do trabalho são o seguimento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador, (MARTINS, 2012, p.665).

Conforme a CLT, em seu art. 157, é dever das empresas cumprirem as normas de segurança e saúde no trabalho, e principalmente, instruir os empregados das precauções necessárias. (BRASIL, 1943).

No teletrabalho, é necessário que o teletrabalhador utilize por horas o computador, devendo o empregador alertá-lo dos danos que uma posição errada pode causar à saúde do trabalhador; uma das instruções necessárias é a ergonomia. A ergonomia significa normas para organizar o trabalho por um aspecto psicofisiológico.(MARTINS, 2012).

Márcia Vilma Gonçalves Moraes disciplina que

A ergonomia estuda vários aspectos como: postura e movimentos corporais: trabalho sentado; trabalho em pé, movimentação de cargas, levantamento de peso; informações captadas pela visão e audição... [...] “A conjugação destes fatores permite projetar ambientes seguros, confortáveis e eficientes tanto no trabalho como na vida cotidiana”. (MORAES, 2014, p. 194).

O empregador deve orientar os teletrabalhadores sobre sua postura, evitando posições forçadas, ou que sejam duradouras prejudicando a coluna e pescoço do trabalhador e, para isso existem as normas regulamentadoras. As Normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho são obrigatórias tanto

para empresas públicas, como para empresas privadas, desde que os empregados sejam regidos pela CLT; caso não haja o seu cumprimento, serão aplicadas penalidades ao empregador previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. (NR 17, 1990).

Assim, como no art. 157 da CLT, nas Normas Regulamentadoras também há disposições para segurança e saúde do trabalhador. A NR 17 trata da ergonomia; no item 17.4.2 afirma que às atividades que envolvam leitura de documentos para digitação, devem ser fornecidos equipamentos e suporte adequados para que possa proporcionar ao trabalhador boa postura, e visualização, evitando movimentações repetitivas, prejudicando o pescoço. No item 17.3.3 e 17.3.4, expressa os assentos que são utilizados para o trabalho; a altura deve ser ajustada na altura do trabalhador; o encosto deve ser adaptado para que haja uma proteção lombar. Ainda poderá ser exigido, conforme o corpo e altura do trabalhador, suporte para os pés, entre outros cuidados para maior proteção para evitar doenças ocupacionais. (NR 17, 1990).

Dentre as doenças ocupacionais, estão as doenças causadas pela falta de cuidado e orientação da ergonomia que, para o teletrabalho, podem acontecer pelo esforço repetitivo, ou por ficar sentado de maneira incorreta por horas. (MORAES, 2014).

A LER que significa lesões por esforços repetitivos e DORT, um distúrbio osteomuscular é relacionado ao trabalho. A LER/DORT são caracterizadas por vários sintomas, como dor crônica, e são resultados de sobrecarga osteomuscular que se agrava pelo pouco tempo que o trabalhador tem para sua recuperação, podendo causar a incapacidade laboral. Dentre as lesões mais comuns, estão à tendinite e bursite. A bursite do cotovelo, por exemplo, é causada pela compressão do cotovelo contra uma superfície dura, como mesas de computador; o trabalhador apóia o cotovelo sobre a mesa repetidamente. As doenças psicossociais também podem surgir por inúmeros motivos, e para o teletrabalhador, ela pode acontecer pelo excesso de trabalho, por não haver em algumas situações o controle de jornada, causando um desgaste ao trabalhador, abalando sua saúde física e mental. (MORAES, 2014).

Conforme Alice Monteiro de Barros,



O fato de o teletrabalhador exercer suas atividades fora do estabelecimento do empregador não o exime de cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho. [...] “Não só a fadiga e os problemas osteomusculares poderão surgir nesse tipo de trabalho como também o estresse, responsável por transtornos físicos e psicológicos”. (BARROS, 2016, p.218).

Com a nova redação dada pela lei da reforma trabalhista, haverá dispositivo a respeito das precauções que o empregador deve tomar para evitar as doenças e acidentes de trabalho no teletrabalho.

Dispõe a Lei 13.467/2017, 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, 2017, p. 6).

Assim, não há presunções; o empregador terá o dever de instruir os teletrabalhadores a respeito das precauções para evitar acidentes de trabalho, e doenças ocupacionais do trabalho. Também o teletrabalhador deverá comprometer-se diante do empregador que seguirá as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

## **5. TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO E NO SERVIÇO PRIVADO**

Diversos órgãos públicos estão utilizando o teletrabalho para aumentar a produtividade, economia de material, entre outros benefícios tanto para o “servidor”, como para “nós”, os beneficiários do serviço público. O Deputado Daniel Vilela do PMDB-GO entrou com um Projeto de Lei 2723/15, que autoriza o teletrabalho no serviço público federal, valendo para todos os servidores públicos, civis da União, das Autarquias e das Fundações públicas Federais, que se enquadram na Lei 8.112/90. (PL 2723/2015).

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n.227 de 15 de junho de 2016, passou a efetivar a modalidade de teletrabalho nos Tribunais. O teletrabalho é disciplinado por normas internas dos tribunais, conforme o Portal CNJ: “Somente na 4º Região da Justiça Federal que corresponde aos três Estados da

Região Sul do país, por exemplo, há 403 servidores em regime de teletrabalho, sendo 62 no Tribunal Regional Federal (TRF-4)". (FARIELLO, 2016, p.1).

No Capítulo I da Resolução n.227/2016 disciplina a possibilidade da modalidade teletrabalho aos servidores do Poder Judiciário. Assim dispõe o art. 1º:

“As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidos nesta Resolução”. (CNJ, 2016, p.2).

Diante de tal afirmação, os servidores podem desempenhar tal modalidade, contudo, por meio das condições estabelecidas pela Resolução n.227/2016. (CNJ, 2016).

Como observado, o teletrabalho está cada vez mais presente no Brasil, e regulamentado nos órgãos públicos de toda região, visto que essa modalidade de trabalho remota traz benefícios para o servidor público e para a população, na questão de deslocamento, aumentando a produtividade e eficiência, e é um dos princípios da administração pública, previsto na Constituição Federal de 1988, no art.37 que diz:

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e **eficiência** e, também, ao seguinte [...] (BRASIL, 1988).

O princípio da eficiência traduz a inclusão da modalidade de teletrabalho no serviço público, pois esse serviço deve ser voltado a resultados; o servidor deve trazer esses resultados de modo satisfatório, promover a economia, rapidez, produtividade, entre outras qualidades presentes nessa modalidade de trabalho, (BRASIL, 1988).

Na questão do teletrabalho no serviço privado, percebe-se que, antes da Reforma Trabalhista de Novembro de 2017, muitos empregadores estavam temerosos em programar o teletrabalho em suas empresas, pois não havia segurança jurídica para tal modalidade de trabalho; o que havia era apenas uma equiparação, mas agora, com a Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, haverá mudanças nas empresas privadas que já utilizavam essa modalidade de trabalho, e

que agora, com a previsão legal irá atribuir mais segurança jurídica nas relações entre empregado e empregador, (BRASIL, 2017).

## 5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO.

O teletrabalhador poderá ter vantagens e desvantagens ao desempenhar o teletrabalho; são os pontos positivos e negativos ao exercer certa atividade a distância e que, assim como o trabalho no estabelecimento do empregador, possuem seus efeitos. Algumas das vantagens do teletrabalho são: a ausência do trabalhador por motivo de doença, tempo ruim, ou tráfego é reduzida, pois não há deslocamento da casa para a empresa, e da empresa para o médico. Poderá haver aumento de produtividade, porque o funcionário não precisará ir todos os dias ao escritório, sem estresse com trânsito, gastos com gasolina. Há mais tempo com a família, hobbies e lazer. Devido à economia de tempo de deslocamento, o funcionário terá tempo para produzir, e produzindo, poderá descansar. Além de ter possibilidade de redução de gastos com espaço imobiliário, manutenção, aluguel, vale transporte. (TROPE, 1999).

Já as desvantagens do teletrabalho são: distração com os familiares, e invasão do espaço profissional. Aqui, ao mesmo tempo em que é importante essa aproximação com os familiares, há a questão da distração; também há a questão da invasão do espaço em que o teletrabalhador ocupa para desempenhar sua função. Isolamento social, se o teletrabalhador não consegue desempenhar sua função em casa com os familiares pela distração, há o isolamento social, pois ele irá se isolar em determinado cômodo da casa para não se distrair. Outro ponto negativo do isolamento social diz respeito ao isolamento entre ele e os colegas de trabalho; não haverá presença física entre eles, o que poderá acarretar problemas psicológicos, frustração, estresse, consequências do trabalho em excesso sem o contato com os demais. Essa distância da empresa pode causar uma menor proteção da tutela sindical e administrativa, dificultando seu direito de greve, pois o teletrabalhador exerce sua função em casa ou a distância do empregador. (TROPE, 1999).

## 5.2. ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS SOBRE TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO

Dentre os entendimentos que versam sobre o teletrabalho, está o acórdão da desembargadora Ivani Contini Bramante, a qual disserta sobre os meios para considerar jornada de trabalho do trabalhador à distância:

EMENTA. TRABALHO EXTERNO - CONTROLE DE JORNADA - HORAS EXTRAS. Considerando-se o patamar mínimo civilizatório, a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII, fixou limite à jornada diária como sendo de 08 horas e semanal de 44 horas. A premissa, portanto, é a de que a Constituição da República não afastou o trabalho extraordinário dos trabalhadores externos. Até porque é possível o controle da jornada no trabalho externo, seja "a priori", efetuado de forma escrita, mecânica ou eletrônica de entrada e saída; seja de forma indireta, "a posteriori", mediante aferição do volume de atribuições inerentes ao cargo e do tempo para a realização da totalidade das tarefas, que enseja maior dedicação e, conseqüentemente, maior tempo para o trabalho, gerando, com isso, a jornada extraordinária. Se a atividade externa é incontroversa, mas com a possibilidade de efetiva fiscalização da jornada trabalhada, inclusive, "a priori", são devidas as horas extras pleiteadas. (TRT-2, 2015).

No setor público, também há entendimentos a respeito do teletrabalho, como no caso do servidor que deseja trabalhar a distancia, e é possível somente quando houver normas internas:

ADMINISTRATIVO. TELETRABALHO. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA E DA DISCRICIONARIDADE ADMINISTRATIVA. AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO. LEGALIDADE ADMINISTRATIVA. 1. Em que pese o exercício da função pública em regime de teletrabalho tenha sido implementado e regulamentado por alguns órgãos públicos, trata-se de prerrogativa que se encontra no âmbito da conveniência e da oportunidade da Administração, não havendo direito subjetivo do servidor público ao trabalho à distância. 2. No caso em tela, em que não há regulamentação pelo Órgão do servidor, tenho que deve prevalecer a legalidade administrativa, sob pena de, decidindo o contrário, violar o postulado da separação dos Poderes da República (CF, art. 2º). 3. Recurso de apelação improvido. (TRF-4, 2015).

Conclui-se que o entendimento jurisprudencial, tanto no âmbito privado, como no público, é o de que o teletrabalho, apesar de sua flexibilidade, precisa ser moldado conforme sua possibilidade dentro da CLT e norma internas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise feita a partir da doutrina, jurisprudência e da nova redação da Lei 13.467/2017, entende-se o teletrabalho como uma espécie de trabalho externo, a distância do empregador, e que, embora seja assalariado, subordinado, possui certa flexibilidade de horários, locomoção e subordinação.

O presente artigo buscou esclarecer, com o entendimento de doutrinadores, o teletrabalho, em que o teletrabalhador participa ativamente das atividades da empresa, como qualquer trabalhador subordinado, com vínculo empregatício, porém, à distância do empregador, o que pode dificultar o controle de jornada desse empregado. Também para ser configurado o teletrabalho no âmbito privado, devem ser preenchidos os requisitos do contrato de trabalho, que ensejam a relação de emprego prevista na CLT, e devem ser utilizados meios de comunicação para a elaboração de sua atividade informatizada, com uso da tecnologia da informação e comunicação. Caso não haja a utilização desses mecanismos, não há de se falar em teletrabalho, podendo ser apenas um trabalho a distância.

Não havia nenhuma disposição própria para esta modalidade de trabalho à distância. A jornada de trabalho era aplicada através do art.62 da CLT, uma exceção imposta aos trabalhadores externos pela flexibilidade de horário. Em relação à saúde e segurança do teletrabalhador, assim como os outros assuntos abordados nesta pesquisa, necessitavam de regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim como qualquer trabalho, o teletrabalho possui vantagens e desvantagens, uma das vantagens é a questão do deslocamento, em que se economiza tempo. Dentre as desvantagens, está a dificuldade em controlar o trabalhador.

Lembrando que o teletrabalho pode ser feito tanto no setor privado como no público; no privado aplica-se a CLT, e no público, as normas internas de cada órgão.

Diante da análise, conclui-se que o empregador que deseja administrar essa modalidade de trabalho a distância na sua empresa, deve, a partir de Novembro de 2017, observar os dispositivos da Lei 13.467/2017, em que é possível analisar o teletrabalho pelo entendimento dos tribunais a esse respeito e os artigos da CLT que equiparam o teletrabalho ao trabalho realizado na empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. Atualizada por JOSÉ CLAUDIO FRANCO DE ALENCAR. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no direito do trabalho: Identificação e composição dos danos morais trabalhistas**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 26 agosto. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 01 Set. 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 1º de setembro de 2017.

BRASIL. **Lei n. 12.551/2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm). Acesso em: 10 de setembro de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, pg. 675.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Revisto e Ampliado. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos da personalidade (intelectuais e morais) e contrato de emprego**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 95-107, jul./dez. 1999.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: O Trabalho à Distância e sua análise Jurídica em face aos Avanços Tecnológicos**. Curitiba: Editora Juruá, 2014. 188 p.

GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho- alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009. 229 P.

FARIELLO, Luiza. **Agência CNJ de Notícias: Portal CNJ – Servidores em teletrabalho superam metas de produtividade nos tribunais**. Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82662-servidores-em-teletrabalho-superam-metas-deprodutividade-nos-tribunais>> Acesso em: 23 de Maio de 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho ( telework)**:o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed.: ABRH-Nacional, 1999.

MORAES, Márcia Vilma Gonçalves. **Doenças ocupacionais**: agentes: físico, químico, biológico, ergonômico. 2º Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pg 193 á 195 e 207, á 209.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora (NR-17)**: Nº 3.751/1990. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-17-ergonomia>> Publicado: Terça, 29 de Setembro de 2015. Acesso em: 10 de setembro de 2017.

OIT, 1996. **Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª Reunión**. Informe V. 1 e V.2 del 5º puntodel dia. Trabajo a domicilio. Oficina Internacional deltrabajo. Genebra.

TEIXEIRA, Tarcisio. **Curso de Direito e Processo Eletrônico**: Doutrina, Jurisprudência e prática. 2º Ed. Atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2723/2015**- Alteração, Regime Jurídico Único, autorização, implantação, trabalho à distância, serviço público. Autor: Daniel Vilela-PMDB/GO- Apresentação em 20/08/2015. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1672572>> Acesso em: 21 de agosto de 2017.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça (CNJ)**. Resolução n.227 de 15 de Junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências: Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/images/atos\\_normativos/resolucao\\_227\\_15062016\\_17062016161058.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao_227_15062016_17062016161058.pdf)> Acesso em: 21 de Agosto de 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região, 4ª Turma**: Recurso Ordinário nº. 00012931120135020085 SP. Relatora Desembargadora Ivani Contini Bramante, publicado em 11/09/2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312066357/recurso-ordinario-ro-12931120135020085-sp-00012931120135020085-a28>>. Acesso em: 30 set. 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional Federal – 4ª Região, 3ª Turma**: AC: 50312076620134047100 PR, Relator: MARGA INGE BARTH TESSLER, Data de Julgamento: 24/06/2015. Disponível em:<<https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/428059797/apelacao-civel-ac-50006945620154047000-pr-5000694-5620154047000>>. Acesso em: 30 set. 2017.