

UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ
PÓS GRADUAÇÃO LATO SENSU
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

GISELE ESFOGLIA

O TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: As novas perspectivas com a
implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista.

Foz do Iguaçu

2019

GISELE ESFOGLIA

O TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista.

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação lato sensu, da universidade Estácio de Sá como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em direito e processo do trabalho.

Foz do Iguaçu

2019

TERMO DE APROVAÇÃO**GISELE ESFOGLIA**

O TELETRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista.

Monografia aprovada como requisito para obtenção do certificado de Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Foz do Iguaçu, ____/ ____/ 2019.

RESUMO

A presente monografia objetiva realizar o estudo do instituto do teletrabalho ou home office, o qual pode ser considerado um trabalho atípico e descentralizado, decorrente dos avanços tecnológicos, telemáticos e comunicacionais. O teletrabalho é caracterizado pela existência de flexibilização na jornada do trabalhador, o qual poderá realizar a sua jornada de trabalho conforme sua dinâmica de vida, mas mantendo a produtividade laboral de forma comprometida e eficiente. Busca-se obter um conhecimento mais aprofundado sobre o teletrabalho analisando quais os impactos da Reforma Trabalhista com relação a positivação do tema na Consolidação das Leis do Trabalho. O avanço tecnológico está rapidamente evoluindo e assim permitindo que seja realizada a ampliação dos campos do trabalho em local diverso do estabelecimento da empresa, pois a possibilidade de manter contato com o seu empregador pode ocorrer de várias formas em razão dos recursos tecnológicos, como, por exemplo, celulares, telefone, internet, computadores, notebooks, redes sociais e profissionais, bem como outros meios de comunicação diversos.

Palavras-chave: Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/2017.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	A REFORMA TRABALHISTA.....	11
2.1	CONCEITO DE TELETRABALHO	14
2.2	A GLOBALIZAÇÃO E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO	20
2.3	A NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO	26
3	MODALIDADES DE TELETRABALHO	29
3.1	DIFERENÇA ENTRE O TELETRABALHO O TRABALHO À DOMICÍLIO E O TRABALHO EXTERNO.....	33
3.2	SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO	36
4	JORNADA DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO	39
4.1	DIREITO À DESCONEXÃO	42
4.2	EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA.....	45
4.3	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA.....	49
5	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	55
5.1	A SAÚDE DO TRABALHADOR.....	61
5.2	O ACIDENTE DO TRABALHO	65
6	CONCLUSÃO.....	71
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tratar-se-á do instituto do teletrabalho, tema este já existente na informalidade e praticado por algumas empresas brasileiras. Ele era considerado pelos empresários que já adotavam essa modalidade de trabalho a domicílio, portanto, anteriormente a reforma trabalhista. Ainda, aplicava-se a regra do art. 6º da Consolidação do Trabalho (CLT) para eventuais dúvidas e passíveis trabalhistas.

No entanto, não havia previsão legal expressa sobre as especificidades do teletrabalho em nosso ordenamento jurídico. Sendo reconhecido e positivado como nova modalidade de trabalho que não se confunde com trabalho a domicílio, mas somente a partir da denominada reforma trabalhista. É reconhecida como reforma trabalhista em âmbito nacional e também assim considerada por alguns doutrinadores, bem como ficou popularmente conhecida, principalmente na seara da política.

A única previsão existente anteriormente à Lei nº 13.467/2017 era sobre o trabalho a domicílio, como já mencionado. Em 2011 a Lei nº 12.551 alterou a redação do art. 6º para incluir o termo “realizado a distância”, não distinguindo mais o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizando os pressupostos balizadores da relação trabalhista.

No mesmo sentido, a Lei nº 12.551/2011 incluiu o parágrafo único ao art. 6º, da CLT e estabelece que “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).

O projeto de lei sobre a reforma trabalhista foi proposto e apresentado pelo ex-Presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. O Projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de

abril de 2017 por 296 votos favoráveis à 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017, sendo sancionado pelo ex-Presidente da República, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a vigorar a partir de 12 de novembro de 2017, após o seu período de *vacatio legis* (NOVO, 2017).

De forma exemplar o autor Correia (2018, p. 65) relata que:

A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

Ao passo que para a autora Cassar (2018, p. 46),

O contrato entre empregado e empregador poderá, com a nova regra contida na CLT, ser ajustado sob a modalidade de “teletrabalho” ou ser alterado de presencial para teletrabalho (trabalho à distância). O legislador partiu da premissa que o empregado livremente pode abrir mão do Capítulo “Da duração do Trabalho”, renunciando às horas extras, à hora noturna, ao adicional noturno e aos intervalos intra e interjornadas, mesmo que controlado e fiscalizado [...] em suma, muitos direitos trabalhistas podem ser renunciados pelo empregado se ele optar ou concordar com sua condição de teletrabalhador.

Inegavelmente, com o desenvolvimento da informática e dos meios de comunicação, o empregador passa a ter todos os mecanismos para melhorar a condição de trabalho, bem como melhorar sua rentabilidade. Portanto, os meios tecnológicos passaram a refletir diretamente no âmbito das relações trabalhistas, permitindo assim maior visibilidade e espaço para o teletrabalho dentro das empresas.

Percebe-se, que dentro dos postos de trabalhos atualmente mesmo que o funcionário não labore em teletrabalho, esteja realizando as suas atividades na sede da empresa ele está sempre ligado às redes de informática e, por vezes, dependente da tecnologia para exercer suas atividades laborais.

Assim, o teletrabalho pode ser considerado uma modalidade flexível de o empregado exercer suas atividades, transformando as relações laborais existentes e acompanhando a evolução social, entretanto, é necessário ter o cuidado com relação à renúncia dos direitos do empregado que passar a exercer o regime de

teletrabalho, não podendo ser prejudicado pelo fato de trabalhar na sua residência, pois continua sendo empregado e possuindo responsabilidades diante da empresa.

Para Silva (2019),

A nova economia mundial está pautada na competição, no desenvolvimento tecnológico, na globalização e na desmaterialização da riqueza. Essa nova ordem nas relações econômicas e sociais acarreta mudanças em todos os ramos do conhecimento humano. Esse terceiro milênio está sendo marcado pela revolução nas telecomunicações, com ajuda da informática que provocou uma maior agilidade nas transações comerciais. Por isso que essa era está sendo chamada de: *era da extrema velocidade e do desaparecimento das distancias.*

Portanto, é necessário o aprimoramento das tecnologias em diversas áreas, mas, principalmente nas relações trabalhistas, permitindo inclusive que o trabalhador possa interagir de forma mais dinâmica com os clientes e prestar um serviço de maior qualidade, mesmo estando fora do estabelecimento empresarial.

Nesse ínterim, cabe frisar que, por vezes, a prestação do serviço ao cliente é mais eficiente com relação ao trabalhador que está realizando suas tarefas em sua residência - com o uso das tecnologias -, visto que não é interrompido diversas vezes por colegas, por transeuntes de outros setores e o telefone tocando de forma constante, acarretando, às vezes, interrupções nas tarefas para atender outras demandas, atrasando o atendimento ou a prestação do serviço.

Nesse contexto, é necessário projetar novas formas de vida e de trabalho, estabelecendo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas nas relações trabalhistas. As relações de trabalho com relação às novas tecnologias ganham nova dimensão, com necessidade de redefinição de tempo e espaço. Com a globalização é inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades, quer na empresa, quer no domicílio (RODRIGUES, 2011).

A autora Igesca (2017, p.01), entende em sua tese que

O teletrabalho decorre das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, que ocasionaram a descentralização do trabalho, e a propagação e modernização do trabalho a distância, flexibilizando as jornadas. Essa modalidade observa entendimentos variados acerca do teletrabalho, motivo pelo qual pode-se dizer que estão em formação evolutiva.

Cumprе ressaltar que, de acordo com Alvarenga (2014),

Em decorrência do desenvolvimento tecnológico e da descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, como, por exemplo, o trabalho à distância, o teletrabalho e a alta especialização do conhecimento, o trabalhador tem revelado maior liberdade na execução da prestação de serviços, ocorrendo, então, a relativização da subordinação jurídica do empregado às formas tradicionais de trabalho. Ou tem provocado a necessidade de redefinição e de ampliação do conceito jurídico de subordinação.

Tal positivamente, inserida no ordenamento jurídico demonstra um avanço em relação aos direitos trabalhistas, pois desde a era da globalização os postos de trabalho passaram a ser estabelecidos com o uso das tecnologias da informação e comunicação, sendo o teletrabalho um tema recente em nosso ordenamento, no entanto, em outros países já utilizado a algumas décadas, como, por exemplo, México e Espanha.

Assim, segundo Lupepsa (2015, p.26),

Pode-se considerar que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho comum e já vem sendo utilizada em vários países há décadas, principalmente na Europa e América do Norte. No Brasil, no entanto, considerando a condição de país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho têm surgido lentamente, onde há a concretização apenas em alguns segmentos econômicos e profissões, não abrangendo todas as categorias de empregados até o momento com a modalidade de teletrabalho, mas nos últimos anos têm crescido rapidamente ganhando força o instituto até legislação acompanhar as necessidades da sociedade e com a Reforma Trabalhista que passou a vigorar em novembro de 2017 definir uma legislação específica sobre o tema.

No entanto, não se deve pensar que a reforma trabalhista apenas apresentou melhoras e evolução no âmbito trabalhista, mas, inegavelmente, é preciso levar em consideração também as questões prejudiciais ao trabalhador, pois, notadamente, houve retrocesso em relação a direitos conquistados – cabe ressaltar que no presente estudo não abordaremos outros temas modificados pela reforma ou inseridos, mas tão somente trataremos sobre as questões inerentes ao teletrabalho.

Era perceptível a existência antes mesmo da reforma trabalhista de trabalhadores realizando o teletrabalho, ou seja, trabalho realizado pelo empregado

em locais diversos da sede da empresa, no entanto, não havia uma nomenclatura adequada e nem mesmo previsão legal para dar suporte ao empregado e ao empregador quanto aos direitos e deveres de cada parte na relação trabalhista.

O teletrabalho, anteriormente à reforma, era confundido com o trabalho a domicílio, este com previsão no art. 6º, da CLT. Com a nova regra, passa a existir maior segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado em relação aos direitos e deveres de cada parte na relação contratual, evitando dissabores e desgastes na relação trabalhista.

Notável, portanto, com a reforma trabalhista o cuidado do legislador em definir alguns conceitos e estabelecer algumas regras expressas, visando facilitar a nova modalidade de trabalho para o empresário/empregador que desejar implementar essa flexibilidade de trabalho na sua empresa e com os seus colaboradores, evitando, assim, maiores problemas em caso de eventual dispensa ou pedido de demissão.

No teletrabalho, os protagonistas da relação de empregado, quais sejam, empregado e empregador, utilizam os meios telemáticos na maior parte do tempo, visto que estão quase na sua integralidade em locais diferentes e, portanto, fisicamente distantes, mas interligados e realizando as atividades laborais de forma eficiente e com proatividade.

Verifica-se, portanto, a presença da tecnologia da informação e comunicação como elementos imprescindíveis do conceito de teletrabalho, bem como a realização das atividades em local diverso da sede patronal. Também necessário atentarmos para a responsabilidade do empresário com relação a estrutura para trabalho remoto que será realizado pelo teletrabalhador, pois é de sua responsabilidade fornecer os materiais para o trabalho.

A modalidade de teletrabalho, para Santos (2018) é considerada

Justamente em razão das peculiaridades quanto à forma de prestação de serviço, poderá ser utilizada como forma de flexibilização quanto ao horário de trabalho, evitando-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economizará tempo, principalmente nos grandes centros urbanos, promovendo a qualidade de vida no trabalho, pelo menos em tese.

O presente estudo, pelo exposto, abordará o instituto jurídico do teletrabalho a partir da sua positivação com a reforma trabalhista, bem como quais as mudanças com a sua implantação no ordenamento jurídico, a qual será desenhada em três capítulos, além da introdução e da conclusão.

Ressalta-se, por fim, que o presente estudo não tem o intuito de esgotar todos assuntos relativos ao tema, no entanto, o que se busca é analisar algumas mudanças que a reforma introduziu no ordenamento jurídico, bem como busca-se também uma melhor compreensão do tema que em breve será, certamente, um método de trabalhado conhecido e utilizado por empresas em todo o território.

2 A REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista, na sua elaboração, pautou-se no Código Português como inspiração para a mudança na legislação que estava em vigor em nosso ordenamento. Entrementes, em se tratando do tema teletrabalho, o legislador agiu de forma inadequada em alguns pontos.

Pelo exposto, percebe-se que o legislador não previu todos os direitos que prevê para o trabalhador o referido Código Português, suprimindo algumas vantagens e direitos conquistados ao longo de muitas décadas, como por exemplo, as horas extraordinárias, adicional noturno para o empregado que estiver exercendo suas atividades em modalidade de teletrabalho e em horário superior a carga horária.

Percebe-se, com a modernização da tecnologia, as novas ferramentas de informação e o ingresso das telecomunicações nas relações de trabalho são inseridas de forma quase automática em nossa rotina. Sendo assim, o “home office ou teletrabalho” está ganhando cada vez mais espaço dentro das empresas, transformando as clássicas relações laborais. Nesse viés, surgem novas formas de trabalho, impondo um novo ritmo de progresso das atividades para o

empregado e, conseqüentemente, ganho para o empregador em diversas áreas da empresa (TERRANOVA, 2019).

A Lei nº 13.467/2017 realizou algumas alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho, tanto no tocante ao direito material quanto processual do trabalho, bem como acrescentou temas que anteriormente não havia previsão na legislação brasileira. A Lei entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, sendo considerada um novo regime jurídico e um marco para as relações trabalhistas.

Dessa forma, Terranova (2019) expõe que:

Por meio da Reforma Trabalhista foram regulamentados, entre outros aspectos, a alteração do trabalho presencial para remoto deva ser feita em acordo escrito entre as partes, devendo ainda serem definidas as condições para aquisição, uso, manutenção ou fornecimento dos equipamentos e infraestrutura para a prestação do trabalho remoto, bem como para o reembolso das despesas arcadas pelo empregado.

A normativa visa orientar, de forma explícita, a adequação das empresas que optarem pela modalidade de teletrabalho, permitindo que seja realizado de acordo com as normas jurídicas e estabelecendo os direitos e deveres de cada sujeito envolvido na relação trabalhista. Assim, pautando-se sempre com base nos princípios e direitos trabalhistas estabelecidos em prol do trabalhador, sendo este a parte mais vulnerável na relação trabalhista.

A Lei nº 12.551/2011 apenas estabelecia e, ainda estabelece, o trabalho a domicílio e equiparava o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal em seu art. 6º, parágrafo único, da CLT, mas não o regulamenta de forma adequada e satisfatória.

Agora, com a nova regra do teletrabalho, é possível perceber a diferença de cada instituto e permitir maior esclarecimento tanto para o empregador no momento da contratação, como para o empregado no momento da realização das atividades e quais são seus direitos estabelecidos perante a legislação.

Há diversas semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalho que podem gerar confusão, por isso, com a reforma trabalhista, o legislador estabeleceu o conceito de teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 75-B, permitindo que haja a diferenciação entre esses trabalhos e que não haja

problemas com a forma de aplicação na prática entre o trabalho externo com o teletrabalho e, ainda, com o trabalho a domicílio.

Para Igesca (2017, p. 45-46) é importante esclarecer que

O teletrabalho será realizado preponderantemente fora das dependências do empregador mesmo que o empregado compareça eventualmente à empresa, ainda será considerado teletrabalho e não trabalho externo. Assim, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades fora dos limites físicos empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercê-las.

Portanto, não poderá ser excluído do regime de teletrabalho o trabalhador que comparecer a empresa para resolver questões administrativas, participar de reuniões, realizar treinamentos, acompanhar atos que exijam a presença de todos os colaboradores ou até mesmo socializar com colegas do escritório, pois é importante mencionarmos a importância do convívio entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial.

É considerável, inclusive, que o teletrabalhador tenha interação e não se isole por completo dos demais colegas de trabalho, e posteriormente, como consequência do isolamento venha a sofrer problemas de saúde, como, por exemplo, transtornos, depressão, dentre outros. Nesse sentido, o simples comparecimento do funcionário na empresa não descaracteriza o seu regime de trabalho diferenciado dos demais colegas.

A Lei nº 13.467 de 2017, alterou alguns pontos fundamentais da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como acrescentou diplomas que não estavam previstos na legislação, podendo aqui ser mencionado o tema do presente estudo: o teletrabalho. A nova positivação passou a integrar de forma específica o capítulo II-A, especificamente nos arts. 75-A a 75-E, da CLT.

Assim, percebe-se que estamos diante de uma mudança de paradigmas e com isso, invariavelmente, uma mudança nos direitos trabalhistas, alguns que levaram décadas para serem conquistados, acarretando impactos jurídicos para os envolvidos tanto de forma positiva quanto negativa em alguns pontos, o que veremos adiante.

O intuito inicial da reforma era uma pequena mudança na legislação, que seria considerada de “minirreforma”, no entanto, desde 1943, ano de publicação

da Consolidação das Leis do Trabalho, foi a maior mudança ocorrida, englobando inúmeras alterações no direito material e também no direito processual do trabalho, permitindo, inclusive, certo retrocesso quanto a alguns direitos que já estavam consolidados.

Ainda, pode-se concluir que a reforma trabalhista inovou em relação ao tema do teletrabalho, no sentido de trazer as partes melhor segurança jurídica em torno do tema, visto que anteriormente não havia previsão em relação ao contrato empregatício e demais condições para a realização do teletrabalho.

Assim, com a sua positivação, tanto os trabalhadores que optarem por essa espécie de trabalho, bem como para o empregador que pretende utilizar essa modalidade na sua empresa, estarão amparados pela legislação e o contrato de trabalho poderá ser firmado entre as partes, conforme a lei dispõe, conferindo maior segurança jurídica para o negócio (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Perante a legislação trabalhista, em âmbito nacional, pode-se considerar que o tema do teletrabalho é novo e estamos diante de um longo caminho a ser percorrido. Pois, mesmo diante de tantos mecanismos, tantas inovações tecnológicas para a utilização a favor das partes envolvidas na relação de emprego, o teletrabalhador restou fora do regime de horas extras.

Percebe-se claramente a intenção do legislador em excluir o teletrabalhador do controle de jornada, mesmo possuindo subordinação e cumprindo com os demais requisitos legais da relação de emprego e o empregador possuindo meios de controle de jornada. Aqui, está-se diante de um ponto que, notadamente, precisa ser debatido e melhor repensado, evitando prejuízos ao trabalhador.

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

Para que possamos analisar o tema com maior propriedade e compreendemos o instituto é necessário realizarmos a compreensão do real

significado do teletrabalho, qual a sua forma de aplicação definida pela legislação trabalhista vigente e as suas peculiaridades.

Nos dizeres de Barros (2011, p. 257),

O teletrabalho tem origem etimológica grega, tele tem o significado de distância. É uma modalidade especial de trabalho a distância; faz-se a utilização dos termos nos EUA como networking, telecommuting, remote working; já nos países de língua portuguesa utiliza-se o termo teletrabalho; nos de idioma francês, télétravail; nos países de idioma espanhol teletrabajo e nos de idioma italiano telelavoro.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (NASCIMENTO, 2014, p. 779).

A autora Gravatá (2018, p. 240) em seu livro explica que

Em 16 de dezembro de 2011 foi publicada a Lei nº. 12.551 que alterou a redação do artigo 6º, da CLT, possibilitando o reconhecimento de vínculo empregatício entre empregador e empregado que realiza suas tarefas a distância, ou seja, o trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador com uso da informática ou dos meios telemáticos.

Portanto, antes da reforma havia na CLT a previsão de realizar o trabalho no domicílio do empregado, pois a Lei nº 12.551 de 2011 foi sancionada com o intuito de modificar o art. 6º para ampliar o rol deste artigo e incluir o trabalho “realizado a distância”, bem como para fazer referência aos meios informatizados para controle e supervisão.

A redação estabelecida com a alteração do art. 6º, da CLT, foi para “equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”, ampliando a normatização em relação a esta modalidade de trabalho.

Com a nova regra, o conceito de teletrabalho ficou estabelecido no art. 75-B, parágrafo único, da CLT e passa a considerar como sendo 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, 1943).

Observa-se, nos dizeres de Barboza (2018) que,

O dispositivo não exclui a possibilidade de o trabalho ser realizado nas dependências do empregador, sendo suficiente que seja preponderantemente prestado fora delas, não ficando descaracterizado pela necessidade da prestação parcial no interior do estabelecimento. Não se pode negar que esta nova modalidade de relação de emprego contribui para melhoria das condições de vida do trabalhador, pois lhe atribui maior liberdade na administração do tempo destinado à sua atividade laboral.

Ainda, como forma comparativa, transcrevemos o art. 165 do Código Português, no qual estabelece que “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” (SANTOS, 2019).

Pondera o autor Cavalcante (2018, p. 313) que é possível considerarmos

Que as inovações tecnológicas implementadas nas relações de trabalho alteraram significativamente o modo de produção nas empresas. Com isso, entre outras diversas questões, o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa e pode prestar seus serviços de outro local. É o denominado "teletrabalho.

Sendo assim, poderá ser considerado que estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades empresariais em locais diversos do estabelecimento do empregador, mas, via de regra, em um local específico, ou seja, na residência do empregado, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades.

Mas para esse caracterização, faz-se necessário que esteja utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como e-mail, Whatsapp, Facebook, para recebimento das atribuições e envio das tarefas ao empregador (MELO, 2017).

Segundo os autores Nascimento e Nascimento (2014, p. 780-781),

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer.

Nesse sentido, de acordo com o autor Machado (2012, p. 133),

O teletrabalho compreende uma nova forma de flexibilizar o emprego típico, que provocou uma mudança radical nas relações de trabalho. O teletrabalho, ao contrário do trabalho em domicílio clássico, maximiza o uso de tecnologia da informação sem a qual não seria viável a sua organização. Além disso, pressupõe um trabalho fora da empresa e também não prestado necessariamente na residência do trabalhador.

Destarte, na modalidade de teletrabalho o empregado possui uma autonomia em relação ao seu tempo, ele pode conduzir o seu trabalho conforme lhe convém, ele é “livre” para trabalhar, diferentemente dos demais colegas que ficam restritos ao escritório ou salas da empresa em que são contratados para exercer atividades no próprio estabelecimento.

O trabalhador possui autonomia com relação ao seu tempo, ao seu local de trabalho e também ao seu estilo de vida – mudanças de hábitos e rotinas que são preponderantemente diferentes em relação ao trabalho presencial -, porém ele tem as responsabilidades de funcionário e deve cumprir com suas obrigações de forma inigualável, com maior produtividade, inclusive.

Para Cavalcante apud Martins (2018, p. 324- 325):

No teletrabalho, o contrato de trabalho possui peculiaridades e, por conta disso, podem ter cláusulas específicas, as quais devem ser expressas, decorrentes do "tipo de informação" a que o empregado tem acesso, tais como: (a) cláusula de não concorrência durante um certo tempo, mediante o pagamento de uma indenização; (b) cláusula de exclusividade, para não divulgar dados de interesse do empregador. Pessoas não autorizadas não poderiam ter acesso a dados, incluindo, por exemplo, a esposa do empregado e seus filhos etc.; (c) cláusula de utilização pessoal e exclusivamente em serviço do material do empregador, como para proteção a disquetes, à memória do computador, etc.

Nos ensina Gravatá (2018, p. 241) que

O teletrabalho é uma nova forma de organização do trabalho, radicada no contexto da externalização e da descentralização produtiva, potencializada pelas novas tecnologias. Verifica-se que a definição de teletrabalho e teletrabalhador contém como característica o fato de ser um trabalho de empresa, ou seja, consiste num trabalho que poderia ser realizado igualmente na empresa, mas que as novas tecnologias permitem que se realize topograficamente fora desta.

Por sua vez, levando em consideração o fato do empregado possuir maior autonomia com a sua forma de trabalhar, o empregador espera maior produtividade no desenvolvimento das atividades a serem realizadas pelo teletrabalhador, gerando, conseqüentemente, o aumento dos níveis de eficiência e a obtenção de vantagens competitivas e reduções de custos em instalação e logística (ARAÚJO, 2014, p. 13).

Portanto, para quem visa o lucro, com economia de espaço, logística e demais itens obrigatórios para um local adequado de trabalho, este é o caminho e a tendência de mercado moderno para as empresas que buscam evolução e acompanham a modernização (ARAÚJO, 2014, p. 13).

Todavia, para quem entende a necessidade de uma maior proteção para o trabalhador, seja qual for a modalidade que desempenhe seu exercício, percebe que a modalidade de teletrabalho ainda precisa ser aperfeiçoada e pensada para o benefício também do trabalhador e não somente em rentabilidade para a empresa, mas a qualidade de vida do colaborador que poderá permanecer mais tempo com seus familiares, economizar tempo com deslocamento e gerar danos ao meio ambiente com poluição, por exemplo (ARAÚJO, 2014, p. 13).

Assim, Cavalcante (2018, p. 318) corrobora com o tema entendendo que

Os elementos característicos do teletrabalho são: (a) atividade realizada à distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

O teletrabalho, pelo exposto acima, é uma forma de execução do trabalho diferenciada e dinâmica no qual traz, inegavelmente, vantagens para ambas

às partes da relação empregatícia e exerce grande influência sobre diferentes eixos do cotidiano como: o profissional, o familiar, o social, o ambiental e, sobretudo, a economia que gera para a empresa e o desgaste com deslocamento que o trabalhador não precisará mais ter para exercer suas atividades (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Com a implantação dessa modalidade, as empresas têm uma redução significativa quanto aos seus custos e o trabalhador tem uma liberdade de mobilidade, sem transtornos de seu deslocamento até seu local de trabalho, além de conciliar a vida familiar e profissional, o que é difícil atualmente, levando em consideração tempo que o funcionário demora com deslocamento até o estabelecimento (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Também é necessário considerarmos os danos causados ao meio ambiente com a poluição diária e os congestionamentos enfrentados rotineiramente, o que será evitado com a implantação do teletrabalho nas empresas, bastando, obviamente atenção para os critérios de adoção da modalidade para que não haja problemas posteriores para o empregador ou até mesmo uma doença ocupacional para o empregado incapacitando o mesmo de realizar suas atividades laborais (RODRIGUES; SILVA, 2018).

Por fim, um tema ainda em discussão e sem posição consolidada nos Tribunais Superiores e com muitas opiniões divergentes a respeito da sua implantação e utilização na prática. Alguns trabalhadores já exerciam essa modalidade quando não havia previsão legal e, muitas vezes, em condições inadequadas, precárias e com salários abaixo do estabelecido pelo simples fato de laborar em sua residência.

No entanto, o que não se pode olvidar é que a tecnologia está disponível a nosso favor e certamente nas próximas décadas estará presente ainda de forma mais consolidada, visto que estamos diante da evolução da tecnologia, a era da internet das coisas, criação de robôs, máquinas de última geração. É sim uma modalidade que poderá ser aplicada e beneficiar as partes da relação, porém deverá ser ponderado alguns critérios para a modalidade ser considerada de sucesso.

2.2 A GLOBALIZAÇÃO E A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Nas últimas décadas, a globalização da economia passou a figurar como papel de importância ímpar e, inegavelmente, acarretou mudanças profundas e estruturais na organização clássica da relação de emprego, bem como nas formas de contrato de trabalho, exigindo que a sociedade e os empresários acompanhem a evolução e as novas estruturas e técnicas diferenciadas para atender a dinamicidade do mercado interno e externo (FERNANDES, 2014).

Nesse contexto, Rodrigues (2011) menciona, acertadamente, que vivemos em dois momentos marcantes para as transformações, quais sejam:

Dois momentos históricos que transformaram radicalmente as relações humanas de trabalho: a Revolução Industrial e a atual Revolução Tecnológica. A Revolução Industrial caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social. Já na Revolução Tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: nasce a era digital. Observamos também uma mudança no modo de vida do trabalhador, uma vez que a automação e a robotização eliminam postos de trabalho e exigem novas especializações, polivalências e multifunções, estimulando o surgimento de novos tipos e modos de trabalho.

Observa-se, portanto, de um lado a mudança com relação a globalização econômica que torna-se inevitável, pois a globalização encontra-se acompanhada de modernização tecnológica e informatização, tornando o mercado cada vez mais competitivo entre pequenas e grandes empresas, permitindo maior visibilidade e concorrência entre os empreendimentos (RODRIGUES, 2011).

De outro lado, observa-se o aumento do desemprego e da informalidade em países menos desenvolvidos que não estão adaptados ao uso das tecnologias, ou seja, países que não estavam e não estão preparados para enfrentar com igualdade a concorrência internacional instalada por multinacionais e empresas com o uso de tecnologias desenvolvidas (RODRIGUES, 2011).

Originalmente, segundo Schreiber (2012, p. 13)

O teletrabalho se voltou à diminuição dos deslocamentos entre a casa e o trabalho (commuting), de forma a reduzir o uso de combustíveis fósseis e o estresse com vias congestionadas. Todavia, o que se percebe hoje é que ele responde ao anseio que as empresas têm de se manter competitivas (diante da redução de custos), ao desejo dos pais de passar mais tempo com seus filhos, à necessidade de integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre outras possibilidades.

Nesse contexto, Pinel (2012) acrescenta com propriedade que

O processo de reestruturação global da economia, proporcionado pelo desenvolvimento científico-tecnológico, prenunciam a *lenta morte da distância* e apontam cada vez mais para as relações no mundo virtual, onde os computadores capazes de compreender a fala, ler textos manuscritos, executar tarefas anteriormente desempenhadas por seres humanos, anunciam uma nova organização social na qual o desenvolvimento de atividades dependerá cada vez mais de tecnologias – A Sociedade da Informação.

Com o passar dos anos, com os estudos avançados e com o desenvolvimento de novos equipamentos, torna-se visível as mudanças com relação aos meios tecnológicos, bem como a sua forma de evolução e o desenvolvimento das sociedades de forma gradativa. Os grandes centros passaram a estar abarrotados de pessoas que se movimentam e em sua maioria em um mesmo determinado período de tempo – horários de entrada e saída dos postos trabalhos (GRAVATÁ, 2018, p.241).

Além disso, precisamos considerar também aqueles que não são capazes de se locomover até o local de trabalho por alguma enfermidade ou deficiência e, por vezes, acabam não conseguindo emprego devido à dificuldade de locomoção até os postos de trabalho. Como mola mestra destas transformações, tivemos a globalização, que tem influência direta no cotidiano da população e busca melhorias constantes, não apenas no âmbito trabalhista (GRAVATÁ, 2018, p.241).

Nos ensinamentos de Spritzer apud Ward (2008, p. 26):

O teletrabalho, tema com repercussão atual, mas que tem seus primórdios em um caso prático registrado em 1857, quando J. Edgard Thompson, proprietário da empresa “Pennsylvania Railroad” nos Estados Unidos, descobriu que poderia usar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerir equipes de trabalho que se encontravam longe. Então, a organização passou a seguir o fio do telégrafo e a empresa implementou operações descentralizadas.

Pinel (2012) atesta que:

A outra experiência sobre o teletrabalho, podemos descrever que na Inglaterra, em 1962, foi criado por Stephane Shirley um pequeno negócio chamado Freelance Programmers, para ser gerido por ela em casa, escrevendo programas de computador para empresas. Em 1964 o Freelance Programmers já havia se tornado a F. Internacional, com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F.I. Group PLC, com mil e cem TeleTrabalhadores.

Ainda, sobre o surgimento do teletrabalho, a paternidade do teletrabalho é declarada a Jack Nilles, que há quase quarenta anos lançou a idéia de inverter a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador, inicialmente denominado de telecommuting e que depois passou a chamar telework” e com a evolução hoje denomina-se teletrabalho ou home office (RODRIGUES, 2011).

A revolução tecnológica, inegavelmente, mudou de forma bastante significativa a estrutura econômica mundial, afetando também as relações sociais de trabalho existentes em nosso contexto. Nesse sentido, hodiernamente, com o advento da internet e com o desenvolvimento tecnológico, surgiram as chamadas novas formas de trabalho, permitindo assim, a execução mais eficiente de diversas tarefas, diminuindo ou cessando a influência da distância física para a realização das atividades laborais que o empregado/teletrabalhador deve desenvolver no período de labor (SILVA, 2018).

Nos dizeres de Souza (2018),

As novas tecnologias permitem a disponibilização da informação independentemente do local onde cada um se encontra, e conduzem a novas formas de executar tarefas. Assim, o teletrabalho corresponde a uma nova forma de organização do trabalho, que diferencia dos empregos atuais e possibilita novas formas, desvencilhando-se do modelo burocrático/mecânico vigente na fase do sistema de produção industrial para um modelo orgânico/flexível, elaborado pelo empregado, da sua melhor forma e como melhor lhe atender.

Portanto, nos ensinamentos de Rodrigues (2011) é possível compreender que

O teletrabalho origina da introdução das novas tecnologias da telemática no processo produtivo da empresa. O computador assume a posição de instrumento imprescindível de trabalho por grande parte dos profissionais modernos, sendo que em alguns casos, a prestação de trabalho passa a ser executada exclusivamente através dos instrumentos da telemática, poderosas ferramentas de trabalho capazes de integrar economias locais e até mesmo globais. É o chamado mundo virtual ou ciberespaço.

Ainda, complementando o tema Schreiber (2012) destaca que

A tecnologia possibilita que o teletrabalhador esteja em diferente espaço físico entre a empresa e a realização da atividade, mas pode perfeitamente realizar as demandas através dos meios telemáticos sem a necessidade de estar nas dependências da empresa. É nesse sentido, portanto, que se trabalha a questão de capacidade de “reduzir distâncias”, entre empresa e empregador, pois permite, em poucos segundos, ir para diversos lugares do mundo usando apenas um clique com a ponta dos dedos.

Para exercer a modalidade de teletrabalho, segundo a autora Pinel (2012):

Não importa a cor, raça, idade, sexo, deficiência física ou o local onde o trabalhador se encontra, barreiras comuns para o mercado tradicional de trabalho, pode ser desenvolvido no campo ou na cidade, atuando assim como um fator de inserção de trabalhadores fora dos grandes centros urbanos, bastando apenas a difusão das TIC's a locais que ainda não são alcançados por esta infraestrutura.

Percebe-se, que o teletrabalho surge como uma alternativa e é capaz de gerar tanto empregos altamente especializados, quanto aqueles que demandam menor especialização, alcançando, portanto, um grande contingente de trabalhadores, inclusive aqueles que hoje encontram-se excluídos do mercado de trabalho devido a mobilidades reduzidas, como deficiências físicas ou mentais e que podem exercer a modalidade de teletrabalho sem desgaste de locomoção (PINEL, 2012).

O teletrabalho surge com as necessidades da própria sociedade, a evolução cada dia mais constante no âmbito da tecnologia da informação, e por mais que a população esteja distante fisicamente de outras pessoas ou locais, mas, ao mesmo tempo, está ligada virtualmente através de tecnologias como whatsapp. Sendo assim, podemos considerar que estamos vivendo uma verdadeira revolução

tecnológica, uma nova versão que influenciará diretamente nas relações trabalhistas, sem dúvida alguma.

Tornou-se uma necessidade da sociedade a existência de um trabalho que possibilite ao empregado uma melhor qualidade de vida. Com a utilização da modalidade de teletrabalho, por exemplo, ele evita trânsito, economiza tempo, passa maior parte do tempo na sua casa e com sua família, dentre outros benefícios de trabalhar em local da sua escolha, qual seja, sua residência, centros satélites, bibliotecas, apenas utilizando meios tecnológicos para tanto.

Pode-se considerar que o teletrabalho no Brasil iniciou, de forma gradativa, com a sua menção no Seminário de Telecommuting, em 1997. Nessa data ele foi apresentado como modalidade à disposição do empregado e do empregador. Posteriormente, em 1999 estudiosos criaram o grupo chamado de teletrabalho e novas formas de trabalho, com o intuito inicial de discutir e estudar a modalidade nas empresas e corporações (IGESCA, 2017, p. 05).

Por fim, ainda existem discussões a respeito do fim do trabalho com o uso das tecnologias. Não há dúvidas que com o uso da tecnologia as formas de trabalho precisam ser adaptadas, os trabalhadores precisam se adequar à nova realidade. Sendo assim, o teletrabalho surge com uma possibilidade ao empregador e ao empregado, visando diminuir as barreiras geográficas e arquitetônicas que muitas vezes impedem a realização das atividades por determinado profissional (RODRIGUES, 2011).

Com isso, o teletrabalho já existe em algumas empresas no Brasil realizando a modalidade de teletrabalho, permitindo tanto a maior satisfação dos funcionários quanto a questão de inclusão de pessoas portadoras de deficiências que têm a opção de trabalharem à distância. Um exemplo que podemos citar é o caso de alguns Tribunais que adotam esse regime de trabalho entre os seus servidores.

A utilização do teletrabalho nos TRFs da 2ª Região (Rio de Janeiro e Espírito Santo), 3ª Região (São Paulo e Mato Grosso do Sul) e 4ª Região (Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná) demonstram efetividade e eficiência na prestação do serviço. O TRF da 4ª Região foi o primeiro a adotar a modalidade e hoje é o mais consolidado e com a experiência que é considerada exitosa, visto que houve aumento

de produtividade e melhoria da qualidade de vida dos servidores (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2017).

Algumas empresas privadas já utilizam a prática do teletrabalho a alguns anos, sendo que os funcionários exercem as atividades realizadas em suas casas ou outros locais a sua escolha, devendo utilizar apenas o meio tecnológico de comunicação, sendo que podemos citar como, por exemplo, algumas empresas que utilizam o teletrabalho no Brasil antes da sua positivação na CLT: a DELL, a INTEL, a TOTVS, a GOL, o TICKET, entre outras.

Para Barboza (2018):

A ordem constitucional brasileira assegura não apenas o direito ao trabalho como também os direitos básicos dos trabalhadores. Isto é fruto de lutas da classe trabalhadora lastreadas pela história do trabalho na ordem mundial. É esta história que justifica certa apreensão da classe trabalhadora quando se vislumbra mudanças legislativas que promovem inovações nas relações trabalhistas. Porém, a constante evolução das tecnologias demanda revisão de regras que disciplinam as relações sociais, inclusive as trabalhistas, que também devem se adaptar aos novos tempos. Há que se cuidar para que mudanças e atualizações, mesmo quando necessárias, não ponham em risco as conquistas trabalhistas tão duramente conquistadas.

Alves (2011) complementa que de acordo com as inovações tecnológicas que rodeiam a todos,

O teletrabalho chega como uma modalidade de trabalhar adaptada a tal era. Não queremos dizer que o teletrabalho é uma anarquia do mundo laboral, apenas demonstrar que o trabalho via sistema de telecomunicação informatizado pode ser executado em qualquer lugar, ou seja: o trabalhador exerce uma atividade onde está e não simplesmente se desloca até o trabalho. O teletrabalho faz com que seja adquirida uma nova dimensão de tempo e espaço, empregada para exercer as atividades de trabalho na busca da obtenção de meios de sobrevivência na era digital (movida pela Internet, comunicação móvel e telefone celular, as quais são as novas ferramentas de trabalho) com troca rápida de informação.

Perante o exposto, visível a evolução tecnológica nas últimas décadas, a evolução de máquinas, robôs, sistemas informatizados e interligados, celulares de última geração, aplicativos, robotização, cibernética e tantas outras formas de utilização das tecnologias da informação e comunicação que a mudança

na forma de relações sociais e laborais é necessária, permitindo assim a maior satisfação tanto para o empregado quanto para o empregador.

2.3A NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

Quando tratamos sobre o Direito do Trabalho, devemos lembrar que é uma área em formação e desenvolvimento na nossa sociedade. Quando surgem novas formas de trabalho, é tarefa do estudioso do direito do trabalho determinar a natureza jurídica desta, incluindo-as em alguma das categorias legais existentes, nesse caso, trata-se de tema relativamente novo e ainda não possui definida a sua natureza jurídica de forma absoluta (ESTRADA, 2014, p. 53).

Para Romar (2018, p. 205-206), na realidade

O vínculo de emprego emerge sempre que o trabalho seja exercido com subordinação, independentemente do local onde é prestado. O recebimento de ordens ou instruções, aliado à obrigação de uma produção determinada, permite afirmar que o trabalhador a distância ou em domicílio é um empregado.

Explicita Alves (2011) que

A chamada “Revolução Digital” adveio também para ficar no Brasil e desencadeou crescentes inovações no setor de tecnologias voltadas para área de telecomunicações conectadas às da informática. Tal fato influenciou sensivelmente as relações de trabalho e conseqüente mister se faz voltarmos os olhos para sua natureza jurídica do denominado teletrabalho.

Vilhena citado por Alves (2011), relata de forma brilhante que

Nos complexos elementos inerentes ao conceito do teletrabalho em termos jurídicos são colocados em cheque: subordinação, pessoalidade, continuidade, controle de jornada e, até mesmo, na forma de remuneração. São introduzidos novos elementos: flexibilização, parasubordinação, despersonalização e desterritorialização em seu bojo. Com o teletrabalho o empregado tem acesso às atividades ou funções onde possa conectar suas

ferramentas tecnológicas. Em muitos casos, o trabalho não é desagregado do trabalhador, ambos se tornam uma célula viva, inseparável.

Para Pedreira citado por Alves (2011), com propriedade ressalta que “a investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de forma autônoma como de forma subordinada”.

Percebe-se, portanto, que a subordinação é um dos elementos caracterizadores da relação trabalhista, portanto, está intimamente ligado ao poder de direção do empregador sobre seu empreendimento e, em sua forma mais tradicional, dá-se por ordens e fiscalização diretas do empregador sobre a atividade desenvolvida pelo empregado, o que na modalidade de teletrabalho também o será (ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 108).

Para Souza (2019) o entendimento é de que:

O teletrabalho pode ser visto como uma nova forma de associarmos a qualidade de vida do trabalhador com as atividades, por ele desenvolvida. Pela sua conceituação, é possível identificar que o teletrabalho está diretamente ligado com a sua natureza jurídica, ou seja, existe uma “nova” modalidade de emprego com proteção legal tanto para o empregado quanto para o empregador.

Ao passo que a natureza jurídica do teletrabalho, nos dizeres de Cavalcante (2018),

Está diretamente relacionada com a prestação do serviço pela parte e o empresário, pois o teletrabalho na realidade tem maior relação com a organização da atividade do empresário, do que, um novo trabalho, com uma autorregulamentação. Portanto, em se tratando de economia existe uma diversidade de mecanismos jurídicos que poderão ser utilizados para a tomada do teletrabalho, sendo: terceirização dos serviços de transmissão de dados, prestação de serviços por trabalhadores autônomos, etc.

Já para Rodrigues (2011, p. 51):

O surgimento de uma nova forma de trabalho, como é no caso do teletrabalho, impõe a investigação de sua natureza jurídica. O teletrabalho, apesar de possuir algumas características peculiares, como a possibilidade de flexibilidade de horário e ausência da fiscalização direta do empregador, não imprime por si mesmo o selo de autonomia à relação jurídica entre o

teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços. Como bem destacado por THIBAUT ARANDA, esta forma de organização laboral se encontra nesta sempre difícil zona cinzenta de delimitação entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Com tais contribuições, resta evidente que a nova modalidade de trabalho é compatível com o direito do trabalho e com as regras trabalhistas, bastando a obediência das partes em relação à legislação e a adequação da modalidade, conforme as suas peculiaridades (ALVES, 2011).

Ambos, empregado e empregador, podem perfeitamente adequar-se a esta modalidade de trabalhar que será, evidentemente, tendência entre as empresas. Claro que com base num sistema de controle e execução do trabalho remotamente, não restando prejudicada a natureza jurídica de subordinação e demais elementos caracterizadores da relação trabalhista, visto que o empregado estará vinculado através do contrato de trabalho ao empregador (ALVES, 2011).

Transcrevemos o trecho da Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, onde o autor ARRUDA, (2018, p. 41-42) descreve perfeitamente a questão do controle de jornada a partir da sua participação em uma palestra sobre o tema, ministrada pela professora portuguesa da Universidade do Minho, Maria Teresa, alerta que:

Hoje existem empresas que têm no teletrabalho uma forma de controle tão rigorosa, que nem existe na forma de trabalho comum. Você entra no seu trabalho, às vezes você está lá, liga o computador, vê alguma coisa, mas você levanta, vai ao cafezinho. No teletrabalho algumas empresas controlam de maneira tal que elas sabem quantas teclas estão sendo emitidas, como está a digitalização de cada um, qual o horário que se afastou da máquina (porque parou de digitar ou de mexer). Ela diz que há um controle imenso, e o chama até de Admirável Mundo Novo, fazendo uma reflexão com base no livro famoso do escritor Aldous Huxley.

Segundo o autor Silva (2019),

A natureza jurídica é de suma importância para constatar a posição topológica de um instituto no quadro de sua ciência. A teoria majoritária entende que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual. Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. Então como um contrato de leasing tem natureza comercial, um contrato de trabalho tem natureza trabalhista.

Portanto, trata-se de uma modalidade ainda em pleno desenvolvimento e adaptação no Brasil após a reforma trabalhista, portanto, ainda não foi definida a sua natureza jurídica de forma concreta e absoluta. Uma breve análise deverá ser realizada se é subordinado ou não o teletrabalho, permitindo assim a verificação do caso em concreto, para tratar sobre a natureza jurídica, mas existindo subordinação na relação de emprego é de natureza contratual.

Ao que tudo indica, há clara evidência de subordinação jurídica no âmbito do teletrabalho, mas existe a questão das novas características introduzidas com o teletrabalho, sendo possível mencionar a descentralização e a flexibilização, onde o teletrabalho inclusive não exerce jornada controlada. Nesse sentido, a natureza jurídica do teletrabalho deverá ser pensada especificamente para o teletrabalhador, sendo mais adequado pela forma que a modalidade de trabalho será exercida.

3 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Dentre tantas formas de trabalho, está-se diante de uma inovadora modalidade que é o teletrabalho, sendo necessário perceber que todos os papéis de uma empresa estão interligados, sendo tanto a estrutura organizacional, a estratégia, o financeiro, a cultura, os processos todos estão interligados de forma direta ou indiretamente com a atividade-fim da empresa (MELLO, 1999, p. 9).

Nos dizeres de Alves (2011), este dispõe que

O teletrabalho rompeu com a moldura tradicional dos modos de trabalho e impulsionou a prestação do labor para um patamar de controle inusitado, qual seja: trabalho direcionado a distância com controle *online* ou por meio de resultados e metas previamente estipulados pelos contratantes, sem a necessidade de estarem frente a frente com o regime da subordinação, com base em regimentos internos de corporações empresariais, ou melhor dizendo, nos moldes clássicos, moldados por regulamentos com jornadas de trabalho no local de trabalho, chefias imediatas, horário de descanso, a denominada intercalação entre as horas laboradas, controle de ponto na entrada e na saída, enfim, tudo mudou em termos de organização no setor de recursos humanos, que passa até não existir. Não há empregados num

local denominado “empresa”, apesar de que o teletrabalho possa existir no âmbito das mesmas.

Rocha e Muniz (2013, p. 102) entendem que no mercado atual e produtivo,

O teletrabalho constitui modalidade de trabalho viabilizada pela tecnologia da informação e da comunicação, importando não apenas em supressão de barreiras geográficas, mas também otimizando o relacionamento entre empregado e empregador, além de diminuir os custos da produção, uma vez que, de regra, é desenvolvido fora da estrutura física tradicional do tomador do serviço.

Nesse sentido, para que dê certo o teletrabalho, é necessário um equilíbrio entre as atividades desenvolvidas na empresa. Somente assim o teletrabalho poderá ser considerado uma modalidade de sucesso, pois é preciso um alinhamento também do gerente, do supervisor, e, principalmente, funcionário com o comprometimento de desenvolver de forma satisfatória as demandas em sua residência, sem procrastinação e atraso na entrega das demandas (MELLO, 1999, p. 9).

No entanto, em se tratando da modalidade de teletrabalho, percebemos que o empresário ao adotar a modalidade é preciso saber quando e em qual setor adotá-la, pois apesar de existir uma tecnologia de informação precisa para atender as necessidades do empregado que labora à distância, falta, por vezes, a visão estratégica administrativa necessária para gerenciar esta modalidade que é diferenciada e peculiar, ao contrário da modalidade presencial. Má gerência e estratégia podem acarretar prejuízos ao empregador e conseqüente dispensa do empregado (MELLO, 1999, p. 9).

Filho e Esteves (2017, p. 393) mencionam acertadamente que

As atividades desenvolvidas no âmbito laboral, vêm sendo desvinculadas, cada vez mais, de espaços físicos como no escritório empresarial ou na sede da empresa. Na sociedade do conhecimento, a ideia de posto fixo de trabalho é superada, não vinculando mais o trabalho como era em tempos remotos, onde o empregado necessariamente precisava se deslocar até o estabelecimento empresarial. Por meio das novas tecnologias da informação e da comunicação o empregado pode exercer suas funções de qualquer lugar e em qualquer tempo, apenas utilizando a tecnologia.

Existem algumas modalidades de teletrabalho, que são as mais corriqueiras e utilizadas atualmente pelo teletrabalhador e pelas empresas, sendo elas: o trabalho nos centros satélites, nos centros locais, teletrabalho de aproximação, teletrabalho precário, teletrabalho de recompensa e o teletrabalho móvel, teletrabalho nômade, etc. Passaremos a definição de cada modalidade para melhor compreensão do tema.

Os centro satélites, para Souza (2018) pode ser definido como

Escritórios descentralizados de propriedade de uma única empresa, que tem como objetivo aproximar os funcionários das suas habitações, e também facilitar o acesso aos clientes, permitindo que o trabalho seja realizado em espaços diversos e várias cidades, sendo geridos por uma empresa. Ocorre uma mistura de funções, diferente da hierarquização da empresa sede. Sendo assim, destinam-se principalmente para reuniões e comunicação dos trabalhadores em trânsito das empresas transnacionais, permitindo um ambiente com todos os equipamentos para realização do trabalho a ser desenvolvido.

Ainda, para o autor o autor Souza (2018), os centros locais de telesserviços podem ser definidos como

Espaços alugados por qualquer empresa ou trabalhador autônomo que precisam comunicar-se com a empresa ou cliente. Podem abrigar trabalhadores de diversas empresas que compartilham serviços disponibilizados pelo proprietário. Alguns funcionários regulares são proibidos de utilizar tais serviços, pois a empresa receia pela quebra de segurança.

Teletrabalho de aproximação, pode ser entendido como aquele que tem o objetivo aproximar a empresa e os seus clientes, como o próprio nome já se refere. Trata-se, normalmente, de locais estratégicos no âmbito geográfico de determinados locais. Um exemplo dessa modalidade é o caso das agências bancárias e normalmente, o funcionário possui certa autonomia em relação a sua função (COSTA; NOVO, 2019).

À medida que o teletrabalho precário pode ser considerado aquele que não demanda tanto conhecimento das tecnologias de informação e comunicação, portanto, pode ser realizado sem muita qualificação profissional. Nessa modalidade a

autonomia do teletrabalhador é quase nula, como exemplo, a função do datilografista (COSTA; NOVO, 2019).

Por outro lado, o teletrabalho recompensa é aquele realizado em forma de consultoria, de análise de dados, o teletrabalhador realizada a codificação e unificação de informações de forma polivalente. Modalidade esta, a utilizada principalmente em seguradoras e organizações financeiras, onde há uma motivação utilizada pela gestão do negócio, onde o teletrabalhador utiliza o tempo parcial para realizar as atividades (COSTA; NOVO, 2019).

Nos ensinamentos de Souza (2018) este considera

O teletrabalho móvel todo aquele realizado com estações (Telemáticas) móveis, ora em um local, ora em outro, como por exemplo, em bibliotecas, em praças de alimentação, no carro, avião, praça pública etc. Além dos tempos em trânsito, muitos trabalhadores em praias, bares, piscinas e restaurantes, aproveitam para transformar momentos de lazer em momentos de trabalho, pois a tecnologia permite ao trabalhador essa possibilidade de cumprir com as demandas e aproveitar de momentos com a família e demais formas de lazer que lhe convém.

As modalidades de teletrabalho podem ser agrupadas por várias classificações, sendo estas estabelecidas pelo empregador a forma que mais lhe satisfaz no âmbito empresarial, o que muda é a sua nomenclatura, mas o centro da sua intenção é o uso de meios de comunicação e informática para a realização das atividades laborais.

É possível mencionar, ainda, que existem outras formas de teletrabalho para outros doutrinadores, portanto, Cavalcante menciona que considera como modalidade o trabalho em domicílio, o teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade ou móvel ou ainda itinerante e teletrabalho transnacional (CAVALCANTE, 2018, p. 319-320).

Abaixo mencionaremos o significado de cada modalidade segundo o autor Cavalcante (2018, p. 319-320).

O trabalho em domicílio corresponde ao trabalho tradicional realizado em domicílio do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido Já o teletrabalho realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de telesserviço) é uma forma de organização das atividades em um espaço

devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa.

No trabalho nômade (também conhecido como móvel), o teletrabalhador não tem local fixo para a prestação dos serviços, o que pode ser verificado com o trabalhador externo.

Tem-se, ainda, o teletrabalho transnacional, o qual é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto. Em relação ao critério temporal, pode ser permanente, quando o tempo de trabalho fora de empresa exceder a 90% do tempo trabalhado.

Por sua vez, o alternador é aquele em que se consome 90% da carga horária no mesmo local. E, ainda, o suplementar ocorre quando teletrabalho é frequente, mas não diário, sendo pelo menos uma vez por semana (dia completo). Pelo critério comunicativo, tem-se o teletrabalho off-line (desconectado) ou on-line (conectado).

A escolha da forma de teletrabalho, a princípio, deverá ser pelo empregador, o qual tem a gerência do negócio e saberá qual a melhor modalidade se enquadra às suas necessidades. No entanto, essa escolha deverá ser também analisada em conjunto com o empregado, visando a melhor modalidade para as partes envolvidas na relação empregatícia.

3.1 DIFERENÇA ENTRE O TELETRABALHO O TRABALHO À DOMICÍLIO E O TRABALHO EXTERNO

É possível considerar a existência de diferença entre as formas de trabalho acima referidas? A partir da análise bibliográfica e de pesquisas realizadas sobre o tema, pode-se concluir que sim existe diferença entre as três formas de trabalho, quais sejam: teletrabalho, trabalho a domicílio e trabalho externo.

O trabalho externo pode ser considerado aquele realizado pelo profissional fora do domínio e controle do empregador, é denominada comumente de jornada não controlada porque preceitua assim o art. 62, I, da CLT “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”. Como profissionais que realizam o trabalho externo podemos considerar, por exemplo, o vendedor viajante, os motoristas carreteiros, etc.

Já o trabalho a domicílio deve ser analisado sob a ótica da subordinação ou de forma autônoma. Sendo que de forma autônoma o trabalho é realizado por conta e risco do trabalhador, sendo ele que organiza e controla a sua atividade, realiza o planejamento como o serviço será executado e tem a responsabilidade pelas despesas e lucros com o empreendimento.

Ao passo que quando o trabalho a domicílio é realizado de forma subordinada e ele está sob o comando do empregador, conforme preceitua o art. 83, da CLT, “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”, não devendo o valor da remuneração ser abaixo de um salário-mínimo. Como exemplo de profissionais que exercem as atividades em domicílio tem-se o marceneiro, a costureira, a bordadeira, a manicure, etc.

Por fim, o teletrabalho é o serviço prestado pelo empregado em local diverso do estabelecimento empresarial, no entanto, para a realização do serviço o teletrabalhador deverá utilizar recursos eletrônicos, de informática e de comunicação, não precisando ser necessariamente realizado no domicílio do empregado, o que o diferencia do trabalho a domicílio. Como exemplo de profissionais que exercem as atividades em regime de teletrabalho tem-se o advogado, o professor, o tradutor, o programador, o designer, etc.

O artigo 6º da CLT, simultaneamente estabelece que não se diferencia o trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento do empregador. Logo, pode-se compreender que estendem-se às normas jurídicas ao teletrabalho quando compatíveis, conforme disposição:

Art. 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Ainda sobre o tema, importante mencionar que para Igesca (2017, p. 07),

Os termos mais utilizados para este tipo de trabalho é Teletrabalho, Teleworking, Telecommuting, ou até mesmo trabalho à distância, que

acontece quando os trabalhadores trabalham remotamente, normalmente em suas residências, podendo trabalhar todos os dias do mês, em apenas alguns dias, ou de maneira ocasional, sob determinadas circunstâncias estabelecidas pela empresa. Os empregados nestes casos trabalham com computador equipado com modem e linha telefônica fazendo parte de uma empresa, mas que não precisam comparecer às suas instalações físicas para desempenhar suas atividades.

Segundo a autora Denise Fincato (2018, p. 55), “não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, ser igualado a trabalho em domicílio, constituindo-se, portanto, figura sui generis”.

Segundo o autor Cavalcante (2018, p. 321-322),

No âmbito da OIT, a Convenção 177 (1996) trata do "trabalho em domicílio", assim considerando a figura do trabalhador em domicílio aquele que trabalha: (a) em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador; (b) em troca de uma remuneração; (c) com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente, de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais (art. 1º).

O contrato de trabalho nas modalidades acima mencionada não difere dos demais contratos de trabalho, mas existem “distinções” como a exclusão de controle de jornada e conseqüente não pagamento de horas extras, sendo este o maior impasse em relação às abordagens desta modalidade.

Considerando que o empregado tem a liberdade de administrar o tempo de seu trabalho, resulta a dificuldade de reconhecimento das horas extras, motivo pelo qual o art. 62, III, da CLT, foi incluído pela Lei nº 13.467/2017. Portanto, conforme estabelece o *caput* do referido artigo “não são abrangidos pelo regime do capítulo II os empregados em regime de teletrabalho”.

Segundo Igesca (2017, p. 09) há certa divergência em relação a exclusão dos teletrabalhadores no capítulo II da CLT, onde:

Tendo em vista a autonomia do tempo que o empregado tem ao seu dispor com o teletrabalho é eventual e está associada à flexibilidade do trabalho, pois apesar de trabalhar o mesmo tanto de horas normais estas horas poderão ser controladas pelo próprio empregado, sendo que esta não

significa liberdade absoluta, pois ainda assim poderá ser controlado pela empresa também.

Importante mencionarmos que a distinção que o artigo 75-B da CLT, impõe é que o teletrabalho não se confunde com trabalho externo, embora ambos sejam realizados a distância e nem mesmo pode ser confundido com o trabalho a domicílio, mas esse afastamento em relação a dependências da empresa comina em uma rotina de trabalho diferente para cada modalidade (SILVIA, 2018).

Complementa Miziara (2017, p. 37-38) de forma excepcional que

A Lei faz distinção entre o trabalhador externo e o teletrabalhador. Ambos são trabalhadores à distância, mas, o externo, como o próprio nome indica, é o que trabalha externamente e geralmente não possui um local fixo para exercer suas atividades [...] o teletrabalhador geralmente possui um local fixo para exercer suas atividades.

Portanto, sinaliza-se que o teletrabalho e o trabalho a domicílio são gêneros do trabalho à distância, mas, apesar de possuírem características do mesmo gênero são distintos e cada qual possui as suas especificidades e as formas de execução das atividades mudam em cada modalidade.

Sendo assim, as suas características se distinguem porque o teletrabalho é realizado precipuamente com a utilização de ferramentas tecnológicas com funções avançadas e, indubitavelmente, em curto espaço de tempo será a área de destaque dentro do trabalho à distância, pela forma que está se desenhando o quadro de tecnologias, visando economia financeira para o empregador e de tempo de lazer ao empregado.

3.2 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma necessidade que surgiu como resposta aos anseios da sociedade, diante de tantas opções tecnológicas e de comunicação. É uma

opção de trabalho em pleno desenvolvimento e tendente a ser utilizado por mais empresas até as próximas décadas. É uma evolução necessária diante da era da comunicação digital em que estamos vivendo.

Como oportunamente adverte Delgado (2017, p. 1025),

A circunstância de a lei permitir o enquadramento no pressuposto da subordinação dessas situações novas de prestação de serviços em home offices e também em dinâmicas de teletrabalho (...) não confere automático fôlego para se concluir pelo império de minucioso sistema de controles de horários durante a prestação laborativa”, tratando-se, assim, de “conceitos e extensões distintos”.

Nos ditames de Sivoletta (2018, p. 409):

Já se sabe que a evolução do trabalho é inerente ao próprio Direito do Trabalho, pois acompanha a evolução da própria sociedade em seus avanços. O novo formato do mercado de trabalho segue o avanço tecnológico e está muito ligado aos meios de tecnologia e novas formas de comunicação e controle. Como primeira e principal consequência, tem-se um novo conceito de tempo e espaço, realocando a ideia da subordinação jurídica em relação ao controle do tempo despendido na prestação de serviços e seu espaço geográfico de execução.

Para Cavalcante (2018, p.321):

O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade. Serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação dos serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado.

Já para o jurista Delgado (2017, p. 137):

A primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do país diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância.

Segundo Alvarenga (2014) pode-se concluir que

A teoria da subordinação estrutural é responsável em trazer para dentro do Direito do Trabalho trabalhadores que se encontram inseridos nas novas formas de organização do trabalho, e, por conseguinte, afastados do conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica. É em decorrência das novas formas de gestão administrativa ou de reestruturação produtiva advindas dos efeitos da globalização na organização produtiva e do trabalho que o legislador brasileiro teve o objetivo de traçar o critério de subordinação estrutural, tendo como instrumento a introdução da Lei nº 12.551/2011 ao art. 6º, da CLT.

Anteriormente a Lei nº 12.551/2011 o questionamento era recorrente em relação a (in) existência de vínculo empregatício nas relações trabalhistas no tocante às situações de teletrabalho. No entanto, este questionamento superou a controvérsia que se apresentava com o art. 6º, da CLT, visto que há subordinação jurídica na relação de emprego na modalidade de teletrabalho (DELGADO, 2017, p.137).

Portanto, de forma intencional, evitando assim o pagamento de horas extras para o teletrabalhador, o legislador incluiu o inciso III no art. 62 da CLT, de modo a retirar a proteção à jornada, demonstrando um retrocesso, visto que o teletrabalho é considerado como o uso das tecnologias da informação, não há impossibilidade de controle de jornada pelos meios de comunicação, sendo perfeitamente possível o controle de jornada e também a localização do empregador pelos meios tecnológicos existentes.

Portanto, para o Autor Delgado (2017, p. 138):

É cabível a observação a ser feita no sentido de lembrar que a Lei n.13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere à não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (incisos I, II e III do art. 62), das regras concernentes à duração do trabalho. Tais empregados, portanto, laborando em contexto que torna difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc.

Segundo Cassar (2018, p.134):

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Mas diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, este meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não

são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de os demais trabalhadores externos.

Em verdade, essa normativa não foi adequadamente estabelecida, pois trata-se de um malefício ao teletrabalhador, pois com todos os meios de comunicação e informação é possível o trabalhador ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, etc., e mesmo assim restou excluído da jornada controlada (CASSAR, 2018, p. 134).

Aliás, a própria disposição do parágrafo único do art. 6º da CLT é clara no sentido de que “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”, perfeitamente possível o controle do teletrabalhador pelo empregador (CASSAR, 2018, p. 134).

Portanto, gera estranheza o fato de que o empregado que opera em regime de teletrabalho seja excluído do regime de controle de jornada, tanto para o recebimento de horas extras quanto para outros direitos aplicados aos empregados que trabalhem em regime presencial, pois inerente à atividade é estar ligado aos meios telemáticos e, plenamente, possível o controle da sua jornada por formas diversas de controle. Infelizmente o legislador não foi feliz em realizar a exclusão dos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos.

4 JORNADA DE TRABALHO NO ÂMBITO DO TELETRABALHO

Convém, ainda, mais detalhadamente analisarmos o artigo 75-C e seus parágrafos, da CLT, que foram incluídos com a reforma trabalhista e estabelecem as formas de alteração do contrato de trabalho do empregado que labora em regime presencial e o que labora em regime teletrabalho e, a critério do empregador, passa a trabalhar em regime presencial.

O art. 75-C, incluído pela reforma trabalhista na CLT, estabelece o seguinte:

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.

Em relação ao artigo 75-C, este foi inserido com o intuito de estabelecer as normativas que regem o contrato de trabalho no caso do teletrabalho, bem como nele deverá ser, estabelecido regras claras para a configuração e execução do teletrabalho, com exigência de que seja objeto de contrato escrito, e não apenas verbal. Ainda, percebe-se que é possível a alteração da modalidade de regime de trabalho do presencial para o teletrabalho e vice versa (ROMAR, 2018, p. 195).

Em ocorrendo a mudança do trabalhador presencial para o teletrabalho é necessário o consentimento das partes mediante acordo e a mudança deverá ser registrada em aditivo contratual. Ao passo que o teletrabalho para o presencial se ocorrer por determinação do empregador ele deve garantir ao empregado o prazo de transição de 15 dias, também haverá aditivo contratual (ROMAR, 2018, p. 195).

No âmbito do teletrabalho, a relação de emprego existente entre empregado e empregador deve preencher os mesmos requisitos legais da relação empregatícia, conforme estabelece a CLT, sendo necessário a prestação de serviço de forma subordinada, onerosa, pessoal e não eventual.

A jornada do trabalhador na modalidade de teletrabalho não seguirá a jornada conforme os demais trabalhadores, visto que não terá controle de jornada, no entanto, o contrato individual do empregado deverá ser formal e solene, devendo constar expressamente a sua condição de teletrabalhador.

Quando da contratação de funcionário para exercer a modalidade de teletrabalho, a informação de prestação de serviços na modalidade de teletrabalho é cláusula expressa do contrato de trabalho e, portanto, deverá ser por escrito, com as

especificações de quais atividades serão realizadas pelo empregado. O legislador nos parágrafos autorizou, por mútuo acordo entre as partes, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho, no entanto, deverá constar no contrato de trabalho o aditivo expresso da mudança de regime (CAVALCANTE, 2018, p. 324).

Para Miessa (2018, p. 648):

A legislação retirou a possibilidade de contratação tácita de empregado em regime de teletrabalho. Apesar de a lei não estabelecer nenhuma sanção pela ausência de contratação expressa, entendemos que o contrato tácito de trabalho implica a desconsideração do regime de teletrabalho. O trabalhador terá os mesmos direitos de um empregado em regime presencial com direito à limitação de jornada, com horas extras, intervalos e adicional noturno. Ainda, o empregador será autuado pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação.

A regra, no direito brasileiro, conforme estabelece a Constituição Federal em seu art. 7º é a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sem distinção. Ainda, há previsão expressa no art. 58, da CLT, sobre a jornada de trabalho de 8 horas, desde que não seja fixado outro limite.

Assim, os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle através de login de entrada e saída de sistema, 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, visto que plenamente possível o controle da sua jornada (MELLO, 2018).

Para Miziara (2018, p. 71):

O controle de horário de trabalho, como por meio de sistemas de log in e log off no sistema, vigilância por câmeras ou qualquer outro meio de comando e fiscalização, surgirá o direito ao pagamento das horas extras, como, a propósito, sucede com as demais hipóteses do art. 62 da CLT. Nesses casos, vale registrar, caberá ao empregado o ônus da prova quanto ao controle do horário.

Como já exposto, com a reforma trabalhista os teletrabalhadores, ou seja, os empregados em regime de teletrabalho estão excluídos do controle de jornada. Isto implica dizer, em tese, que o empregado não estaria sujeito ao controle

de ponto, e se por um lado deixaria de receber o adicional pelas horas extras; por outro, não haveria mais que se falar em descontos, advertências ou suspensões por atrasos, no regime de teletrabalho visto que é incompatível com o regramento estabelecido (ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO/REGIONAL RS, 2019).

Contudo, segundo a Associação das empresas brasileiras de tecnologia da informação/regional RS (2019):

O Ministério Público do Trabalho já se posicionou contrário a essa regulamentação, afirma que na prática isto pode representar a exploração máxima do empregado por não limitar em nenhum aspecto a jornada de trabalho. Por isso o MPT defende uma interpretação mais restritiva neste ponto, afirma que com os atuais meios tecnológicos disponíveis é possível controlar o ponto do empregado, mesmo a distância, e por isso entende que deve valer a regulamentação geral da jornada, ou seja, 12 horas por dias (em escala 12 x 36) ou 220 horas por mês.

Consequente, plenamente favorável a posição do Ministério Público do Trabalho em relação à defesa dos trabalhadores, pois contraditório o mesmo trabalhar obrigatoriamente com os meios telemáticos e não ser possível controlar a sua jornada de trabalho. O empregador poderá utilizar de diversos meios tecnológicos para aferir a jornada de trabalho, visto que ausência de controle poderá significar excesso de jornada para o trabalhador.

Diante de tantas discussões sobre o teletrabalhador não possuir controle de jornada, não é possível deixar de mencionarmos a questão da desconexão, pois assunto em voga quando tratamos do teletrabalho. O trabalhador que não exerce o controle de jornada poderá trabalhar muito além da carga horária permitida em lei, ele estará conectado e à disposição do empregador sempre que este demandar e para tanto, não receberá horas extras, portanto, abriremos um novo tópico para trabalharmos melhor o assunto.

4.1 DIREITO À DESCONEXÃO

A Constituição Federal atribuiu ao direito de descanso status de direito fundamental, garantindo ao trabalhador que se recupere fisicamente e psicologicamente do cansaço e fadiga ocasionada pelo exercício realizado em sua jornada laboral. Por esse motivo, o direito à desconexão é um direito fundamental, inerente à dignidade da pessoa humana e deverá ser respeitado (BUBOLZ, 2013).

Para Harff (2017, p. 18):

A tendência é que o trabalho a distância, que traz consigo facilidades à prestação do trabalho e a economia de tempo de deslocamento por parte do trabalhador, se torne cada vez mais utilizado como modo de produção, comprometa a separação entre o tempo de trabalho e o tempo de não-trabalho. Como visto, esta tendência resulta, também, na possibilidade de tornar o empregado permanentemente disponível aos chamados do empregador, o que demonstra a importância e relevância da discussão acerca do Direito à Desconexão.

Segundo Fernandes (2018),

A utilização de *smartphones* permite que o empregado tenha acesso ao seu e-mail, receba mensagens de forma instantânea e contato telefônico pelo empregador a qualquer hora do dia, admitindo a produção de trabalho em prol do empregador, ainda que fora do horário de trabalho estabelecido contratualmente com a empresa.

Ainda, Fernandes (2018) conceitua de forma direta e esclarecida o direito à desconexão, o qual pode ser entendido como

O direito de o empregado usar seu tempo fora do ambiente de trabalho para atividades pessoais, familiares ou outras de interesse e que não estejam relacionados ao trabalho, até como forma de privilegiar os direitos fundamentais. Em suma, é o direito de não trabalhar fora do seu horário de expediente, bem como de não ter interrompido os seus horários livres e de férias.

As autoras Bald e Tessmann (2016) afirmam que

O direito à desconexão é uma garantia constitucional ao trabalhador na modalidade de teletrabalho, portanto, todo trabalhador tem que ter um tempo para o lazer, descanso físico e mental, pois este direito a desconexão seria uma forma de repouso do empregado. O direito à desconexão do meio ambiente de trabalho é um direito do teletrabalhador, sendo um dos direitos fundamentais relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho. A preocupação é no sentido físico e psíquico do teletrabalhador, além da restauração de energias.

Ainda, as autoras entendem que o direito à desconexão do meio ambiente de trabalho é uma prerrogativa do teletrabalhador, sendo um dos direitos fundamentais relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho, com previsão em legislação constitucional e devendo ser respeitada pelo empregador, mesmo diante da modalidade de teletrabalho (BALD; TESSMANN, 2016).

Ainda, dispõe o autor Silva (2018) que

O direito à desconexão considerado como instrumental a outros direitos, sendo inerente à dignidade humana do trabalhador, motivo pelo qual devem ser criados meios que impossibilitem o acesso pelo trabalhador de informações inerentes ao serviço fora de horários pré-determinados, semelhante a mecanismos de pausa em maquinários físicos, que visam inibir acidentes de trabalho. Deste modo, na era da informação, o direito deve se adequar às novas necessidades dos indivíduos sob pena de se tornar ineficaz, sendo que o direito ao lazer, ao descanso e ao convívio familiar e social dependem de uma total desconexão do indivíduo com sua relação de trabalho, motivo pelo qual o ordenamento jurídico deve proteger referido direito.

O descanso físico e mental é um direito fundamental e necessário a todos, pois o total afastamento do trabalho proporciona ao empregado momentos de relaxamento, lazer e convívio familiar, libertação e compensação às tensões do dia a dia, evitando doenças ocupacionais e problemas de saúde que agravam o passar dos anos (BALD; TESSMANN, 2016).

Assim, Harff (2017, p. 17)

Considera uso de novas tecnologias de informação e comunicação faria supor a melhoria das condições de vida e de trabalho para um grande número de trabalhadores, notadamente aqueles que passam a se valer do teletrabalho, de forma integral ou parcial. Contudo, o que se percebe é a intensificação do trabalho, que não guarda sinonímia ou conexão direta com a melhora na qualidade de vida.

Portanto, todo empregado em regime de teletrabalho tem direito ao descanso, férias, lazer, viabilizando a desconexão do trabalho, pois não importa onde o labor está sendo prestado, o que importa é o direito ao descanso, mesmo que o trabalho seja a distância, pois são direitos dos trabalhadores independente de ser

trabalhador presencial ou teletrabalhador. Não podendo também esquecer dos intervalos diários que também devem ser respeitados (BALD; TESSMANN, 2016).

Assim, os operadores do direito, os magistrados e a comunidade jurídica e laboral que atuam de forma direta em relação aos direitos trabalhistas deverão estar, portanto, aos limites e às circunstâncias fáticas de cada caso ou situação concreta que envolve o regime de teletrabalho, para que o teletrabalhador não seja prejudicado por realizar suas atividades na sua residência (FILHO, 2017, p. 192).

Percebe-se, com o explanado acima, a existência de uma linha tênue para o trabalhador em regime de teletrabalho, porque ele poderá estar exercendo suas atividades laborais e ao mesmo tempo parar e realizar suas tarefas diárias do cotidiano, para que isso não ocorra precisará ser um teletrabalhador com disciplina e foco para não gerar prejuízos para a empresa e também ser prejudicado com uma possível dispensa.

O empregador poderá não respeitar o direito à desconexão do empregado, sendo possível que ele trabalhe até mais do que o trabalhador presencial pelo fato de não conseguir separar o lazer do trabalho, devido a estar em sua residência realizando o seu trabalho, bem como será prejudicial pelo simples fato de estar excluído do controle de jornada e não receber por isso. Tema este que ainda precisa ser analisado de forma cautelosa pela jurisprudência evitando prejuízos ao trabalhador.

4.2 EQUIPAMENTOS E INFRAESTRUTURA

Na relação de emprego, o risco da atividade econômica é do empregador, nos termos do art. 2º, da CLT, onde dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (grifo nosso).

Por conta disso, a aquisição dos equipamentos deve ser realizada pelo próprio empregador, bem como as despesas de sua manutenção é de responsabilidade exclusiva do empregador, ele não pode delegar ao empregado as despesas que são de sua responsabilidade, visto que o risco da atividade econômica é do empregador.

No intuito de evitar discussões, a reforma trabalhista realizou a inclusão do artigo 75-D, na CLT, que discorre sobre a responsabilidade dos equipamentos no caso do teletrabalho:

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.

Isso é um assunto muito importante por ser de grande relevância para as partes, pois trata da responsabilidade de quem arcará com tais despesas e a responsabilidade dos equipamentos e do fornecimento destes, portanto, deverão ser estipulados em contrato escrito para que não haja prejuízo a nenhuma das partes envolvidas na relação contratual.

Sendo assim, com as alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas e a inclusão do art. 75-D, o legislador prevê que as despesas, inclusive as despesas de infraestrutura, como, por exemplo, mobiliário, espaço físico, energia elétrica, rede de internet etc., e seu reembolso serão previstas de forma escrita no contrato ou em aditivo e pagas todas pelo empregador (CAVALCANTE, 2018, p. 325).

Para Sivolella (2018, p. 413):

Aqui, novamente, a interpretação sistemática da Lei nº 13.467/17 não permite concluir, de maneira diversa ao entendimento de que, em hipótese alguma, tal responsabilidade pode ser transferida integralmente ao empregado. Desta feita, por força do artigo 2º, caput, da CLT, igualmente mantido em sua integralidade pela nova lei, e que consagra a máxima de que os riscos do empreendimento cabem ao empregador, como corolário e requisito da relação de emprego. O artigo 7º, IV, da Constituição, por sua vez, também poderia ser atingido em seu princípio da irredutibilidade salarial, caso a transferência integral dos riscos do empreendimento fosse permitida.

Também, segundo os ensinamentos de Cavalcante (2018, p. 325-326):

É importante orientar o empregado quanto à sua responsabilidade pelos danos materiais que possa causar ao empregador pelo uso inadequado e falta de manutenção dos equipamentos. Sobre tal questão, o direito português prevê expressamente a responsabilidade do empregador pela instalação, manutenção e pagamento das despesas inerentes à prestação de serviços (art. 168^o, I, Código do Trabalho Português). Por sua vez, cabe ao empregado seguir as orientações do empregador quanto ao uso dos equipamentos (art. 168, II e III).

Como bem observa o Ministério Público do Trabalho em sua Nota Técnica no 07, de 09 de maio de 2017:

[...] a norma não define a responsabilidade do empregador pelas despesas com a aquisição ou manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessária para o trabalho ou as despesas dele decorrentes, como energia elétrica e internet, por exemplo, permitindo que sejam livremente estipuladas no contrato de trabalho.

Assim, para Schreiber (2012)

Partindo-se da premissa de que os riscos da atividade devem recair sobre o empresário, cabe a ele garantir os meios para que o serviço seja prestado pelo teletrabalhador. A CLT, inclusive, elenca algumas utilidades que serão fornecidas pelo empregador ao empregado de modo a viabilizar a atividade deste, dentre as quais “vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço” (artigo 458, §2^o, I).

No teletrabalho, o colaborador precisará manter o contato direto com o seu empregador, sendo assim, é preciso que o empregador forneça ao teletrabalhador linha telefônica exclusiva para a realização de suas atividades. Para empregadores que possuem funcionários que realizam trabalho externo essa praxe é comum, visto que necessitam de equipamento telefônico para realizar o contato tanto com o cliente quanto com o empregador (SCHREIBER, 2012).

Ainda, além do telefone o empregador deverá fornecer um provedor de internet com conexão que suporte as atividades laborais, para isso os custos com

provedor de Internet, deve ser igualmente suportado pelo empregador. Existem softwares que permitem à empresa gerenciar o uso da internet inclusive estabelecer horários para seu acesso, ou seja, limitar sua utilização a determinadas horas do dia para evitar que seja utilizada para assuntos particulares equipamentos fornecidos pela empresa (SCHREIBER, 2012).

Nos dizeres de Miziara (2018, p. 64), analisando o que dispõe de forma obrigatória o texto legal, é no sentido de que

As disposições relativas ao reembolso deverão estar previstas em contrato escrito. O reembolso não é opção conferida ao empregador. Trata-se de imperativo: “serão”. Ao contrário, facultativo seria se “as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, poderão [pudessem] ser previstas em contrato escrito”, dando a entender que o reembolso seria uma faculdade do empregador, o que não é verdade. Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal.

A propósito, a ANAMATRA (2018), por intermédio do seu Presidente, Guilherme Feliciano juntamente com o autor Raphael Miziara, disponibilizou o Enunciado 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

Teletrabalho. Custeio de equipamentos. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2o da CLT à luz dos artigos 1o, IV, 5o, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT (Enunciado 70. Aglutinado 1 da Comissão 6).

Diante disso, pode-se considerar que não restam dúvidas que mesmo o trabalho sendo realizado na residência do empregado, o empregador deverá arcar com as despesas e adequar o ambiente para que o serviço possa ser prestado de forma adequada, bem como, realizar a fiscalização para conferência do uso adequado dos equipamentos pelo colaborador.

O trabalho realizado na empresa, realizado pelos funcionários que trabalham de forma presencial, é adequado e adquirido pelo empregador, visto que este tem a responsabilidade pelos gastos e lucros do empreendimento, sendo assim,

não seria adequado que o empregado em regime de teletrabalho seja prejudicado e deva arcar com as despesas. Nesse sentido, o legislador agiu de forma acertada, não realizando distinção entre os empregados, mas apenas havendo diferença do regime de trabalho.

Importante mencionarmos que em caso de aquisição dos equipamentos para a prestação do serviço seja realizado pelo funcionário, este deverá ser ressarcido pelo seu patrão, de forma que não será o responsável pelas despesas. Aqui está-se diante do princípio da alteridade, ou seja, proíbe que o empregado seja responsabilizado pelos riscos do empreendimento.

4.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA

Como todo tema no âmbito jurídico, quando há uma mudança legislativa ou inserção de dispositivos no ordenamento jurídico existe a discussão quanto às vantagens e desvantagens. Com o teletrabalho não foi diferente, este também possui suas vantagens e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador.

Já previsto na legislação que a relação de emprego do teletrabalho é de natureza contratual, exatamente porque é gerada por um contrato de trabalho e no teletrabalho não é diferente a forma de contratação, ele apenas modifica-se do trabalho normal e resulta em vantagens e desvantagens em relação ao serviço prestado do empregado ao empregador, conforme analisaremos agora (BALD; TESSMANN, 2016).

Costa e Novo (2019) relatam quais são as vantagens para o teletrabalhador e menciona que a primeira que pode ser destacada é

A flexibilidade de horários, podendo o mesmo adequar seu horário de trabalho, com o familiar, porém sabendo distinguir esse tempo. Possibilita principalmente, que os interesses do trabalhador e do

empregador sejam conciliados. Todavia, como o trabalhador, não exerce sua atividade laboral na empresa, o mesmo acaba ficando isolado do convívio com os colegas de trabalho, impossibilitado de trocas de ideias e conversas construtivas para o trabalho. Com relação à possibilidade de promoção, também acaba acarretando um problema, visto que essa oportunidade acaba decaindo, assim como a seguridade do empregado, no que concerne a um nível menor de proteção social, de tutela sindical e administrativa, por exemplo.

Filho apud Barros (2017 p. 182) dispõe que por outro lado entende que

As vantagens e desvantagens do teletrabalho, naquilo que ao empregado interessa, em tudo se equiparam àquelas já identificadas para o trabalho a domicílio. Assim, a principal vantagem, para o trabalhador, estaria em uma maior flexibilidade ou melhor mobilidade de sua jornada. Já as principais desvantagens seriam o isolamento do trabalhador, que se vê impossibilitado de interagir com seus colegas; ausência de uma carreira e da possibilidade de promoções; baixos níveis de proteção sindical e administrativa; e a possibilidade de conflitos familiares em virtude da confusão entre o tempo livre e o tempo de trabalho.

Resumidamente, podemos salientar que do ponto de vista do empregador, o fenômeno do teletrabalho pode ser favorável, em primeiro momento, no sentido de permitir a economia de espaço na empresa em relação às estações de trabalho, no setor de produção e também no âmbito administrativo.

Atualmente, as empresas possuem ambientes organizados especialmente para alocar os funcionários, espaço para realizar intervalos e fazer suas refeições. A vantagem também está no aumento da produtividade, criação de novos postos de trabalho oportunizando a contratação de pessoas com capacidade física reduzida.

Em suma, Cavalcante e Jorge Neto (2019) entendem que

É uma forma de redução dos custos e aumento da produtividade. Por outro lado, o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de dados. Não é possível ao empregador resguardar quem terá acesso ao monitor que esteja no local onde está situado o trabalhador. Isto poderá representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador.

Quanto aos teletrabalhadores, o fato de poder realizar as suas atividades em sua residência representa maior disponibilidade de tempo para os seus entes queridos, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação, maquiagem e perda de tempo nos seus deslocamentos - principalmente nos grandes centros (CAVALCANTE e JORGE NETO 2019).

Ainda, não o empregador que utilizar a modalidade de teletrabalho poderá ter um maior rendimento na produção do serviço, bem como com a inclusão de trabalhadores portadores de deficiências físicas ou mentais que possuem maior dificuldade de locomoção até a empresa para exercer as atividades poderão prestar de forma eficiente as suas demandas (CAVALCANTE e JORGE NETO 2019).

Consoante Zacheo (2018), é possível afirmar, sem dúvidas, que

O advento do teletrabalho traz benefícios a todos os envolvidos na relação laboral. Para a empresa alocar um funcionário em local diverso de seu escritório significa uma redução de custos com espaços físicos, despesas e atrasos em razão do deslocamento de seus empregados, além de poder contar com uma equipe motivada. Para o empregado, por sua vez, poder laborar de sua residência lhe permite fortalecer suas relações familiares, além de uma redução de gastos relativos à locomoção, alimentação e eventuais despesas relativas ao trajeto a ser realizado entre casa e trabalho.

Em contrapartida, Cavalcante (2018) entende que:

O teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas do lar com as despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do trabalhador. Do ponto de vista profissional, poderá reduzir a troca de informações e experiências entre colegas de trabalho, com prejuízo de novas oportunidades profissionais. Até mesmo para a prestação jurisdicional adequada poderá haver obstáculos, por problemas de competência territorial, principalmente, no teletrabalho transnacional, e produção de provas.

Diante disso, SOBRATT citado por Lupepsa (2015, p. 68), menciona acertadamente que

O teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e social. Atitudes estas consideradas estratégias essenciais na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, procurando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras.

Na opinião de Schreiber (2012, p. 61):

Na medida em que gera economia do tempo dispendido com deslocamento, o teletrabalho permite que o obreiro dedique-se de modo mais significativo ao relacionamento com seus filhos, cônjuge ou companheiro, familiares, amigos, a hobbies e também atividades físicas. O teletrabalhador, além disso, experimenta sensível redução de gastos com roupas, calçados, produtos cosméticos, quando as atividades forem desenvolvidas em seu próprio domicílio. O teletrabalho, ainda, facilita a inclusão de alguns segmentos da população (sobretudo pessoas com deficiência) no mercado de trabalho.

Novamente Schreiber apud Nilles (2012, p. 64) evidencia que para as empresas

O teletrabalho gera a diminuição dos gastos com locação e manutenção de imóveis, impostos, energia elétrica e uniformes profissionais. A redução de custos trata-se, sem dúvida, do motivo principal que conduz à adoção dessa nova modalidade de gestão do trabalho. O teletrabalho, ademais, aumenta a produtividade, visto que há menor número de interrupções e faltas ao trabalho. As atividades, além disso, não serão afetadas de uma forma geral na hipótese de greves no sistema público de transporte, epidemias, catástrofes naturais e humanas, porque se diminui a necessidade de deslocamentos. Afirma-se também que o teletrabalho reduz o índice de rotatividade (entradas e saídas) de funcionários dentro das empresas (turnover) e das despesas relacionadas a isso (ligada à seleção, contratação e treinamento de novos profissionais).

Existe, no mesmo sentido, a questão de melhoria na flexibilidade do empregado como um lado positivo, a questão de trabalhar à distância, em seu ambiente residencial; mas por outro lado, existe a questão de confundir o momento de trabalho e o momento do lazer, e, portanto, não conseguir separar a fronteira do profissional e pessoal e tornar a sua função prejudicial para o empregador e para si (MELO, 2009, p. 5).

Em síntese, as novas tecnologias que podem ser utilizadas pelo empregador, além de permitirem o controle de jornada, podem contribuir para uma flexibilização exagerada desta, inclusive nos finais de semana e em períodos reservados para descanso, como férias, horário noturno, descanso para alimentação, etc. (MELO, 2009, p. 5).

Para SOBRATT citado por Lupepsa (2015, p. 46-47):

Definitivamente, o teletrabalho não é para qualquer um, nem para qualquer chefe. A escolha do perfil psicológico e profissional do teletrabalhador, e também dos supervisores dos teletrabalhadores, é fundamental para o sucesso do trabalho a distância. Seja qual for a situação, é importante identificar se o profissional tem o perfil adequado para aderir ao programa. Embora as exigências variem de acordo com a empresa e o segmento, algumas características básicas são consideradas essenciais para os profissionais que trabalham com home office ou coworking. Entre elas, estão: Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativas; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; automotivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais.

Assim, pode-se verificar que o teletrabalho não é para qualquer pessoa e que este teletrabalhador precisa ter um preparo e saber conciliar muito bem o seu trabalho com as horas reservadas para a família e para o lazer, para não se confundirem no horário de trabalho, proporcionando assim maior efetividade em seu trabalho como maior desempenho também, tanto para a empresa como para o teletrabalhador.

Inegavelmente, com a adoção do teletrabalho a satisfação do colaborador irá melhorar, no entanto, para realização de um teletrabalho eficiente e integrado é fundamental manter o contato com a empresa, com os colegas, com a sua equipe. Também é de extrema importância manter o contato com superiores para mostrar seu trabalho e manter-se atualizado (GODOY, 2019).

Mesmo estando fora da empresa a maior parte do tempo o empregado deverá estar ciente dos acontecimentos e das mudanças que ocorrem na empresa a qual está vinculado, buscando acompanhar as movimentações empresariais, os projetos a curto e longo prazo e estar alinhado com os valores da empresa a qual atua em regime de teletrabalho (GODOY, 2019).

Por fim, tratando sobre o tema vantagens e desvantagens, importante divulgarmos a análise da pesquisa realizada pela empresa de consultoria em recursos humanos, a SAP em parceria com a SOBRATT, na formulação dos quesitos e na formatação dos resultados, bem como com o apoio da ABRH – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS, do GCONTT – GRUPO DE CONSULTORIA DE TELETRABALHO DA TRANDINGWORKS e da FERREIRA & RODRIGUES, juntamente com mais de 300 empresas de diferentes segmentos e portes, nas diversas regiões do país, que empregam mais de um milhão de pessoas e participaram ativamente na pesquisa (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Em se tratando de teletrabalho ou home office os dados apresentados a seguir referem-se a primeira pesquisa realizada após a reforma trabalhista, sendo que antes da sua nova regra outras duas pesquisas foram realizadas, o que não será objeto desta pesquisa as informações anteriores ao novo regramento (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

A referida pesquisa apontou que a modalidade de teletrabalho passa a ser uma realidade bem presente no Brasil, sendo que 45% das empresas participantes praticam com seus colaboradores a modalidade de contratação em teletrabalho e com resultado positivos e satisfatórios para empregado e empregador (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Ainda, 15% estão avaliando a implantação, ao passo que 40% não adotam a modalidade de teletrabalho. Das empresas que adotaram a política do teletrabalho, 25% implantou há menos de um ano, o que mostra uma nova visão de gestão para permitir maior flexibilização na jornada de trabalho, diminuir a mobilidade urbana e melhorar a qualidade de vida do teletrabalhador (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Em geral, as empresas que participaram da pesquisa subsidiam as despesas dos teletrabalhadores com Hardware (Ex: notebook, tablet) e Softwares. A Pesquisa também apontou que a prática em 28% das Empresas é aplicada aos PCD's com limitações auditiva, visual, física ou até mesmo intelectual, percebe-se que a lei está sendo aplicada quanto à disponibilidade de equipamentos e também realizando a sua função de inclusão (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Assim, é possível verificar que dentre as empresas participantes, os ramos de atividades que realizam o teletrabalho são distintas, podemos citar: TI/telecom, montadora, autopeças, escritórios de advocacia, agronegócio, bens de capital, agroquímico, bens de consumo, construção civil, eletroeletrônico, entre outros. Portanto, o teletrabalho poderá alcançar o maior número de funcionários possíveis nos próximos anos, não apenas funções específicas e trabalhadores específicos de determinado ramo (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Por fim, a pesquisa também divulgou quais são os principais objetivos da prática do teletrabalho nas empresas, tendo obtido o seguinte resultado:

Melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, mobilidade urbana, concessão de benefícios para os seus colaboradores, atração e retenção de talentos, redução de despesas com espaço físico e despesas correlatas, aumento da produtividade, colaborar com o meio ambiente, reduzindo assim congestionamento no trânsito e evitando a poluição dos espaços urbanos (SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS, 2018).

Percebe-se, analisando a pesquisa, que as empresas estão ainda em fase de conhecimento e se adaptando com a modalidade de teletrabalho e sua aceitação está sendo positiva, visto que, apesar de existir certa relutância, é modalidade em avanço e certamente despertará maiores curiosidades aos empregadores que ainda não decidiram realizar a implantação, pois pela análise ela pode ser vantajosa para as partes e os benefícios serão maiores para ambos.

5 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O tema relacionado ao meio ambiente do trabalho busca instigar um olhar atento para as novas realidades da vida moderna, visto que diante de tantas mudanças tecnológicas, bem como as alterações dos contextos sociais e ambientais, advindos das novas tecnologias e como fonte de aprimoramento das relações jurídicas, em especial quanto ao teletrabalho, que vem surgindo na sociedade como um fenômeno que está disciplinado na CLT e não irá retroagir (SANTOS, 2018).

O meio ambiente do trabalho, está disposto junto à conceituação de meio ambiente, sendo inserido no meio ambiente artificial. O meio ambiente do trabalho pode ser considerado o local onde o trabalhador exerce suas funções laborativas e onde passa grande parte de sua vida. Não necessariamente o ambiente de uma empresa ou fábrica, mas o local onde se trabalha, que pode ser tanto externo como o caso dos agricultores ou em máquinas como carros e ônibus, bem como é possível enquadrar nesse conceito o teletrabalhador (VIEIRA, 2012).

Para Gravatá (2018, p. 247), na Constituição da República, nossa maior referência

O direito ao meio ambiente e o meio ambiente do trabalho estão interligados pelos valores que transpassam o princípio da dignidade humana. Sendo assim, o trabalhador não é um instrumento de produção, devendo ser-lhe conferido o devido respeito como pessoa e a finalidade do trabalho deve ser o pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo de espaço para construção de sua identidade e bem-estar.

A Constituição Federal, em seu art. 225, dispõe de forma clara e inequívoca que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Cabe, portanto, sem ressalvas, a todos proteger o meio ambiente do trabalho, visto que significa proteção aos trabalhadores mas também à saúde das populações externas aos estabelecimentos de labor, posto que um meio ambiente poluído por indústrias, rios, acúmulo de lixos, por exemplo, afeta o meio ambiente

interno e externo, prejudicando a população a nível de gerações presentes e futuras (VIEIRA, 2012).

Consideração que as empresas que não proporcionam ambientes de trabalho saudáveis não apenas deixam os trabalhadores, suas famílias e a população expostos a riscos e sofrimento humano desnecessários como são responsáveis por problemas em escala nacional e, podem se tornar envolvidos em litígios onerosos em relação às leis trabalhistas e demais responsabilizações, visto que possui papel fundamental na sociedade e deve ser atenta aos problemas ambientais (Organização Mundial da Saúde, 2010).

No mesmo sentido, pode-se dizer que a proteção do meio ambiente do trabalho saudável é tema discutido em esfera mundial, tem amparo em dispositivos legais por todo o mundo, seja por meio da Organização Internacional do Trabalho ou por Tratados e Convenções firmados com outros Organismos Internacionais (ALMEIDA, 2018).

No Brasil, além dos Tratados e Convenções firmados encontramos também previsão para o tema na Constituição da República Federativa do Brasil e na Consolidação das Leis do Trabalho, evitando posteriormente problemas para a saúde do trabalhador, bem como evitando desgaste ao meio ambiente e gerando ainda maiores danos para as futuras gerações (ALMEIDA, 2018).

Para Capuzzi (2017), a compreensão está no sentido de que é

No cerne do meio ambiente do trabalho aloca-se o teletrabalho, que dissocia a presença do trabalhador em *loco* laboral específico, pois o *mister* se desenvolve através de dispositivos telemáticos. A atividade laborativa é praticada em qualquer ambiente, desvinculando a antiga ideia de que o meio ambiente do trabalho se restringe ao espaço em que o empregador concentra as suas atividades.

Com isso, Capuzzi (2017) conceitua o meio ambiente telelaboral e entende que ele pode ser definido como:

O lugar ou espaço em que o trabalhador, empregado ou autônomo, desenvolva as suas atividades laborativas por meio de instrumentos telemáticos, a fim de cumprir deveres para com o empregador ou tomador dos serviços, ao qual se vincula através de um contrato de trabalho em sentido amplo (CAPUZZI, 2017).

À observação deste conceito, pode-se extrair a tendência na evolução do conceito de meio ambiente do trabalho, visto que não afeta apenas o indivíduo na sua relação trabalhista, mas trata-se de uma questão de interesse transindividual e de interesse difuso, o que permite que se garanta a sua proteção inclusive por meio de ação civil pública, com legitimação do Ministério Público para tal ato. Sob esta ótica, o meio ambiente de trabalho saudável e seguro representa um direito dos trabalhadores e da sociedade como um todo (ALMEIDA, 2018).

Nos dizeres de Capuzzi apud Camargo (2013, p. 79 - 80):

O ambiente telelaboral é regido pelo princípio matriz da cautela, do qual são espécies os princípios da precaução e da prevenção. O princípio da cautela está disposto no art. 4, item 1, da Convenção 174, da Organização Internacional do Trabalho, devendo haver uma política de disposições preventivas e de proteção quando as instalações empresariais apresentarem riscos de acidentes, utilizando-se, sempre, dos melhores aparatos de tecnologias de segurança disponíveis.

Podemos destacar, ainda, que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe literalmente em seu art. 157, inciso II, “que é dever das empresas instruir os empregados quanto às precauções a serem adotadas no ambiente laboral, com o intuito de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais”.

Por sua vez, cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções constantes das ordens de serviços expedidas pelo empregador, bem como colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos relacionados à segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 158, da CLT.

Inclusive, nos termos do art. 158, parágrafo único, da CLT, “constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, assim como ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa”.

Nos dizeres de Miziara (2017, p. 74-75):

A interpretação isolada do dispositivo leva à conclusão de que no teletrabalho, ao contrário do restante das demais atividades, bastaria o empregador, para se eximir de qualquer responsabilidade, “instruir os

empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E, caput, da CLT). Em outras palavras, a Reforma Trabalhista nada disse sobre a obrigação empregatícia de fiscalizar e fazer cumprir, pelo empregado, às normas afetas à saúde, medicina, higiene e segurança do trabalho.

Já para Capuzzi (2018):

O art. 161, *caput*, da CLT atribui ao Superintendente Regional do Trabalho, respaldado em laudo técnico que indique grave e iminente risco para o trabalhador, o poder de interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, com o escopo de que sejam adotadas providências para a prevenção de infortúnios laborais. Saliente-se que a indicação de grave e iminente risco para o trabalho faz com que o diagnóstico do risco seja concreto e definido, reforçando o fundamento de que o texto celetista previu, expressamente, o princípio da prevenção.

Entende Santos (2018) que,

Tendo em vista esta perspectiva, entende-se que as vias de discussão do direito ambiental previamente diagnosticadas trazem demandas diversas que convergem para a interdisciplinaridade do direito ambiental. Diante disso, inserimos no Brasil, quando cuidamos do meio ambiente do trabalho, nota-se do local onde é desenvolvida a atividade laboral, conforme preceitua a Constituição Federal, nos art.7º, XXXIII, e 200, VII. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

A Norma Regulamentadora 17, em seu item 17.1.1 prevê que “as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

Ainda, dispõe a Norma Regulamentadora 17, em seu item 17.5.1. dispõe que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

Ao passo que no item 17.5.3. da referida norma regulamentadora estabelece que “em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

Por fim, o item 17.6.1 da mesma norma regulamentadora retrata que “a organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

De acordo com Melo apud Romita (2017, p. 4) é importante observar que

A conceituação de meio ambiente do trabalho apta a recolher o resultado das transformações ocorridas nos últimos tempos nos métodos de organização do trabalho e nos processos produtivos, que acarretam a desconcentração dos contingentes de trabalhadores, não mais limitados ao espaço interno da fábrica ou empresa. Por força de inovações tecnológicas, desenvolvem-se novas modalidades de prestação de serviços, como trabalho em domicílio e teletrabalho, de sorte que o conceito de meio ambiente do trabalho se elastece, passando a abranger também a moradia e o espaço urbano.

Em consonância com o tema, importante mencionar os ensinamentos de Capuzzi (2017), o qual menciona que

O dever de cooperação do trabalhador para com o empregador no tocante à observância das normas relativas à saúde e segurança no trabalho está disposto expressamente em nosso ordenamento jurídico. O dever de cooperação do trabalhador para com o empregador no tocante à observância das normas relativas à saúde e segurança no trabalho está disposto expressamente em nosso ordenamento jurídico. Assim, a proibição de fiscalização do ambiente telelaboral sob o fundamento da inviolabilidade de domicílio afronta, além do art. 7º, inciso XXII retrocitado, um dos princípios matrizes da Constituição Federal de 1988, a saber: livre iniciativa. A partir do instante em que o trabalhador é contratado pelo empregador para exercer seu mister através do teletrabalho, mas obsta o acesso ao local em que será desempenhado o labor, vulnera a livre iniciativa empresarial em exercer sua atividade observando os ditames regulatórios determinados pelo ordenamento jurídico.

À face do exposto, não há dúvidas que é direito do trabalhador ter um ambiente seguro de trabalho, independentemente do local que exerça a prestação do serviço, pois é direito irrenunciável e mesmo o contrato na modalidade de teletrabalho

o empregador deverá cumprir com as suas obrigações em relação ao ambiente de trabalho saudável e seguro ao teletrabalhador.

Portanto, a regra válida para o empregado presencial também valerá para o teletrabalhador, não podendo ser tratado de forma diferente, tendo em vista que as regras preexistentes a respeito de segurança no ambiente seguro do trabalho não foram alteradas, pelo contrário, são amplamente consolidadas em nosso ordenamento jurídico e devem ser respeitadas de forma inequívoca (SILVA, 2018).

Portanto, especialmente no âmbito do teletrabalho, deve o empregador atuar com vistas a repelir todo e qualquer agente ou situação que gere riscos ao teletrabalhador, como, por exemplo, adequação imobiliária para fins de cumprimento das regras ergonômicas dispostas na Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, evitando doenças ocupacionais e posteriormente processos judiciais para o empregador.

O empregador, sem dúvidas, deve estar atento ao seus deveres quanto ao cuidado com o meio ambiente, com a sua participação de forma ativa na sociedade, evitando que o eu empregado sofra com um meio ambiente do trabalho vulnerável, com incidência de ocorrências prejudiciais aos trabalhadores e também para a sociedade. A fiscalização deve ocorrer regularmente e de forma eficaz, buscando evitar danos e tragédias, como é o caso de rompimento de barragens.

5.1 A SAÚDE DO TRABALHADOR

Sabe-se que uma mente saudável proporciona um corpo saudável e, conseqüentemente, um indivíduo com melhores condições de desenvolver as suas atividades. A mente saudável, portanto, é o ponto de partida para que o indivíduo possa viver bem consigo, interagir em sociedade e realizar todas as atividades humanas ao seu alcance, entre elas o trabalho.

Nesse sentido, o que caracteriza um ambiente de trabalho saudável? Para a Organização Mundial da Saúde (2010. p. 06):

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas, sendo: Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização; Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Considerando a descrição acima, percebe-se que o ambiente de trabalho está sendo cada vez mais usado como um espaço para promoção de saúde e para atividades preventivas de saúde, as empresas estão preocupadas com o bem-estar dos colaboradores, buscando não só evitar doenças e acidentes de trabalho, mas para diagnosticar e melhorar a saúde das pessoas que compõem o quadro de empregados (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2010, p. 06).

Diante de tantas mudanças e da evolução que a sociedade está vivenciando diariamente, não há dúvidas de que um ambiente laboral desequilibrado ocasionará prejuízos à saúde mental do trabalhador, portanto, buscar esse equilíbrio é uma tarefa conjunta dos atores sociais envolvidos, com o auxílio de um estudo multidisciplinar buscando a melhoria do ambiente laboral e a preservação da saúde do trabalhador tanto no âmbito presencial quanto no âmbito da modalidade à distância.

Tema de vasta importância que está previsto em nosso ordenamento já na Carga Magna, em seu art. 6º, o qual dispõe que “o direito à saúde, ao trabalho, à segurança e à previdência social são direitos sociais”, nesse sentido, a observância a esses cuidados deve ser tanto do empregador quanto dos órgãos do poder público e demais instituições envolvidas com o tema.

Ainda, previsão constitucional encontramos nos arts. 196 a 200 de que a saúde é direito de todos e dever do Estado, devendo este garanti-la e promovê-la por meio de políticas, ações e serviços públicos de saúde, organizados em um sistema único, que podem ser complementados por outros serviços de assistência à saúde prestados por instituições privadas (BRASIL, 1998).

Almeida, Almeida e Carvalho (2018), mencionam que especificamente

Em relação ao meio ambiente do trabalho, encontra-se elencada no texto constitucional brasileiro uma referência expressa, ao teor do disposto em seu art. 200, inc. VIII, que atribui ao Sistema Único de Saúde a “[...] *ação de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*”, reconhecendo assim a necessidade de vigilância e proteção ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. Desta forma foi sinalizada a preocupação do legislador com a proteção do meio ambiente de trabalho como sendo um direito fundamental a ser assegurado constitucionalmente, e um dever do Estado e da coletividade em preservá-lo, com vista à promoção eficaz da dignidade da pessoa humana. Elevando-o à categoria de direito fundamental, eleva também à categoria de cláusula pétrea a proteção à saúde do trabalhador, bem como de todo e qualquer destinatário das normas constitucionais.

Para Costa, Costa e Cintra (2017) a Convenção da Organização Internacional do Trabalho, em seu art. 187 menciona sobre o assunto como sendo

Um marco promocional para a segurança e a saúde no trabalho, por meio de Convenções e Recomendações que servem para uniformização internacional da legislação laboral, incluindo um patamar mínimo universal de proteção laboral, destacando, ainda, a prioridade do princípio da prevenção para assegurar um meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Ainda, Costa, Costa e Cintra (2019), explicam de forma adequada que para a Organização Mundial da Saúde

A "a saúde do trabalhador e a saúde ocupacional são pré-requisitos cruciais para a produtividade e são de suma importância para o desenvolvimento socioeconômico e sustentável", sendo que os atuais e futuros maiores desafios são os problemas de saúde ocupacional ligados com as novas tecnologias de informação e automação, novas substâncias químicas e energias físicas, riscos de saúde associados a novas biotecnologias, transferência de tecnologias perigosas, envelhecimento da população trabalhadora, problemas especiais dos grupos vulneráveis (doenças crônicas e deficientes físicos), incluindo migrantes e desempregados, problemas relacionados com a crescente mobilidades dos trabalhadores e ocorrência de novas doenças ocupacionais de várias origens.

Ainda, de forma brilhante a Organização Mundial da Saúde (2010, p.09-10) dispõe que

O ambiente físico de trabalho se refere à estrutura, ar, maquinário, móveis, produtos, substâncias químicas, materiais e processos de produção no local de trabalho. Estes fatores podem afetar a segurança e saúde física dos trabalhadores, bem como sua saúde mental e seu bem-estar. Nos casos em que os trabalhadores executam tarefas em um veículo ou ao ar livre, os veículos ou os locais ao ar livre também fazem parte do ambiente físico de trabalho. [...] O ambiente psicossocial do trabalho inclui a cultura organizacional, bem como atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. Fatores que podem causar estresse emocional ou mental são muitas vezes chamados de “estressores” do local de trabalho.

Pensando na questão da saúde, ainda a Norma Regulamentadora 17 dispõe sobre a ergonomia, sendo que “visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

No mesmo segmento, no item 17.4.1, da norma regulamentadora resta evidente que “todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado” (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2009).

Quando o trabalhador exerce suas atividades de forma presencial, o empregador deve estar atento a questão ergonômica, no entanto, quando se trata de teletrabalhador a atenção deverá ser muito maior, visto que em sua residência o trabalhador poderá se descuidar e não utilizar o mobiliário de forma adequada e, posteriormente, sofrer as consequências de uma doença ocupacional ou até mesmo uma incapacidade permanente para as atividades

Nesse contexto, conforme já mencionamos, na seara do teletrabalho, nem sempre o teletrabalhador, por realizar tarefas no seu domicílio ou em outro local diverso da sede empresarial, estará em ambiente adequado para o trabalho, visto que poderá não ter o cuidado necessário com o uso adequado dos equipamentos, acarretando problemas, inevitavelmente (NUNES, 2018, p. 271).

Permanecer em casa ou em espaço diverso, todavia cercado de ruído acima do limite tolerável por regulamento, ausência de equipamentos adequados, ou

em condições térmicas prejudiciais, uso errôneo dos equipamentos de proteção pode culminar em abalo psíquico do trabalhador remoto (NUNES, 2018, p. 271).

Para Schreiber (2012), esta entende que

O uso de tecnologias da informação e comunicação para a prestação de serviços traz uma série de implicações relacionadas à saúde do trabalhador, de ordem física e psicológica. São conhecidos, por exemplo, os riscos da utilização contínua do computador, de uma postura incorreta e da falta de equipamentos e móveis adequados à prestação dos serviços. No teletrabalho, essas questões se agravam, porque o empregado está distante fisicamente do estabelecimento do empregador.

No entanto, não podemos ver somente os pontos que serão negativos ao trabalhador que realize as suas atividades laborais à distância, pois é possível assegurar uma vida saudável ao teletrabalhador, desde que garantidos o direito ao descanso e ao lazer constitucionalmente previstos no ordenamento jurídico brasileiro e o meio ambiente do trabalho seja favorável ao desenvolvimento das suas atividades.

O empregador deverá estar atento às mudanças de rotina do empregado em regime de teletrabalho e, prestar o auxílio caso seja necessário, pois o trabalho realizado à distância beneficia o trabalhador e sim poderá conciliar a sua saúde mental e corporal trabalhando na sua residência. Por vezes, poderá o empregador organizar palestras, encontros para discutir o tema e esclarecer dúvidas que o empregado possua em relação ao tema, evitando maiores complicações posteriormente.

5.20 ACIDENTE DO TRABALHO

O acidente do trabalho está conceituado na lei dos planos de benefícios da previdência social. A Lei 8.213/91, dispõe em seu art. 19 que o "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho [...] provocando lesão corporal ou perturbação funcional que

cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" (BRASIL, 1991).

Segundo o autor Nunes (2018, p. 264), pode-se conceituar o acidente de trabalho como:

O acidente ou doença adquirida no exercício ou em razão de qualquer evento danoso dentro e fora do local de teletrabalho, principalmente em virtude do excesso de fiscalização e de cobrança de metas por meio da tecnologia da telemática a serviço da empresa, acarretando a morte ou incapacidades de ordem física e psíquica, que impedem o teletrabalhador de exercer temporária ou permanentemente qualquer atividade anteriormente exercida.

Pelo conceito de acidente de trabalho definido em lei e pelo autor acima, podemos compreender que ele abarca tanto o trabalho presencial quando o teletrabalhador, podendo, inclusive, ser mais propenso ao acidente o trabalhador que exerce as atividades à distância em caso de ausência de fiscalização e ambiente adequado para realização das demandas.

Fincato citada por Nunes (2018, p.264-265) esclarece a questão da perícia no âmbito do acidente do teletrabalho, no sentido de que se refere à proteção nos casos a seguir:

Acidentes do trabalho e doenças profissionais, esta deverá se dar sob nova ótica com relação às perícias médicas. Os peritos deverão "analisar a situação específica do teletrabalho para concluir pela natureza acidentária ou não da incapacidade do teletrabalhador. A perícia não poderá ser feita como as perícias padronizadas dos trabalhadores regulares e os peritos deverão estar aptos para "apurar diferenças sutis entre o ambiente laboral e a residência do teletrabalhador e entre atividades profissionais e pessoais executadas no âmbito doméstico.

Conforme Santos (2018), existe a preocupação com relação a questão ergonômica do ambiente laboral e, portanto

Para desenvolver essas atividades com conforto e segurança o trabalhador deverá ter cadeiras adequadas, apoio para os pés, órteses e equipamentos de proteção individual em sua disposição, que a nosso pensar deverão ser fornecidos e fiscalizados pelo empregador. Neste caso seria justo que a responsabilidade por acidentes de trabalho seja do empregador, por qualquer ato de negligência ou descumprimento das normas de segurança, cumpre examinarmos, neste passo, que o Brasil, diferentemente da Colômbia,

Portugal, não tem uma legislação sobre o tema o que pode significar uma insegurança jurídica.

A partir de tantos questionamentos, o Autor Miessa (2018, p. 653) esclarece de forma brilhante o tema, vejamos:

Um dos pontos mais sensíveis do teletrabalho diz respeito ao meio ambiente de trabalho. O legislador da Reforma Trabalhista já retirou desses empregados a previsão de direitos básicos decorrentes da duração de trabalho ao prever que não estão sujeitos à limitação de jornada. No tocante às normas de saúde e segurança do trabalho, o art. 75-E da CLT prevê a obrigação do empregador de instruir seus empregados quanto às precauções que devem ser tomadas como forma de evitar doenças e acidentes de trabalho: Art. 75-E da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Além disto, a própria CLT, nos artigos 155 e seguintes, impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Nesse sentido, a nova regra da CLT em seu art. 75-E, dispõe também que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a serem tomadas, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (SILVA, 2018).

Desse modo, a dicção do art. 75-E, da CLT, incluído pela reforma trabalhista serve apenas para dar relevo à imprescindibilidade da proteção à saúde do trabalhador submetido ao regime do teletrabalho, pois deverá o empregador garantir da mesma forma que garante ao trabalhador presencial ao empregado em regime de teletrabalho a segurança no ambiente do trabalho, como se estivesse realizando as atividades no estabelecimento do empregador.

Deve-se analisar também sob outro enfoque a questão do tema, visto que o empregado que necessita do salário para seu sustento e de sua família, inúmeras vezes assina o contrato de trabalho como se fosse o contrato de adesão. E assim, aquiesce a tudo que o empregador ali propõe, no intuito de não ficar desempregado e prejudicar o sustento da própria família (GRAVATÁ, 2018, p. 245).

Esse trabalhador, ao assinar um contrato de trabalho também assinará um termo sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, dispondo este, inclusive, sobre o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Este poderá, posteriormente, não conseguir cumprir com essa demanda, vindo a ser prejudicado e acarretando possível acidente do trabalho pela ausência de equipamentos adequados (GRAVATÁ, 2018, p. 245).

Nesse caso, resta clara e evidente a responsabilização do empregador pelo simples fato de não realizar a fiscalização no ambiente laboral e verificar que o empregado não dispunha de condições financeiras para comprar os equipamentos e está realizando as atividades de forma vulnerável e com maior propensão ao acidente de trabalho.

Assim, o empregador deve fornecer todos os EPI's e equipamentos ergonômicos necessários para o ambiente laboral adequado, além de fiscalizar se as pausas de intervalos estão sendo cumpridas. Acrescenta-se que o simples fato do empregado assinar o termo de responsabilidade não ilide a responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho, pela simples afirmação de que cabe ao empregador o dever de fiscalizar e fazer cumprir as normativas legais e contratuais (CARDOSO, 2018).

É importante frisar que os riscos da atividade econômica continuam sendo do empregador, não podendo imputar toda a responsabilidade ao empregado, afinal, nem sempre o teletrabalhador tem conhecimentos necessários para o controle das medidas de saúde e segurança do trabalho, devendo ser orientado de forma clara e concisa (CARDOSO, 2018).

Da mesma forma, a disposição do parágrafo único do art. 75-E, da CLT, impõe ao trabalhador a assinatura de termo de responsabilidade obrigando-se a seguir as instruções do empregador, mas independentemente deste termo, o empregado deve obediência a tais instruções, pois em caso de acidente poderá adquirir doenças que impeçam de realizar as suas atividades e, conseqüentemente, podem vir a se aposentar precocemente por invalidez (CARDOSO, 2018).

Ressalta-se, que a simples assinatura do termo pelo empregado não significa que as normas foram respeitadas pelo empregador, ou seja, este termo de responsabilidade não exclui a responsabilidade do empregador caso seja demonstrada sua culpa. Lembrando que deverá o ambiente de trabalho, estar sempre atento às normas de saúde, segurança e higiene do teletrabalhador, e, ainda, ser fiscalizado de forma regular pelo empregador (SILVA, 2018).

Uma questão delicada em relação à fiscalização por parte do empregador recai sobre a inobservância do princípio da inviolabilidade do domicílio, com previsão constitucional expressa e deverá ser respeitado pelo empregador. Percebe-se que deverá existir uma relação de confiança entre empregado e empregador e para que sejam realizadas as fiscalizações, deverá ocorrer prévio agendamento com o empregado em horários comerciais, para que o empregador não tenha problemas posteriores com a violação do domicílio do colaborador.

Cabe salientar, que a reforma trabalhista apesar de disciplinar o tema não estabeleceu critérios objetivos sobre a fiscalização, no entanto, isso não significa que esta não deva ocorrer, já que caso não a realize devidamente, o empregador será responsabilizado por eventual doença ou acidente do trabalho nos termos legais, da mesma forma que responde nos casos de trabalhadores presenciais, pois sua função de gerência deve ser mantida e a ele cabe a fiscalização do local de trabalho (SILVA, 2018).

Ainda, conforme Silva (2018) deve-se mencionar que Código de Trabalho Português determina a realização de visitas pelo empregador, respeitando a privacidade do empregado submetido ao teletrabalho, nos termos do art. 170, 2, do Código do Trabalho Português, *in verbis*:

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

Portanto, no regime de prestação de serviços tanto de forma presencial quanto o regime de teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças ocupacionais e também acidentes decorrentes do trabalho

exercido pelo empregado, por ausência de equipamentos adequados ou até mesmo ausência de informações quanto ao uso adequado dos EPI'S.

Por essa razão, como já mencionado, é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Caso o empregador perceba a necessidade de realizar métodos diferenciados para maior compreensão por parte do empregado sobre o uso adequado dos equipamentos de proteção deverá utilizar com o intuito de minimizar dúvidas (ROMAR, 2018, p. 208).

Nos ensinamentos do Ilustre doutrinador Delgado (2017, p. 139-140),

Pela lógica do teletrabalho, que estende, em alguma medida, o conceito de meio ambiente do trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar, em tese, abstratamente, na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortunística do trabalho também nesses casos. Porém, não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexos causal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito.

Para Nunes (2018, p. 264):

Quanto às doenças decorrentes de realização de teletrabalho inadequado - por descumprimento de instruções, excesso de jornada, entre outros -, que acarrete lesões de ordem física e psíquica ao teletrabalhador, é indubitável que, na análise do caso concreto com o preenchimento de seus pressupostos específicos, será identificado o acidente do trabalho. Nesse contexto, por apreender que o acidente do trabalho no âmbito do teletrabalho apresenta peculiaridades - que não representam fatores de exclusão, mas tão somente características distintas que necessitam ser adequadas à legislação vigente.

Com efeito, a análise do teletrabalho parte de um equilíbrio entre as ações de trabalhadores e empregadores, pois esta modalidade exige a responsabilidade daquele que emprega e sua ampla disciplina e atenção por parte do empregado, devendo ambos possuírem cuidado e atenção redobrados em caso de modalidade de teletrabalho, evitando problemas trabalhistas devido a desatenção pelo fato de realizar o trabalho em sua residência (NUNES, 2018, p. 266).

Diante disso, não basta trabalhar fora da sede empresarial, é preciso trabalhar remotamente no fiel cumprimento de todas as instruções e estar apto a desenvolver determinadas tarefas com certificado oferecido em cursos e treinamentos específicos para teletrabalhadores, buscando evitar desgaste na relação trabalhista e possíveis ações trabalhistas decorrentes de acidentes de trabalho e outras doenças ocupacionais que o funcionário poderá desenvolver com o longo dos anos (NUNES, 2018, p. 266).

6 CONCLUSÃO

Por fim, após a análise mais aprofundada sobre o teletrabalho, conforme entendimento doutrinário, pesquisa em meios digitais, bem como demais disposições legais elencadas, além da Lei nº 13.467/2017, foi possível perceber que ainda há incertezas em relação a algumas omissões ou impropriedades dispostas na legislação.

A caminhada será longa e de forma progressiva, visto ser uma modalidade que teve aumento na adesão durante ao longo dos anos e que cada vez mais empresas estão aderindo a esta forma de trabalho, juntamente com os meios tecnológicos e de informação que cresceram muito nas últimas décadas e tendencialmente o crescimento será ainda de maior proporção.

Como mencionado anteriormente, as constantes transformações emergem para uma relação de trabalho diferenciada e que não mais apresentam as características de tempo, espaço e organização, próprias das atividades comuns exercidas em décadas passadas. A nova modalidade necessita de adaptação do empregado e do empregador para que seja um trabalho de sucesso.

Desse modo, pontua-se que sua prática ainda envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas especificidades, pois apesar da regulamentação que a reforma trabalhista trouxe ao assunto, possível perceber que alguns pontos precisam ser melhor

esclarecidos e certamente ficará a cargo da doutrina e jurisprudência dos nossos tribunais ao longo dos dias.

No mesmo sentido, a pesquisa realizada por empresa competente, a SAP, demonstra que o teletrabalho pode ser realizado por diferentes empregados, dependendo apenas de que este profissional esteja lotado em uma atividade que possa ser desenvolvida em meio às condições estabelecidas por esta modalidade de trabalho e que seja viabilizada pelo empregador a sua realização.

Em suma, a atividade poderá ser controlada pelo empregador pelas vias elencadas, situação em que será devido horas extras ao empregado nos casos em que sua jornada extrapolar as horas normais de trabalho, mesmo restando excluído do controle de jornada, o que certamente ficará a cargo da jurisprudência decidir em novas ações trabalhistas.

Ainda, conclui-se que a empresa precisa dar total suporte ao recrutar o teletrabalhador, procurando a formalização contratual da atividade, através de contrato individual de acordo com o que estabelecem as normas legais impostas pela reforma trabalhista, de modo a viabilizar as garantias, assim como direitos e deveres entre as partes na relação empregatícia, inibindo assim, futuros conflitos trabalhistas.

Portanto, toda vez que o ordenamento jurídico for invocado para dirimir as lides pertinentes a ausência de um ambiente de trabalho adequado e com os equipamentos necessários, ocorrendo de danos ocupacionais em virtude da atividade do teletrabalho, deverá ser observado os pilares já consolidados do direito do trabalho, como, por exemplo, a hipossuficiência do empregador.

Sabe-se que o ambiente seguro de trabalho é um direito, portanto, de irrenunciabilidade absoluta, onde o trabalhador não pode dispor do seu bem maior que é a vida e. Sendo assim, nas relações justas trabalhistas o referido direito assegura ao trabalhador condições mínimas de proteção, estas devem permitir que o trabalho seja executado de forma digna resguardando a vida do trabalhador que é um bem jurídico indisponível e inegociável, independentemente da situação ou contrato de trabalho.

Pela análise das disposições legais com a nova regra, percebe-se que ainda pode ser melhorada a modalidade de teletrabalho, visto ser uma tendência nas

empresas nos próximos anos, sem dúvida. Agora, cabe ao empregador iniciar a fase de implantação e verificar os resultados a médio e longo prazo.

É uma modalidade que possui grandes chances de dar certo e ser plenamente favorável ao empregado e ao empregador. Pesquisas apontam que muitas mulheres ao se tornarem mães acabam largando o emprego para ficar com seus filhos e, por exemplo, se a sua empresa aderisse a modalidade de teletrabalho este seria mais um problema de demissão, pois essa mãe realizaria as suas demandas da própria residência e conseguiria manter o seu posto de trabalho.

Não é possível deixar de mencionarmos que o teletrabalho está em perfeita consonância com a agenda dos objetivos do desenvolvimento sustentável, bastando para tanto, realizar algumas modificações em alguns assuntos que a lei deixou de referir ou até mesmo se referiu de maneira contrária aos direitos dos trabalhadores. Plenamente viável a sustentabilidade com o teletrabalho, buscando proteger o planeta de degradações ambientais.

No mais, constatamos que não houve, por parte do legislador brasileiro, o enfrentamento necessário dos pontos polêmicos referentes ao tema. Nesse diapasão, até que consolide o posicionamento dos Tribunais nacionais, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho (TST), caberá ao trabalhador e ao empregador, cautela na aplicação do novo regime do teletrabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **Norma Regulamentadora Ministério do Trabalho e Emprego. NR-17 - Ergonomia.** 2009.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Novos desafios da jornada de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região, n. 53, 2018.

ALVES, Rubens Valtecídes. **Natureza jurídica do teletrabalho no Brasil**. 2011. Disponível em: <<https://www.diritto.it/natureza-juridica-do-teletrabalho-no-brasil/>> . Acesso em: 15 jan. 2019.

ASSESPRORS. **A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.assespro-rs.org.br/regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 07 jan. 2019.

ALMEIDA, Maria de Lourdes C. de; ALMEIDA, Maria Cristina C. de; CARVALHO, Maria Helena de. **O Meio Ambiente do Teletrabalho e as Doenças do Teletrabalhador**. Disponível em: <<https://editorialjuruia.com/revistaconsinter/revistas/ano-iv-numero-vi/direito-privado/o-meio-ambiente-do-teletrabalho-e-as-doencas-do-teletrabalhador/>>. Acesso em: 26 dez. 2018.

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

ARAUJO, Gildércia Silva Guedes De. **Teletrabalho: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center**, 2014.

BRASIL. **Lei nº 12.511, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal; 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 24 jan. 2019.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BUBOLZ, Gimena de Lucia. **Direito à desconexão do trabalho**. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67402/direito-a-desconexao-do-trabalho>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

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

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: A reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 19/11/2018.

BARBOZA, João Luiz. **Da evolução do trabalho ao teletrabalho**. Disponível em: <<https://joluba.jusbrasil.com.br/artigos/544798690/da-evolucao-do-trabalho-ao-teletrabalho>>. Acesso em: 26 dez. 2018.

BALD, Aline Graziela; TESSMANN, Cláudia. **Direito à desconexão frente aos direitos e deveres do empregado no contrato de trabalho especificamente no teletrabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/1019-1028-1-pb.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. Acesso em: 16 jan. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista.** Leonardo Dias Borges. -Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos e analista do TRT e MPU.** Editora Juspodivm, ano 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho.** I Carolina Tupmamba; Fábio Rodrigues Gomes (Coord.). Belo Horizonte, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista.** Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em: 11 jan. 2019.

COSTA, Tiago Silva; NOVO, Benigno Nuñez. **O teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário brasileiro.** Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19550>. Acesso em: 08 jan. 2019.

CARDOSO, Bruno. **O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela Reforma?** 2018. Disponível em:

<<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma>>. Acesso em: 17 jan. 2019.

COSTA, Belisa Souza; COSTA, Sueli de Souza; CINTRA, Cynthia Leonis Dias. **Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador**. 2017. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>>.

Acesso em: 26 dez. 2018.

CAPUZZI, Antonio J. **Meio ambiente telelaboral: aspectos controversos**. 2017. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/meio-ambiente-telelaboral-aspectos-controversos/>>. Acesso em: 27 dez. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais**. CNJ, 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84932-teletrabalho-e-realidade-em-tres-dos-cinco-tribunais-federais>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; NEVES, Gabriela. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. **Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, set. 2014.

FERNANDES, Gabriela Maria. **Direito à desconexão e os limites da jornada de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jul-01/gabriela-fernandes-direito-desconexao-jornada-trabalho>>. Acesso em: 21 jan. 2019.

FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Disponível em:<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em 08 jan. 2019.

FINATO, Denise. Revista Magister de Direito do Trabalho. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista**. Ano XIV nº 82, jan-fev 2018.

FILHO, Manoel Carlos Toledo. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado**. Revista TST, São Paulo, vol. 83, nº 3, jul/set, 2017.

FERNANDES, Fabiana Santalucia. **O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade**. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28028/o-trabalho-em-domicilio-e-o-teletrabalho-como-formas-de-manifestacao-do-trabalho-a-distancia-na-atualidade>>. Acesso em: 03 jan. 2019.

GRAVATÁ, Isabelli. **A Reforma Trabalhista e seus impactos: O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista**, Org. Élisson Miessa, Henrique Correia. 2018.

GODOY, Fernando. **Home office e teletrabalho no Brasil**. 2018. Disponível em: <<http://www.zenega.com.br/blog/home-office-e-teletrabalho-no-brasil>>. Acesso em: 07 jan. 2019

HARFF, Rafael Neves. **Direito à desconexão: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional da 4ª Região. Ano XIII, nº 205, jun. de 2017.

IGESCA, Ferreira Pâmela. **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. Trabalho de conclusão de curso (pós-graduação) – Escola Paulista de Direito, Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, 2017.

LUPEPSA, Márcia Luzia. **O teletrabalho e sua efetividade**. 2015. <<http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/03/TCC-O-TELETRABALHO-E-SUA-EFETIVIDADE.pdf>>. Acesso em 17 jan. 2019.

MIESSA, Élisson. **Coleção Tribunais e MPU - Direito do Trabalho para Analista**. 12ª ed. Editora Juspodivm, 2018.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr. vol. 81, nº 09, setembro de 2009.

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

MACHADO, Sidnei. **A noção de subordinação jurídica**. São Paulo: LTr, 2009.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116314/2017_miziara_raphael_novo_regime.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20%3E. Acesso em: 27 dez. 2018.

MIZIARA, Raphael. **A Reforma sem Acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 189. Ano 44. pág. 61-80. São Paulo: ed. RT, maio 2018.

NOVO, Benigno Núñez. **A reforma trabalhista: ausência de um debate amplo com a sociedade**. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62767/a-reforma-trabalhista-ausencia-de-um-debate-amplo-com-a-sociedade>. Acesso em 01.01.2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

NOTA TÉCNICA nº 07, de 09 de maio de 2017. Disponível em: <https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/nota-tecnica-do-ministerio-publico-do-trabalho-plc-38.pdf>. Acesso em 08, jan. de 2019.

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

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.** /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

PINEL, Maria de Fatima de Lima. **TeleTrabalho: O Trabalho Sustentável Ecologicamente.** 2012. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/dadospessoais.html>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho.** 2011. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em: 19 dez. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho.** (Coord) Pedro Lenza. – 5. ed.– São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>> . Acesso em: 09 jan. 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** 2013. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo

Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2019.

SPRITZER, Thiago. **Uma análise empírico -exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 19 de nov. 2018.

SAP CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS. **Resultado da Pesquisa HOME OFFICE 2018**. 2018. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01122018-pesquisa-home-office-2018/>>. Acesso em: 14 jan. 2019.

SILVA, Glauco Bresciani. **O Direito à desconexão e a dignidade humana**. 2018. Disponível em: <https://glaucobresciani.jusbrasil.com.br/artigos/659112150/o-direito-a-desconexao-e-a-dignidade-humana?ref=topic_feed>. Acesso em: 14 jan. 2019.

SCHREIBER, Elisa Ramos. **O teletrabalho e suas possíveis implicações na realidade laboral**. 2012. Disponível em: <<https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31381/ELISA%20RAMOS%20SCHREIBER.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 26 dez. 2018.

SILVA, José Felipe Rangel da. **O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 2018. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590673&seo=1>>. Acesso em: 19 nov. 2018.

SANTOS, Edson Antônio dos. **Segurança do trabalhador no teletrabalho.** Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18862&revista_caderno=25>. Acesso em: 27 dez. 2018.

SANTOS, Eurico. **Código Português do Trabalho de 2009.** Disponível em: <https://www.idsupra.com/legalnews/cx00f3digo-portugux00eas-do-trabal-67402/>>. Acesso em: 01 jan. 2019.

SILVA, Frederico Silveira e. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4149>. Acesso em: 18 jan. 2019.

SOUZA, Anadélia Viana. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7403>. Acesso em: 07 jan. 2019.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho. Novas formas de contratação na Lei nº 13.467/17 e a interpretação sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco.** Carolina Tupinambá; Fábio Rodrigues Gomes (coord). Belo Horizonte: fórum, 2018.

SILVA, Patrícia de Oliveira. **O direito ao ambiente de trabalho seguro para o teletrabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 12 jun. 2018. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590896&seo=1>>. Acesso em: 27 dez. 2018.

TERRANOVA, Carlos; KIRSTEN, Vanessa. **O teletrabalho e a segurança no meio ambiente de trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/o-teletrabalho-e-a-seguranca-no-meio-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 jan. 2019.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. **O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e precaução.** 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11566>. Acesso em: 14 jan. 2019.

ZACHEO, Luciano Jardon. **A Responsabilidade do Empregador pelo Acidente de Trabalho do Funcionário em Home Office.** Disponível em: <<http://www.feiteiroaraujo.com.br/responsabilidade-do-empregador-pelo-acidente-de-trabalho-do-funcionario-em-home-office/>>. Acesso em: 27 dez. 2018.