

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE – UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO - UAD

FELIPE TORRES PORTUGAL RAMIREZ

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE SUAS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE
EMPREGO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

SOUSA – PB
2018

FELIPE TORRES PORTUGAL RAMIREZ

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE SUAS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE
EMPREGO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Monografia apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

SOUSA – PB
2018

FELIPE TORRES PORTUGAL RAMIREZ

**TELETRABALHO: UMA ANÁLISE DE SUAS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE
EMPREGO À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Monografia apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira.

Data de aprovação: _____/_____/_____

Banca Examinadora

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

Membro (a) da Banca Examinadora

Membro (a) da Banca Examinadora

Dedico o presente trabalho aos meus pais e aos meus irmãos, por toda atenção, carinho e amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Daniel e Jacqueline, pois sem eles nada seria. E principalmente a minha mãe, pois graças ao seu esforço desmedido em educar seus filhos, de mostrar que sem os estudos e cultura, não somos nada, e claro por todo seu amor. Ao meu irmão mais novo Pedro, que é um presente para todos nós. A minha irmã mais velha, Mariana, que sempre estará ao meu lado, me apoiando e me ajudando. Ao meu cunhado, Caio, que também me apoia com sua amizade.

Ao meu orientador, Prof. Alexandre, que aceitou meu convite de me orientar e me auxiliar nesse final de curso.

Aos meus amigos, Daniel, Luiz Felipe, Augusto, Carol e Luiz, que a cidade de Sousa trouxe para mim, possibilitando eu suportar as dificuldades e também curtir as alegrias.

Aos meus amigos de sempre, Renan, Matheus e Emiler, que nunca deixaram nossa amizade acabar, mesmo com a distância.

“Até mais, e obrigado pelos peixes.”

(Douglas Adams)

RESUMO

O trabalho passou de atividade realizada por escravos à atividade realizada por um indivíduo que a dispunha em troca de salário. Com isso se iniciou o surgimento do Direito do Trabalho, que com constante atualização auxilia o mercado de trabalho. O teletrabalho é considerado uma espécie da modalidade de trabalho à distância, em que o empregado não trabalha dentro do espaço físico da empresa, sendo de forma integral ou parcialmente, utilizando da telemática, da informática, para realizar seu labor. Tal espécie possibilita o empregador a ter redução de custos com energia, água, espaço para o funcionário. O empregado tem a extinção ou redução do deslocamento para realizar sua atividade laboral. Em relação a jornada de trabalho, a aquisição de equipamentos, deve ser esclarecido no ato do contrato do trabalho, porém é permitido o empregador produzir aditivos. Com a Reforma Trabalhista, houve mudanças que permitiram maior visualização e uma melhor legislação em relação ao teletrabalho. A partir dela foi possível fazer um comparativo de como era antes, oportunizando o crescimento da categoria. A partir desses estudos, objetiva-se esclarecer o conceito que cerne a modalidade do teletrabalho, o que ele pode trazer de melhor para o âmbito empresarial e como o Direito do Trabalho diante da Reforma Trabalhista o cerca e pode lhe ser justo. Utilizou-se para realizar a metodologia, material de pesquisa como análise de livros, leis, jurisprudências, artigos em revistas eletrônicas e sites jurídicos, teses científicas com abordagem sobre o assunto, material de associações do teletrabalho. Desta forma, busca-se deixar claro quais são os direitos trabalhistas dos teletrabalhadores até o presente momento conquistados com a Reforma Trabalhista e o que, através das dificuldades existentes, pode ser mudado futuramente.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho à distância. Telemática. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The work went from activity carried out by slaves to the activity performed by an individual who provided it in exchange for salary. With this began the emergence of Labor Law, which with constant updating helps the labor market. Teleworking is considered a kind of distance work, in which the employee does not work within the company's physical space, being fully or partially using telematics and computer technology to perform their work. Such a kind enables the employer to reduce costs with energy, water, space for the employee. The employee has the extinction or reduction of the displacement to carry out his work activity. In relation to the working day, the acquisition of equipment, should be clarified in the act of the contract of employment, but the employer is allowed to produce additives. With the Labor Reform, there were changes that allowed for greater visualization and better legislation regarding teleworking. From it it was possible to make a comparative of how it was before, allowing the growth of the category. From these studies, it aims to clarify the concept that is the basis of the telework, which can bring better for the business and how the Labor Law before the Labor Reform can surround it and can be fair. It was used to carry out the methodology, research material such as analysis of books, laws, jurisprudence, articles in electronic journals and legal websites, scientific theses with an approach on the subject, material of telecommuting associations. In this way, it is sought to make clear what are the labor rights of teleworkers up to the present moment conquered with the Labor Reform and what, through the existing difficulties, can be changed in the future.

Keywords: Teleworking. Work from a distance. Telematics. Labor Reform.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CF – Constituição Federal

CC – Código Civil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

Art. – Artigo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1 SÍNTESE DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	14
2.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO	15
2.3 CONTRATO DE TRABALHO	16
2.3.1 Requisitos do contrato de trabalho	18
2.3.2 Sujeitos do contrato de trabalho	19
3 TRABALHO À DISTÂNCIA: TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO .	24
3.1 DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO	24
3.2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO.....	26
3.3 CONCEITO DE TELETRABALHO	27
3.4 PRESSUPOSTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO E O TELETRABALHO	29
3.4.1 Empresas empregadoras e critérios de contratação	31
3.5 FLEXIBILIDADE E HORA EXTRA ACERCA DO TELETRABALHO	33
4 TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA	37
4.1 REFORMA TRABALHISTA	37
4.2 TELETRABALHO ANTES DA REFORMA	37
4.3 TELETRABALHO APÓS A REFORMA	39
4.4 JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TELETRABALHO	42
4.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	44
4.5.1 Vantagens	44
4.5.2 Desvantagens	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

As recentes modalidades de trabalho foram nascendo com o curso da história, vindo a ter uma grande mudança com o surgimento e desenvolvimento de grandes tecnologias. São fatos que ocasionaram o surgimento do teletrabalho, conhecido por ser o trabalho realizado à distância, fora da estrutura da empresa, e com o auxílio da telemática.

O teletrabalho é fruto das recentes inovações tecnológicas, da expansão econômica global e da própria globalização, que acarretaram numa descentralização do trabalho, e o alastramento e modernização do trabalho à distância, o que ocasionou uma flexibilização das jornadas de trabalho.

Por ser algo recente e em constante evolução, o teletrabalho possui diversas conceituações, sendo a mais recente dada pelo art.75-B da CLT, conceituação dada após a Reforma Trabalhista.

De forma geral, buscando um entendimento em conjunto com os principais conceitos, aduz dizer que o teletrabalho é um regime de trabalho, cujo o local da prestação dos serviços é fora da estrutura da empresa, sendo na residência do empregado ou um local alugado pela empresa para efetuação de tal serviço, isso com a utilização de tecnologias da informática e da telemática de forma que a empresa possa gerenciar e controlar à distância.

Diversas empresas vêm adotando esta modalidade devido as amplas vantagens proporcionadas, vez que o teletrabalho é considerado ferramenta de maximização da produtividade, assim como nas condições de trabalho dos empregados, proporcionando uma maior qualidade de vida com o decorrer do trabalho.

Apesar do teletrabalho ter características próprias que diferem da forma de trabalho tradicional, o teletrabalhador resguarda dos mesmos direitos, de acordo com sua legislação. No passado o teletrabalhador só dispunha da Lei 12.551/11 que havia modificado a redação do art. 6º da CLT, passando a reconhecer o trabalho realizado à distância, porém, agora este tipo de trabalho é melhor abordado e mais amparado com advindo da Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista.

Este trabalho tem por objetivo discutir o teletrabalho e suas extensões diante das mudanças ocorridas após a Reforma Trabalhista, de forma a expor as

possibilidades de implantação e efetivação deste gênero de trabalho à distância nos variados tipos de atividade econômicas no Brasil.

O presente trabalho também tem o intuito de demonstrar expressamente o antes e o depois, assim como pontos positivos e negativos que a Reforma Trabalhista trouxe para o Teletrabalho, e a sua influência nas jurisprudências do tema. Tudo para que possa haver um melhor entendimento dessa nova forma de trabalho assim como seus direitos e deveres.

A Reforma Trabalhista de 2017 possibilitou um esclarecimento da espécie de labor, o teletrabalho, possibilitando o Direito do Trabalho ser justo com a categoria. Tendo em vista os avanços na tecnologia, e cada vez mais empresas aderirem ao teletrabalho como forma de labor, é importante se estudar como é o teletrabalho, e como as legislações se aplicam a ele.

O método utilizado para se alcançar os objetivos é o dedutivo, onde se analisará o Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista no teletrabalho, e como se dá sua utilização para melhor ser justo com ambos os lados presentes no contrato de trabalho. Também se utiliza o método histórico, acompanhando a evolução do teletrabalho, desde seu surgimento até os dias atuais.

O primeiro capítulo abordará o histórico do trabalho e seu direito, não só internacionalmente, mas também no Brasil. Abordará também, o conceito do Direito do Trabalho e o que consiste o contrato de trabalho.

O segundo capítulo do tema observará o que significa o trabalho à distância e o teletrabalho, qual sua origem, quais suas implicações, referente a vínculo empregatício e a jornada de trabalho.

O terceiro capítulo encerrará com uma abordagem do teletrabalho sob a ótica da Reforma Trabalhista. E suas vantagens e desvantagens no mundo corporativista.

Diante de um crescimento na categoria vê-se a necessidade de um maior estudo a cerca da espécie de trabalho à distância, o teletrabalho. Podendo auxiliar empregado e empregador a progredirem juntos.

2 BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Em sua origem etimológica, a palavra trabalho, do latim *tripalium*, formada através da junção de dois elementos, *tri* (três) e *palium* (madeira). Sendo originalmente, em tempos remotos na Europa, um instrumento de tortura constituído por três estacas de madeira bem afiadas. Sofriam as torturas do *tripalium* os escravos e os pobres que não tinham condições de pagar os impostos. Passando-se futuramente a utilizar a palavra não apenas para a tortura em si, mas para designar uma atividade pesada, exaustiva, que não deveria ser praticada pelos nobres (MARTINS, 2013).

A escravidão foi considerada a primeira forma de trabalho, a qual o escravo era visto como um objeto, desprovido de direitos. Na Grécia antiga o trabalho duro tinha sentido pejorativo, sendo realizado pelos escravos, e as atividades nobres, que envolviam a palavra, eram destinadas às pessoas livres, sendo o primeiro classificado como vil e opressor da inteligência humana, enquanto o segundo era enaltecido. Não existindo no trabalho o significado de realização pessoal (BARROS, 2016; MARTINS, 2013).

Na Roma antiga, por volta de 284 a.C., não só os escravos eram considerados como coisas que exerciam o trabalho exaustivo, mas não eram os únicos, homens livres e de baixo poder aquisitivo também. No caso dos homens livres era estabelecido uma organização do trabalho, os quais eram a *locatio conductio rei* (arrendamento de uma coisa), *locatio operarum* (locação de serviços mediante pagamento) e *locatio conductio operis* (empreitada) (BARROS, 2016).

Em seguida, no feudalismo, tem-se a servidão, onde os servos, que não eram livres, tinham que prestar serviços e entregar parte da produção rural ao senhor feudal, isso em troca da permissão para o uso da terra e da proteção que recebiam (MARTINS, 2013).

Posteriormente passam a existir as corporações de ofício, os mestres, os companheiros (século XIV) e os aprendizes. Suas jornadas de trabalho iam de 12 a 14 horas, podendo chegar até 18 horas no verão. Estas corporações só foram suprimidas com a Revolução Francesa, pois não eram compatíveis com os ideais de liberdade do homem, também sofrendo influência da liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações (MARTINS, 2013).

Com a promulgação do Édito de Turgot, em 1776, muitas corporações foram extinguidas, porém, algumas ainda insistiam em continuar, só sendo completamente extintas com a lei Chapelier, de 1791, com foco em seu artigo 7º. Apesar destes textos possuírem a liberdade como um grande ponto positivo, ainda tinham uma carga negativa por não permitirem qualquer órgão entre indivíduos e Estado (BARROS, 2016).

Três acontecimentos mudaram as perspectivas do trabalho e dos direitos a cerca dele nos séculos XVIII e XIX, a Revolução Francesa, o liberalismo do século XVIII e a Revolução Industrial. Com a Revolução Francesa e sua constituição veio o direito ao trabalho, que obrigava o Estado a dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência. Com o liberalismo foi pregado um Estado alheio à área econômica, o qual atuava somente em alguns casos como árbitro de conflitos sociais. Por fim a Revolução Industrial, principal acontecimento, que transformou o trabalho em emprego, passando a pagar salários aos trabalhadores, modificando a cultura que envolvia o trabalho na época (MARTINS, 2013).

Aprofundando-se na Revolução Industrial, nota-se que as relações de trabalho não evoluíram no ponto dos direitos, ainda ocorrendo a exploração do dito mais fraco. Com a chegada das máquinas passa-se a utilizar a mão de obra de mulheres e crianças, que não tinham força para reivindicar melhores condições de trabalho. Porém, com o manifesto comunista de Marx, os trabalhadores passam a iniciar uma luta pelos seus direitos, gerando um conflito entre o coletivo e o individual, ameaçando a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Surgindo então, no século XIX, o Direito do Trabalho (BARROS, 2016).

Aduz destacar então, de forma simplificada a evolução do direito do trabalho em quatro períodos, sendo eles a formação, a intensificação, a consolidação e o a autonomia. O primeiro período, a Formação, surge através da lei Ato da Morte e da Saúde (1802), onde proibia o trabalho de menores à noite e por duração superior a 12 horas diárias na Inglaterra. Na França, Napoleão restabeleceu os precursores da Justiça do Trabalho. Na Intensificação, destaca-se o Manifesto Comunista de Marx e Engels. Com a Consolidação veio a preconização do salário justo por Leão XIII. E por fim, a Autonomia caracteriza-se pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A partir disso têm-se as conquistas da não admissão de que o

trabalho seja mercadoria, jornada de 8 horas de trabalho, repouso semanal, dentre outras (BARROS, 2016).

2.1 SÍNTESE DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

No Brasil, a história do Direito do Trabalho pode ser dividida em três períodos, sendo eles o da Independência até a Abolição da Escravatura, dos anos 1888 a 1930, e desde a Revolução de 1930 até atualmente.

No primeiro período não há condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista, por ainda existir o trabalho escravo. O que marca esse período é a Abolição da Escravatura que estimulou a incorporação da relação empregatícia (NETO E CAVALCANTE, 2015).

Os anos de 1888 a 1930 partem da Abolição da Escravatura até o período de Getúlio Vargas, em que há destaque o início das greves trabalhistas, mesmo que essas manifestações fossem incipientes e esparsas, pois o movimento sindical não era forte e organizado (NETO E CAVALCANTE, 2015).

A oficialização do Direito do Trabalho tem início com a Revolução de 1930. Devido a influência do corporativismo italiano, o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação. Poucos anos depois, foi promulgada a Constituição de 1934, que assegurava por exemplo que a legislação ordinária deveria promover o amparo da produção, estabelecendo as condições de trabalho, objetivando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país, assim como também foi criada a Justiça do Trabalho. Porém, com uma duração efêmera, a CF/34 foi substituída pela de 1937 (NETO E CAVALCANTE, 2015).

A nova Constituição estabelecia que o trabalho deveria ser visto como meio de subsistência do indivíduo, constituindo-se em um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-se condições favoráveis e meios de defesa.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial veio a reflexão para decretação da CF de 1946 que estabelecia a greve como direito dos trabalhadores, deixando a lei regular seu exercício. Diferenciando assim da CF de 1967 pois esta segunda foi a que tornou obrigatório o voto nas eleições sindicais e legitimou a arrecadação pelos sindicatos da contribuição sindical.

Ocorrendo por fim, na década de 80 a promulgação da CF como a conhecemos hoje, que alterou, em alguns aspectos, o universo das relações jurídicas trabalhistas (NETO E CAVALCANTE, 2015).

2.2 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Diversos são os conceitos dados para o Direito do Trabalho, podendo compreender três aspectos: (a) subjetivos, o qual Cesarino Júnior conceitua como “o sistema jurídico de proteção aos economicamente fracos”; (b) objetivos, conceituado por Messias Donato como “o conjunto de princípios e normas jurídicas que regem a prestação de trabalho subordinado ou a ele similar, bem como as relações e os riscos que dela se originam”; (c) mistos, em que Perez Botija e o brasileiro Evaristo de Moraes Filho possuem conceituações que harmonizam os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, o primeiro diz que é o “conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho”, e o segundo no mesmo raciocínio conceitua como o “conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequências da situação econômico-social das pessoas que o exercem”.

Entendendo o conceito de Direito do Trabalho como o conjunto desses três aspectos acima citados, conceitua Martins (2013, p.18):

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Tais conceitos demonstram que o Direito do Trabalho é formado por diversas partes, desde regras à princípios, em sincronia, que juntas formam algo completo.

O doutrinador Delgado (2006, p. 52) conceitua que o Direito do Trabalho pode ser definido como:

Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos

concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Assim, o Direito do Trabalho é um ramo do direito que demonstra características próprias e condiciona as relações de trabalho em meio a nossa sociedade.

Por trazer em suas origens a imagem de defesa ao trabalhador mediante o poder econômico, é figura de humanismo jurídico, pressupondo direitos básicos para que haja sempre uma relação de trabalho digna e equilibrada. Pode ser visto como um subsistema incerto em outro sistema maior. (NASCIMENTO, 2014)

Por fim, para a CLT, seria o conjunto de regras, princípios e instituições referentes a relação de trabalho submisso e relações semelhantes, as quais tem o intuito de garantir condições humanas de trabalho para o trabalhador.

Compreendendo-se assim, que o principal propósito do Direito do Trabalho é garantir condições sociais e dignas para o trabalhador, pretendendo assim balancear as a relação com as empresas, fornecendo melhores remunerações e condições de trabalho que sejam compatíveis com o básico necessário.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO

Originário do Direito Romano, o contrato de trabalho era composto por três formas básicas, a *locatio rei*, a *locatio operis faciente* e a *locatio operarum*. Havendo destaque para a *locatio operarum*, a qual uma das partes se comprometia em realizar determinado trabalho, se assemelhando à locação de serviço, sendo assim, fonte remota para o contrato de trabalho atual, com o adicional de regras que disciplinassem o trabalho subordinado, dando origem ao Direito do Trabalho (NETO E CAVALCANTE, 2015).

Implica acordo tácito ou expresso mediante o qual as partes pactuantes acordam direitos e obrigações mútuas. Sua prática é um dos pilares mais significativos de caracterização da cultura sócio jurídica do mundo ocidental, e emana da conjuntura das relações interindividuais e sociais modernas. (DELGADO, 2006)

Antigamente denominado e fundamentado pelo Código Civil de 1916 em seus artigos 1216 a 1236, o contrato de trabalho era contrato de locação de serviços. Surgindo o nome atual com o advindo da Lei nº62 de 05-06-1935, que também continha em si o termo relação de emprego. Essa relação de emprego versa o trabalho subordinado do empregado com o seu empregador, já a relação de trabalho seria o gênero que trata do trabalho autônomo, eventual, avulso e outros. (MARTINS, 2013)

No Brasil, a CLT (BRASIL,1943) em seu artigo 442 conceitua “ Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, conceituação que recebe críticas, vez que o contrato de trabalho não corresponderia à relação de emprego, mas sim seria responsável por esta relação jurídica. (BARROS, 2016)

Já no âmbito internacional existem diversas outras conceituações vez que cada país possui legislação própria.

Na Argentina, independentemente de sua denominação, haverá o contrato de trabalho toda vez que uma pessoa física, realize atos, execute obras ou preste serviços em prol de outra e sob sua dependência, sendo período determinado ou indeterminado, e mediante pagamento, isso ordenado pelo Decreto nº390 de 13-05-1976, na Lei nº20.744 de 20-09-1974. Ocorrendo desta forma a relação de emprego (MARTINS, 2013).

No México a Lei Federal do Trabalho, de 1970, em seu artigo 20, estabelece o contrato individual de trabalho, como sendo aquele o qual um indivíduo se obriga a prestar um trabalho pessoal subordinado, em troca do pagamento de um salário.

Em Portugal, artigo 11 do Código do Trabalho, diz que “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização, sob a autoridade e direção destas”.

É constituído pelos seguintes elementos que o caracterizam: bilateral, pois o trabalhador presta o serviço, enquanto o empregador se encabe de efetuar o pagamento dos salários, sendo assim obrigações recíprocas; oneroso, vez que é uma relação à qual envolve vantagens e ônus de modo mútuo; comutativo, já que o cálculo das prestações a serem recebidas por ambas as partes é feito no instante de sua celebração, não podendo o empregador exigir tarefas que não estejam nos

conformes do que foi acordado; pessoalidade, de forma que o empregado não pode se substituir por outrem no período da prestação do serviço, porém, isso não implica exclusividade, pois o empregado pode possuir vários empregadores, contanto que possa honrar com cada contrato; consensual, pois se completa com a mera mostra de vontade das partes; sucessivo, projeta-se no tempo, em parcelas vencidas e vincendas; e subordinado, devido ao empregado por a disposição do empregador a sua mão de obra, em troca de admissão e salário (NETO E CAVALCANTE, 2015).

2.3.1 Requisitos do contrato de trabalho

Fazendo-se uma analogia com o Código Civil de 2002, com foco no seu artigo 104, pressupõe-se a concomitância de certos requisitos para a formação do contrato de trabalho, sendo esses: capacidade das partes, licitude do objeto e consentimento (MORAES FILHO, 1971).

Esses requisitos também podem ser separados em elementos essenciais e elementos acidentais, sendo a capacidade, objeto lícito, o consentimento livre, a causa lícita e a legitimação pertencentes ao primeiro, e, o termo e a condição ao segundo (ORLANDO GOMES, 2000).

A capacidade do trabalhador é entendida como a sua competência para contrair direitos e adquirir obrigações no ordenamento jurídico. Como um menor de dezesseis anos, que é proibido de trabalhar, exceto se este trabalho for como aprendiz, porém, esse devendo ter no mínimo quatorze anos. Já os maiores de dezesseis e menores de dezoito necessitam de permissão do representante legal para o trabalho. E ao completar seus dezoito anos, este se torna absolutamente capaz. Existem também as exceções, como a dos jogadores de futebol, que são proibidos de celebrar contrato se menores de dezesseis anos (BARROS, 2016).

A licitude do objeto (art.104, II, CC) é essencial, para que exista a tutela do Direito do Trabalho, que o objeto do contrato seja lícito, se referindo assim à natureza dos serviços desta compreendidos nesta prestação. O objeto do contrato é um *facere* lícito, ou seja, uma prestação de serviços que está de acordo com a legislação vigente, com a ordem pública e com os bons costumes, independente da atividade empresarial ser lícita ou ilícita, no caso da ilícita se configurando delito ou contravenção penal. Cabe separar a atividade ilícita da atividade proibida, vez que

na primeira hipótese o contrato não produz efeitos, é nulo, e na segunda o contrato chega a produzir certos efeitos, como no trabalho do menor de quatorze anos, que apesar de ser proibido e o contrato ser nulo, ainda se tem direito ao pagamento de uma compensação (BARROS, 2016).

O consentimento acontece com o acordo de duas ou mais partes, sua validade é elemento essencial para o contrato. A adesão é a forma que o consentimento do empregado toma no contrato de trabalho. O vício do consentimento ocasionará a não produção de efeitos jurídicos, tais vícios são: erro, dolo, coação, simulação e fraude (BARROS, 2016).

A causa lícita no contrato de trabalho está na troca entre trabalho e remuneração. A denominação causa foi trocada no Código Civil de 2002 para o termo “motivo”, não havendo manifestação da CLT em seu texto sobre o assunto. Assim, o falso motivo só irá vicia a declaração de vontade quando este for demonstrado como a razão definitiva (BARROS, 2016).

A legitimação é o limite para a concretização do contrato de trabalho, não havendo a incapacidade em si, mas sim a impossibilidade circunstancial para agir em relação a certo tipo de contrato de trabalho, como o estrangeiro com visto de turista, por ser vedado pelo artigo 98 da Lei nº 6.815/1980. É também limite, quando para a celebração do contrato de trabalho for exigido uma formação específica, como no caso do farmacêutico que não poderá celebrar contrato de trabalho como médico (BARROS, 2016).

O termo e a condição são os elementos acidentais do contrato, são cláusulas acessórias, acrescidas ao contrato de forma opcional. A condição segundo o Código Civil, em seu art. 121, diz que “considera-se a condição a cláusula que, derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto”. Já o termo, inicial ou final, seria a fixação, pelas partes de um momento para que o negócio jurídico inicie ou termine a sua produção de efeitos.

2.3.2 Sujeitos do contrato de trabalho

Em um contrato de trabalho, sempre existem como sujeitos o empregador, aquele que fornece o emprego em uma estrutura física ou não, e o empregado,

aquele que executa a atividade laboral. Sempre serão esses dois sujeitos, qualquer que seja a especificidade do contrato de trabalho, se aplicando desde o contrato comum de tempo pleno e duração indeterminada, até como os contratos especiais de trabalho.

Aduz destacar que o empregado é o sujeito prestador do trabalho, que, sob direção alheia, dispõe de sua energia laboral em troca de salário (MARTINEZ, 2016).

Segundo Bezerra Leite, o trabalho profissional pode ser dividido em trabalhador autônomo e trabalhador subordinado, sendo o último dividido em típico e atípico. O típico é o considerado empregado que realmente se subordina a alguém. O atípico são os: eventual, avulso, temporário, doméstico e o servidor público investido em cargo público. Tendo os trabalhadores típicos proteção do direito do trabalho ao contrário dos atípicos. O trabalhador doméstico e o temporário estão sob tutela especial, mas não são integralmente protegidos pelo direito do trabalho (LEITE, 2017).

Existem, quatro requisitos de natureza subjetiva para um trabalhador ser considerado um empregado: ser pessoa física; exercer uma atividade profissional sob o poder de direção de outrem; alguém de qualquer condição pessoal, limitando-se a certas proibições ou normas relativas à capacidade e à legitimação; *animus contrahendi* (ter o propósito de trabalhar para outrem como empregado e não com outra finalidade) (NASCIMENTO, 2014).

Também existem quatro requisitos de natureza objetiva, voltados para as condições em que o trabalho é prestado, o contrato de trabalho: a pessoalidade (o contrato de trabalho é com relação ao empregado, não havendo prestação do serviço por parte do empregado a outro trabalhador); a subordinação (incide sobre a atividade do empregado e não sobre sua pessoa); a remuneração; a não eventualidade (forma temporal como o trabalho é prestado, sendo um trabalho não eventual) (NASCIMENTO, 2014).

Diferentemente dos empregados do setor público, os empregados ditos privados (contratados no âmbito do setor privado) não estão vinculados a nenhum teto remuneratório, tampouco a limite de acumulação de contratos (MARTINEZ, 2016).

A respeito das diversas espécies de subordinação, Martins (2013, p. 147-149), dita:

- a. econômica. O empregado dependeria economicamente do empregador para poder sobreviver[...];
- b. técnica. A subordinação técnica tem o sentido de que o empregado dependeria das determinações técnicas do empregador, de como tecnicamente o trabalho deve ser desenvolvido. O empregador detém os conhecimentos técnicos e científicos da produção [...];
- c. moral. [...] Cooperação, lealdade e eficiência são deveres do empregado para com o empregador;
- d. social. [...] A subordinação social seria uma segunda etapa da subordinação econômica. O empregado dependeria socialmente do empregador para realizar seus compromissos sociais[...];
- e. hierárquica. [...] significa a situação do trabalhador na empresa, por se achar inserido no âmbito da organização empresarial, recebendo ordens de superiores e reportando-se a essas pessoas;
- f. jurídica. [...] decorre do contrato de trabalho. O empregado está sujeito a receber ordens de decorrência do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador, de seu poder de comando[...]
- g. objetiva. [...] decorre a subordinação objetiva da previsão da lei. Envolve a integração do trabalhador na vida empresarial. O trabalhador se integra na atividade da empresa;
- h. subjetiva. O empregado está sujeito a ser dirigido pelo empregador. Este tem o direito de dirigir, comandar, fiscalizar o empregado. [...]
- i. estrutural. [...] ocorre pelo fato de o trabalhador estar inserido na estrutura da empresa, na sua organização. O trabalhador não é subordinado à estrutura da empresa. [...] A subordinação é decorrente do contrato, da hierarquia. O empregado é subordinado em geral a alguma pessoa e não à estrutura da empresa. A estrutura não dá ordens. O teletrabalhador não é subordinado à estrutura da empresa, pois não trabalha dentro da empresa;
- j. direta ou imediata, que ocorre com o empregador;
- k. indireta ou imediata. É a verificada com o tomador dos serviços. Da súmula 331 do TST depreende-se a existência de subordinação indireta com o tomador dos serviços, que estabelece como o serviço deve ser feito, mas quem dirige efetivamente o trabalho do empregado é o empregador;
- l. típica. É a inerente ao contrato de trabalho. Ocorre com o empregado urbano, rural, doméstico, o trabalhador temporário, o diretor empregado, o aprendiz e nos contratos de trabalho especiais. [...]

- m) atípica. É a pertinente a outros contratos, como no trabalho eventual, do estagiário, no serviço voluntário, no representante comercial autônomo. [...]
- n) integrativa. Ocorre quando o empregado passa a integrar as atividades exercidas pelo empregador, de acordo com a sua organização empresarial.

No item “i”, têm-se a classificação estrutural que explica que o teletrabalhador, foco desse estudo, não é subordinado à estrutura da empresa, pelo motivo de não trabalhar dentro dela. Nesse mesmo tocante, a Lei n.12.551/2011 (DOU de 16-12-2011) em seu artigo 6º diz que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

Ficando claro, no que tange o teletrabalho, a irrelevância do local o qual é prestado o serviço, mesmo que não haja a subordinação estrutural.

De acordo com o art.2º da CLT, o empregador seria a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço. Porém, no §1º do próprio artigo, diz que:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Segundo Magano, empregador é aquele que é pessoa física ou jurídica, que seja titular de um ou vários estabelecimentos. A empresa é a atividade realizada em um determinado estabelecimento.

É através do empregado que se chega à do empregador, seja qual for a estrutura jurídica que este tiver. O empregador será assim, todo ente, o qual uma pessoa física preste, com personalidade, serviços continuados, assalariados e sob subordinação. (NASCIMENTO, 2014)

Neto e Cavalcante (p.328) objetivam que o empregador pode ser:

[...]a empresa; os profissionais liberais; as instituições de beneficência; as associações recreativas; outras instituições sem fins lucrativos que admitirem empregados; a pessoa natural ou jurídica que explora atividades agrícolas, pastoril ou de indústria rural; a União, os Estados, os Municípios,

as Autarquias, Fundações e as empresas públicas que admitirem empregados; o espólio; a massa falida e o condomínio”

Demonstrando a ampla diversidade de empregadores, e de acordo com cada um deles a relação com o empregado irá ter um cunho diferente, devido as características próprias de cada emprego.

Diversas são as classificações dos tipos de empregador. Em sua estrutura jurídica, este será uma pessoa física ou jurídica, estes desempenhando atividade empresarial ou não. Se divide em geral e por equiparação, sendo o primeiro a empresa e o segundo profissionais liberais, instituições etc. Em relação ao setor econômico da atividade, são empregadores: urbanos, comerciais ou industriais, rurais e domésticos (estes regidos por leis especiais de trabalho doméstico). Correspondendo aos setores, temos o empregador privado e o público (NASCIMENTO, 2014).

3 TRABALHO À DISTÂNCIA: TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO

A expressão trabalho a distância é comumente utilizado para designar o trabalho que não é feito nas dependências do empregador, mas sim fora deste. A CLT foi bem clara, ao dizer em seu art. 6º, que, o trabalho executado no domicílio do empregado ou à distância, não se distinguem do trabalho executado dentro das instalações do empregador, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (NASCIMENTO, 2014).

Sendo o trabalho à distância um gênero, este possui duas principais espécies, o trabalho em domicílio (este não devendo ser confundido com o trabalho doméstico) e o teletrabalho (MARTINS, 2013).

3.1 DISTINÇÃO ENTRE TELETRABALHO E TRABALHO EM DOMICÍLIO

O art. 6º da CLT não diferencia trabalho a distância daquele realizado em domicílio. Contanto que, se tenha uma relação de emprego. A utilização da telemática para comando, supervisão e controle se iguala aos meios pessoais.

Porém, o trabalho a domicílio tem origem na pequena indústria caseira, trabalho artesanal, executado pelos membros da família. O trabalhador não estava vinculado a um contrato de emprego (MARTINS, 2013).

Em 1996, a Convenção 177 da OIT, que não foi ratificada pelo Brasil, tratou do trabalho em domicílio como sendo o trabalho em que uma pessoa, denominada como trabalhador em domicílio, faz em seu domicílio ou em outros locais que escolher, porém, estes distintos do local de trabalho do empregador, em troca de pagamento, com a finalidade de produzir um produto ou realizar um serviço, conforme instruções do empregador, independentemente de quem forneça os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários (MARTINS, 2013).

Trabalho em domicílio faz referência ao trabalho executado na casa do empregado, em sua moradia ou habitação, assim como no domicílio legal. Como é o caso de muitas costureiras, que realizam seu trabalho em suas residências, indo buscar a costura na empresa ou recebendo as peças em seu próprio domicílio. O termo, oficina de família, utilizado pela CLT em seu art. 83, também é equiparado ao domicílio do empregado. O domicílio referido é o lugar o qual o empregado escolhe

para executar os serviços ao empregador, desde que este trabalho seja executado fora da fiscalização imediata e direta do empregador (MARTINS, 2013).

Apesar do termo ter seu passado como atividade voltada a autonomia, o trabalho à domicílio, mesmo tendo uma subordinação atenuada, possui reconhecimento de vínculo empregatício (FERNANDES, 2014).

Há doutrinadores que, embora a pessoalidade no trabalho à domicílio seja mínima, isso não permite que a atividade laboral seja executada por outro obreiro. Porém, de acordo com Cassar (2013 p.671):

A doutrina tem sido tolerante com a ajuda eventual ou significativa de familiares ou amigos no cumprimento das tarefas, defendendo que nestes casos permanece o vínculo entre o empregado em domicílio e o patrão, desde que a prestação de trabalho não assuma a feição de empreendimento autônomo ou familiar. [...] A pedra de toque para a descaracterização da relação de emprego pode ser notada quando o empregado passa a contratar (ou intermediar, obtendo lucro) ajudantes, a investir no negócio, adquirindo maquinaria, matéria-prima, utensílios industriais etc.

O teletrabalho diferencia-se principalmente por não restringir atividade laboral ao domicílio e utilizar de meios da telemática, da cibernética, para realizar suas funções. Embora incida sobre essa modalidade de trabalho as mesmas normas e exigências legais pertinentes ao trabalho em domicílio (FERNANDES, 2014).

Com isso, Barros (2010 p.327-328) leciona que:

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

A pessoalidade e a subordinação para com o teletrabalho também são atenuadas, e por isso não deixam de necessitar de um controle, uma supervisão.

Sendo que o teletrabalho, por exigir o uso de sistema de login e logoff, se torna, de uma certa forma, mais fácil de se controlar (FERNANDES, 2014).

Conforme a tecnologia avança que a distinção entre essas duas espécies do trabalho à distância fica mais evidente. Uma vez que o trabalhador em domicílio não tem a obrigatoriedade de uso da telemática para realizar sua atividade laboral (FERNANDES, 2014).

3.2 SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Na terceira Revolução Industrial, que ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, surgiram tecnologias que permitiram avanços na comunicação (computadores, telefones celulares, internet). Por essa razão, também ficou conhecida como Revolução Telemática, com o acesso dos trabalhadores à celulares e notebooks, possibilitou o crescimento da modalidade de teletrabalhador (DUARTE, 2008).

Um empregado com acesso a uma internet de qualidade permite que ele tenha acesso a suas atividades trabalhistas em qualquer lugar fora do estabelecimento. Com acesso ao seu e-mail, Skype, tem condições de responder relatórios, participar de conferências.

A Revolução Telemática permitiu o teletrabalho como conhecemos hoje, porém foi Jack Nilles quem fundou o teletrabalho em si. Conhecido mundialmente como o “pai” do telework.

Sua ideia surgiu quando, na década de 70, ao trabalhar para a Força Aérea Americana e para a NASA, ficou incumbido de solucionar o problema de atraso de trabalhadores devido ao trânsito nas cidades. A melhor solução encontrada, foi que, em pelo menos alguns dias da semana os trabalhadores ao invés de se deslocarem até o estabelecimento da empresa, fizessem seus trabalhos em casa ou outro local, diminuindo assim o fluxo de carros nas rodovias, e os atrasos devido ao trânsito (RODRIGUES, 2017).

Porém, sua ideia não foi bem aceita. Portanto, ao deixar a Aerospace e ocupar o cargo de diretor de desenvolvimento de programas interdisciplinares, na Universidade do Sul da Califórnia, implementando o programa de “Permuta entre Transportes e Telecomunicações”.

Após seu projeto ser implementado por uma empresa de seguros de Los Angeles e ter resultados positivos, foi lançado, no ano de 1974, o primeiro de muitos livros sobre o assunto, “thetelecommunications-transportationtradeoff”. No decorrer dos anos, a ideia do teletrabalho foi se ampliando e expandindo seu uso em várias empresas americanas.

3.3 CONCEITO DE TELETRABALHO

Por uma análise morfológica da palavra teletrabalho, aduz dizer que esta deriva do prefixo tele, vindo do grego e que significa distância, e trabalho, uma atividade profissional.

Atualmente, já consta no dicionário da Língua Portuguesa o termo teletrabalho, qual significa “atividade profissional realizada fora do espaço físico da entidade empregadora, com o auxílio de tecnologias de comunicação à distância e de transmissão de dados”.

Cita-se também vocábulos de mesmo significado, sinônimos, como trabalho à distância, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial. Aduz destacar, também, como é conhecido em outros idiomas: telework; telecommuting; telelavoro; teletrabajo; remoteworking. Todos remetendo o sentido de que é uma atividade profissional que não está inserida no estabelecimento empresarial e que está agregada a telecomunicação, informática (MOYA, 1998).

Para melhor compreensão do conceito de teletrabalho, também é necessária atenção ao significado dos termos telecomunicação, informática e telemática.

A telecomunicação tem seu conceito elaborado na década de 50, pela União Internacional de Telecomunicação, que conceituou como a transmissão, emissão ou recepção de mensagens, sendo áudio ou visual, por meio de sistema eletromagnético (FROSINÊ, 1963).

Informática é um vocábulo, que vem da junção das palavras informação e automática. Sendo seu significado a ciência que se dedica ao tratamento da informação mediante o uso de computadores e demais dispositivos de processamento de dados.

Telemática é a expressão que indica o método tecnológico de transmissão e comunicação à distância. É a aplicação da informática às telecomunicações (FERNANDÉZ, 1999, MOYA, 1998).

O teletrabalho não se define estritamente a uma atividade laboral que não é prestada no estabelecimento da empresa. Pode ser realizado total ou parcialmente distante do espaço físico da empresa. Porém, é exigido o uso da telemática, ficando online com a sede da empresa (PEDREIRA, 2000).

É válida a citação da Lei Italiana de nº 191, de 16 de 1998, que trata sobre a implantação do teletrabalho na administração pública e que diz:

A prestação de trabalho realizada por um trabalhador em uma das administrações públicas (...) em um lugar considerado idôneo, situado fora da empresa, onde a prestação seja tecnicamente possível e com prevalente suporte de uma tecnologia da informação e da comunicação que permita a união com a Administração de que depende.

Deixando claro, no sentido da lei italiana, que não poderia simplesmente ser qualquer lugar o destinado para o teletrabalho, devendo este ser adequado para tal atividade, tanto em sua idoneidade como em seu suporte tecnológico.

O conceito de trabalho em si necessita da presença de um espaço físico de propriedade do empregador, para que a atividade laboral ocorra, sob as normas determinadas pela empresa.

Com o teletrabalho, juridicamente ficava difícil se determinar legislações acerca de sua localização e demais problemas que estivessem ligados a ausência de um espaço físico determinado, dificultando a execução de uma legislação.

Realmente, haviam problemas diversos envoltos no âmbito do teletrabalho, um deles, a mensuração do trabalho de um teletrabalhador. Porém, com o aprimoramento das tecnologias de comunicação e o contato em tempo real entre trabalhador e empregador, permitiu um maior controle e fiscalização do serviço prestado. Por este motivo, chega a ser absurda, a exclusão do teletrabalhador de diversos benefícios, com a simples desculpa que estes não possuem um controle rígido (CASSAR e BORGES, 2017).

O teletrabalho, é o trabalho desenvolvido no domicílio do empregado, mas não somente neste, podendo também ser executado em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora com a finalidade de execução desta

modalidade, havendo assim uma descentralização do espaço físico da empresa (CASSAR e BORGES, 2017).

Atualmente a CLT possui o seu entendimento específico sobre teletrabalho, e em seu art.75-B diz:

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

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

Portanto, notório concluir que o teletrabalho é uma atividade laboral que utiliza a telemática em um local distante da empresa. Necessitando operar através de uma base de dados ligada ao computador central, que fica no espaço físico da empresa, sendo que o sujeito que exerce essa função denomina-se teletrabalhador ou trabalhador digital (RODRIGUES, 2017).

3.4 PRESSUPOSTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO E O TELETRABALHO

O contrato de trabalho depende de duas partes, uma que deseja trabalhar e outra que quer contratar. Mostrando assim a necessidade do contrato para firmar a ligação e o vínculo de emprego. O prestador do serviço deve ser uma pessoa física, o empregador irá determinar a prestação do trabalho a troco de salário e direitos. O teletrabalho é considerado um contrato típico, pois é um labor em tempo integral e de duração indeterminada (NASCIMENTO, 2011).

A subordinação no teletrabalho é configurada por três fatores, entre os quais, o mais comentado é o controle que é facilitado pelo uso de ferramentas de vídeo monitoramento com capacidade de registros diversos e memória privilegiada, sendo associada a uma capacidade de síntese inviável, à humana, e métodos mais “disfarçados” de controle que não sejam visíveis. Isso se deve ao fato da tecnologia abrir espaço para avanços na subordinação a qual é indireta, e por ser particular da

espécie, adquire-se o nome de telessubordinação (BARROS, 2008; MARTINS, 2014).

O empregador pode controlar a produção através do computador, por relatórios, horários de entrega da prestação de serviços. Também lhe envia instruções por uma conexão direta. Tudo isso é facilitado com o uso da internet, que permite a verificação do login e logoff, e do uso de fax e email. Ainda há um software que controla a idoneidade do uso, bloqueando as atividades em caso de mau uso (BARROS, 2008; MARTINS, 2014).

Não havendo envolvimento familiar, muito menos características de empreendimento autônomo e sim pressupostos tradicionais de subordinação, continuidade, cumprimento de ordens, possibilidade de punições e a pessoalidade também indispensável evidencia-se então a existência do contrato de emprego (DUARTE, 2005).

Barros (2008, p.327) revela o vínculo empregatício através de indicadores:

A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeito de um contrato civil ou mercantil.

A telessubordinação pode se manifestar durante a execução do trabalho ou no final, diante do resultado.

O local escolhido para o trabalho à distância pode ser determinado pelo empregador, baseado no art. 6º da CLT (BRASIL, 1943). Os meios telemáticos que a lei aborda são o computador e a internet, e os meios informatizados são os sistemas e programas da empresa que o trabalhador acessa de onde estiver. As ordens a serem executadas são enviadas pelo empregador através de meio virtual, e também os resultados realizados pelo empregado (CARRION, 2014).

No que se refere a duração do trabalho, com a reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467/2017, que inseriu os teletrabalhadores dentro da excludente do art. 62 da CLT. Uma vez que a dificuldade de se controlar a jornada devido a liberdade de horário que circunda o teletrabalho (DELGADO, 2017).

Apesar de muito comentado, o controle e a jornada do teletrabalho, não é isso que define a subordinação jurídica em si, e sim a sujeição do empregado ao poder de comando do empregador. Aduz destacar o sigilo de ordens disciplinares e a fidelidade a empresa (LIMA, 2012).

3.4.1 Empresas empregadoras e critérios de contratação

Devido aos benefícios em relação ao teletrabalho, este vem crescendo tanto nos setores privados como públicos. Muitos países inseriram essa espécie no setor laboral, tais como Japão, China, Estados Unidos da América, Peru, Brasil e União Europeia (SOBRATT, 2013).

Em relação ao Brasil, empresas multinacionais adotaram o teletrabalho, tais como: Unilever, HP, Nike, Shell, Merck. No setor público, se iniciou pela Serpro, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda, seguindo do Tribunal de Contas da União, Receita Federal, Tribunal Superior do Trabalho, dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividade. (SOBRATT, 2013)

Existem, portanto, critérios para se realizar a contratação de um empregado para ser um teletrabalhador.

O contrato empregatício no regime de teletrabalho, é regido pelas regras do novo capítulo II-A da CLT. Que de início faz as seguintes considerações sobre o teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a

utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (CLT, 1943)

Através de uma análise deste parágrafo único, tais comparecimentos ao estabelecimento da empresa sendo excessivos ou constantes, poderiam descaracterizar o regime de teletrabalho, devido a ficar completamente controlável a jornada de trabalho (DELGADO, 2017).

No contrato individual de trabalho deverá constar expressamente que se trata da modalidade de teletrabalho, assim como deverá explicitar os serviços que o empregador deverá prestar. Em relação à alteração entre o regime presencial e de teletrabalho, este poderá ocorrer, desde que por acordo mútuo entre empregado e empregador, e registrado em aditivo contratual. Já para a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, este será determinado pelo empregador, e será garantido ao empregador um prazo de transição de no mínimo quinze dias, constando em aditivo contratual (CLT, 1943).

A nova Lei é imprecisa a respeito dos instrumentos imperativos para a realização do teletrabalho e gastos habituais correspondentes (obtenção de aparelhos tecnológicos e instalações de suporte; contas de telefone e/ou internet; etc.), pois estipula em seu art. 75-D que:

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 (CLT, 1943).

Fato é que a CLT, segue a regra geral que os encargos relacionados ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, e não ao empregado. Este fato, consta no próprio conceito de empregador, dado pelo art. 2º, *caput*, da CLT, que diz que empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica,

admite, assalaria e dirige a prestação de serviço”. Desta forma, o ônus dos custos inerentes ao teletrabalho, através de uma interpretação conjunta do art. 2º, *caput*, e do art.75-D, ambos da CLT, cabem ao empregador. Também, em vista do parágrafo único, do art. 75-D, aduz entender que os materiais e utilidades fornecidas para a prestação dos serviços de teletrabalho não ostentam natureza salarial, vez que são utilizados para viabilizar o serviço, assim como torna-lo de melhor qualidade, fatos que são de interesse do próprio empregador (DELGADO, 2017).

No que concerne ao meio ambiente de trabalho, apesar destes estar distante das vistas do empregador, o art.75-E, da CLT estipula:

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

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

No teletrabalho, o conceito de meio ambiente de trabalho se entende ao ambiente privado do empregado, havendo assim a possibilidade de responsabilização do empregador pelos danos infortúnios do trabalho. Porém, apesar da não dificuldade de comprovação de dano, há a dificuldade de comprovação do nexa causal e da culpa do empregador, diferentemente dos tipos mais comuns de trabalho (DELGADO, 2017).

3.5 FLEXIBILIDADE E HORA EXTRA ACERCA DO TELETRABALHO

A flexibilidade diante da carga horaria do teletrabalhador, não isenta de suas responsabilidades, não lhe dá uma liberdade integral, sendo controlado a partir de sua produção de resultados e por monitoramento eletrônico (NETO E CAVALCANTE, 2015)

Na visão empresarial o teletrabalho surgiu para possibilitar as estratégias de redução de custos, competitividade e gestão de trabalhadores de conhecimento (LIMA, 2012). Com isso, claro, também vieram problemas a serem solucionados. Tais como a inspeção do ambiente de trabalho frente a privacidade domiciliar;

controle da jornada e o possível pagamento de horas extras; custos dos equipamentos de trabalho, dentre outros (DUARTE, 2005).

Por ter uma liberdade de administrar o tempo de seu trabalho, se torna difícil reconhecer as horas extras do teletrabalhador. Por este motivo, equipara-se ao trabalho do empregado que exerce atividades externas, conforme art. 62, inciso I da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (...)

Fica esclarecido que foi excluído, em virtude de tal artigo, o benefício de horas extras para certas categorias de trabalho externo, como os propagandistas, o cobrador, e outros, devido à dificuldade do controle e fixação do tempo de dedicação à empresa.

Deste modo, é válido destacar o seguinte entendimento respectivo a questão da hora extra:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. Para o enquadramento do empregado na regra exceptiva do art. 62, I, da CLT, não basta a simples existência de trabalho externo, é necessário, principalmente, que haja impossibilidade de se coadunar a atividade do empregado com o estabelecimento de um horário rígido de trabalho. O ônus de demonstrar que o empregado efetivamente se encontrava enquadrado na exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, incumbe à Reclamada, por se tratar de fato modificativo do direito obreiro. No presente caso, o quadro probatório dos autos demonstra que o Reclamante se enquadrava na exceção do art. 62, I, da CLT, diante da comprovação da realização de trabalho externo incompatível com a fixação de horário. [...] prestado externamente. O Reclamante alega ainda, na inicial, que trabalhava pelo regime da Lei nº 12.551/2011, em sua residência, na modalidade de teletrabalho. Para que se conclua pela existência de horas extras, é preciso que se tenha uma rotina controlada efetivamente por meio telemático. [...] o enquadramento do empregado na regra exceptiva do art. 62, I, da CLT, não basta a simples existência de trabalho externo, é necessário, principalmente, que haja impossibilidade de se coadunar [...]. (TRT10 – RO 00036-2013-021-10-00-2 - Relator: José Leone Cordeiro Leite, Data de Julgamento: 30/04/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 09/05/2014)

Sendo assim, para a não incidência do art.62, I, da CLT (BRASIL,1943), é imprescindível que haja a comprovação que o serviço desempenhado pelo trabalhador em sua residência é incompatível com a fixação de jornada, e que também não haja fiscalização e controle desta de jornada. Impele analisar que nos casos do empregado externo, se este estiver subordinado a horário, terá o direito ao recebimento das horas extras, mesmo que este não atinja o mínimo imposto pela empresa.

Cabe destacar o novo inciso III do art. 62 da CLT, inserido pela lei n.13.467/2017, que inseriu o teletrabalhador nas excludentes deste artigo, não tendo direito, o trabalhador que está inserido nesta modalidade, à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada.

Em diversas situações de teletrabalho, ainda existe a dificuldade de um controle estrito da duração do trabalho, devido à grande liberdade a qual o empregado goza, distante das vistas do empregador, e quanto à escolha dos horários que mais lhe agradassem para cumprir os seus deveres do contrato empregatício, motivo ao qual motivou o legislador a inserir tal inciso, não sendo este de total desarrazo (DELGADO, 2017).

Realmente, tal afirmação de dificuldade no controle do teletrabalho estaria desatualizada, vez que, diante das tecnologias mais recentes que permitem o contato em tempo real entre o empregado e o patrão, essa forma de trabalho possui um controle e fiscalização muito maior. É possível, facilmente, monitorar o teletrabalhador, através de web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias, sistema de loggin e logoff, estando o parágrafo único do art.6º da CLT bem claro no sentido 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”. Sendo assim, absurdo por parte deste inciso, excluir os teletrabalhadores de benefícios pela mera presunção de falta de controle (CASSAR e BORGES, 2017).

Essa exclusão, trata-se de uma presunção relativa, e admite prova em sentido contrário, devendo esta prova ser demonstrada pelo autor da ação trabalhista, em face da presunção jurídica imposta pela CLT (DELGADO, 2017).

Por ser uma norma nociva ao teletrabalhador, a interpretação do inciso III do art.62 da CLT, deve ser restritiva, pois para a validade da exclusão deste empregado

das qualificadoras deste artigo, é essencial cláusula expressa em contrato escrito, a qual indique essa modalidade de trabalho e explicita os afazeres os quais o empregado deverá realizar (CASSAR e BORGES, 2017).

Entende-se então que é necessário através do contrato de trabalho explicitar a maneira que o labor será cobrado e controlado. Pois, através da tecnologia é viável sim realizar a cobrança e o controle do empregado, e mostrar os resultados para o empregador.

4 TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista veio para evidenciar o teletrabalho no mercado de trabalho, auxiliando no seu entendimento, removendo com melhores argumentos essa modalidade de labor do anonimato e da falta de conhecimento da população.

Embora ainda tenha o que se modificar perante a legislação, as mudanças já realizadas possibilitaram visualizar os pontos de vantagem e desvantagem do teletrabalho.

Também se destaca que as definições de responsabilidades e direitos depende muito do que se é acordado no contrato de trabalho realizado pelo empregado e o empregador.

4.1 REFORMA TRABALHISTA

Proposta apresentada na Câmara do Deputados pelo Presidente da República, Michel Temer, no dia 23 de dezembro de 2016, a lei nº 13.467/2017, intitulada de Reforma Trabalhista, mudou significativamente a CLT de 1943, objetivando combater o desemprego e a crise econômica no país.

Durante seu processo de tramitação passou por várias discussões e análises no Congresso Nacional a respeito de seu conteúdo, o que ocasionou a adição de emendas ao texto do projeto original, como a de autoria do deputado federal Paulo Eduardo Martins que propunha acabar com a obrigatoriedade do imposto sindical e passaria a ser optativo para os empregados.

O projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26-04-2017 e no Senado Federal em 11-07-2017 por maioria dos votos, sendo sancionado, sem vetos, pelo Presidente da República, Michel Temer, no dia 13 de julho de 2017. E entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017.

4.2 TELETRABALHO ANTES DA REFORMA

Antes da reforma, o teletrabalho era retratado com analogia ao trabalho a domicílio, sem o devido respaldo diante de seu conceito. Em 15 de dezembro de 2011 teve-se a primeira alteração a favor do teletrabalho. Com a lei 12.551, foi inserido um parágrafo único no art. 6º que começava a auxiliar o entendimento a respeito do teletrabalho e que dizia:

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.

Porém, o que foi incluído ao art. 6º da CLT pela lei 12.551/11, apenas deixou mais explícito algo manifesto no próprio conceito de empregado e empregador e no próprio art. 6º (MALLETT, 2012).

Diversas discussões acerca do assunto demonstraram que este parágrafo único poderia entrar em conflito com a sumula 428 do TST, na qual diz “ O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço. ” Não obstante, o teletrabalhador possui os mesmos direitos jurídicos que outro trabalhador, devendo ser analisada sua situação e aplicar-lhe os direitos cabíveis.

Novamente, Mallet expõe sua opinião citando:

De todo o exposto, se tira que a Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso.

Assim, a lei nº12.551/11 veio para inserir o teletrabalho na CLT, porém, acabou não regulamentando a espécie de trabalho de forma exata e favorável para ambos os lados.

4.3 TELETRABALHO APÓS A REFORMA

Com a Reforma Trabalhista veio a inserção do artigo 75 da CLT, que foi incluído com o intuito de esclarecer definitivamente o conceito de teletrabalho das demais espécies. Assim o artigo 75 diz:

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

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

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

Portanto, deve se deixar claro no contrato de trabalho que mesmo que o empregado compareça alguns dias da semana ao estabelecimento da empresa, ainda sim se configurará como teletrabalhador.

O teletrabalho é o ato de levar o trabalho para o funcionário fora das imediações da empresa, em casa ou em outro local, sendo integral ou parcialmente, mas que o labor seja realizado por telemática à distância (MELLO, 1999)

Estrada (2014, p. 22) confirma essa ideia comentando: “a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.”

O empregado, ao exercer suas atividades fora do estabelecimento da empresa e devidamente contratado como teletrabalhador, está inserido no regime jurídico, sendo por fim protegido pelas leis.

A Reforma Trabalhista diferenciou o trabalho externo do teletrabalho. O art. 75-C da CLT complementa da seguinte forma:

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.

O art. 75-C da CLT, debate sobre o contrato de trabalho, e em seu §1º, atesta que o empregador não pode obrigar o empregado a transitar para a modalidade de teletrabalho se esse não quiser. Deve haver um acordo de mutualidade. Porém, o §2º impele que o empregador pode transitar o empregado da modalidade de teletrabalho para o trabalho comum (presencial), desde que lhe dê um aviso de pelo menos quinze dias, para que o empregado possa se adaptar.

Na Europa é muito comum a reversibilidade, que é justamente o ato do empregador modificar, individualmente ou em coletivo, seus empregados de modalidade. Podendo ser da presencial para teletrabalho e depois novamente para presencial, ou só teletrabalho para presencial. No entanto, a possibilidade da reversibilidade deve estar constada no contrato de trabalho.

A empresa deve dar o prazo de 15 dias para o empregado se adaptar à nova modalidade, sendo ainda mais necessário esse prazo no caso de uma futura reversão novamente.

O empregado poderá ficar no prejuízo caso seja remanejado do teletrabalho para o trabalho presencial, pois voltará a ter gastos com transporte, e levará mais tempo para chegar ao trabalho devido ao deslocamento.

Sobre a responsabilidade sobre o material de trabalho dado pela empresa, aduz destacar o art. 75-D da CLT, que diz:

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.

A decisão de quem arca com tais despesas deve ser prevista no contrato de trabalho, para que nenhuma das partes venha a ter prejuízo.

Porém, o parágrafo único alega que não se integra a remuneração do empregado, com isso o Ministério Público já se manifestou em contrário, pois pode vir a ser motivo de alegação, podendo ser revisto no futuro, cabe destacar que os equipamentos são “para” o trabalho, e não “pelo” trabalho.

Além do art. 75-D da CLT, também temos o seu art.75-E, que diz:

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

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

O empregador apenas instrui sobre as responsabilidades acerca da saúde e segurança do empregado. Ao assinar os termos o empregado se compromete a seguir à risca as instruções. No momento que não segue e se debilita, a empresa não tem mais responsabilidade, é o que cabe entender pelo artigo. Portanto, o Ministério Público do Trabalho já se manifestou contrário a esse artigo, pelo fato de que a partir do momento que o empregado não tiver recursos para seguir as normas fica aberto para reivindicação.

Para haver uma fiscalização do ambiente de trabalho em prol de evitar futuros problemas, o empregador teria que adentrar no domicílio do funcionário, quebrando assim a sua privacidade. Cabe então estar previsto no contrato de trabalho, seja ele individual ou coletivo, os direitos e deveres de ambos acerca deste assunto.

Foi alterado também o art.62 da CLT, que incluiu o teletrabalhador no rol de trabalhadores que tem direitos excluídos pelo capítulo da CLT o qual este artigo está situado.

O teletrabalhador, a partir deste artigo, não tem direito a horas extras, nem adicional de trabalho extraordinário. Pois apesar de poder ser contratado, seu tempo é contabilizado através do *login e logoff*, este tempo é flexível e não predeterminado pelo empregador. Podendo também o empregado determinar seu próprio intervalo de almoço, de lanche e de descanso. Porém, isso não impede do empregador, pelo controle telemático, fazer observações acerca do funcionário.

4.4 JURISPRUDÊNCIA SOBRE O TELETRABALHO

A jurisprudência brasileira entende sobre as questões do teletrabalhador, tanto quanto a Reforma Trabalhista que ocorreu recentemente e proporcionou melhorias para o empregado e empregador, mesmo com aberturas pra reinvidicações.

Segue julgados mais discutidos sobre a modalidade do teletrabalho:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Sabe-se que para a configuração da relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. No entanto, no exercício da função de promotor de vendas, o reclamante exercia atividade essencial para atingir os fins do empreendimento, que abrange a comercialização de produtos fabricados pela terceira reclamada. É a chamada subordinação estrutural, defendida pelo hoje Ministro do colendo Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, ou seja, não há necessidade do empregado receber ordens diretas do to mador para a caracterização do vínculo, basta que o trabalhador esteja integrado ao processo produtivo e à dinâmica estrutural da tomadora de serviços, além do que, no caso em apreço, ficou claro que o autor estava subordinado a supervisores da tomadora dos serviços. Recurso desprovido. (TRTSP – RO 0000877-29.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013. 8ª Turma. Redator designado: Leonardo Dias Borges).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS.ADICIONAL

NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (Brasília, 07 de abril de 2010. Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator).

HOME OFFICE – AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida

por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 0000727- 42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015).

Com a Reforma Trabalhista, as vantagens acerca do teletrabalho só tendem a aumentar, facilitando o entendimento sobre a modalidade perante a justiça, auxiliando os empregados e o empregador. Podendo assim garantir o crescimento e uso do Regime do Teletrabalho pelas empresas.

4.5 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho como qualquer outra espécie de atividade laboral, possui vantagens e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador.

Como vantagem comum entre as partes, se destaca a ausência de necessidade de deslocamento, a redução de custos e formação de novo campos de trabalho. Como desvantagens para o empregado se tem a falta de convívio social com colegas e superiores da empresa. Para os empregadores é possível citar a falta de legislação, de lealdade do teletrabalhador (FINCATO, 2011; MARTINS, 2010).

4.5.1 Vantagens

Existem vantagens diretas e indiretas, a primeira beneficia diretamente o empregado e o empregador. A última, beneficia muitos indivíduos.

Um dos maiores benefícios do surgimento do teletrabalho é em relação a redução do tráfego de carros, e lotações em transportes públicos nas grandes cidades, uma vez que o empregado elabora em seu domicílio ou em locais próximos deste. Com isso há uma redução de custos para ambos, empregador e empregado.

Sobre redução de custos, têm-se além do transporte, economia de energia, água, telefone, e espaço para o trabalhador.

Sem a necessidade do deslocamento do empregado para a empresa, reduz também o estresse envolvido com trânsitos e mais tempo disponível para poder laborar e também passar com a família. Tornando seu tempo mais flexível.

Facilita também o ingresso de funcionários portadores de deficiência, uma vez que um dos maiores empecilhos é a falta de acessibilidade às vagas, devido tanto à falta de estrutura adequada da empresa como até mesmo casos de preconceito. Além dos portadores de deficiência, também se incluem as donas de casa, trabalhadores com dificuldade avançada que sofrem dificuldade em obter um emprego fina. Mostrando a redução de desigualdade ao incluir as minorias (BARROS, 2008).

Entretanto, as oportunidades que o teletrabalho oferece, não devem isentar as empresas de oferecerem vagas de emprego para os portadores de deficiência, pessoas de idade avançada e demais.

A globalização do avanço tecnológico aumenta a possibilidade de crescimento do teletrabalho e deste cumprir seus benefícios, tanto para o empregador, quanto para o empregado.

4.5.2 Desvantagens

Embora uma das grandes vantagens do teletrabalho seja a redução de custos, há o investimento inicial de compra de equipamentos tecnológicos a serem fornecidos para o empregado.

Nascimento (2011, p.477) cita que:

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versa sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Diante disso, vale ressaltar que a empresa não está isenta de assegurar sobre a segurança do empregado. Ao realizar o contrato de emprego, o empregador deve se certificar que o local onde o labor será realizado não comprometa o bem-estar físico e mental do empregado (NASCIMENTO, 2011).

Devido a necessidade de fiscalizações de como está o ambiente de trabalho, além da produção do labor, é necessário que esses procedimentos sejam documentados. No caso de necessidade de correções no local, o trabalhador tem que estar ciente disso e se for preciso, informar da realização de alguma implementação.

Outra desvantagem consiste na falta de socialização com colegas de trabalho. Para evitar isolamento, muitas empresas não adotam o teletrabalho integral, e exigem que, pelo menos uma vez por semana, o empregado trabalhe no espaço físico da empresa.

Os custos com energia e água ficam a cargo do teletrabalhador, a manutenção dos equipamentos pertencentes a empresa, ficam por conta desta. Porém, o empregado sofre o incomodo de receber em seu domicílio (se este for o local escolhido para a realização do teletrabalho) o técnico de manutenção.

Em tudo existem prós e contras, cabendo a uma das partes decidir se tal relação de trabalho a distância lhe é favorável. Caso seja vantajoso ou rentável, a transação para o teletrabalho é válida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral alcançado, de poder analisar o teletrabalho diante do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista. E teve como objetivos específicos alcançados, analisar as implicações das relações de emprego do teletrabalhador diante da reforma trabalhista. Com isso possibilitar o discernimento sobre o assunto.

A partir da história da origem do trabalho, relatado no primeiro capítulo, esclareceu-se seu desenvolvimento, e como surgiu o Direito do Trabalho. Partindo para o que é o contrato de trabalho, o qual o labor depende para fluir de maneira correta para as partes inclusas.

Com o segundo capítulo pode se entender que o teletrabalho tem como conceito o ato de laborar fora do estabelecimento da empresa, utilizando equipamentos tecnológicos. Podendo assim, o empregado reportar seus resultados para a empresa e mostrar diante do sistema *login* e *logoff*, por exemplo, sua jornada diária. E é uma espécie da modalidade de trabalho à distância. Diferencia-se do trabalho autônomo por existir um vínculo empregatício com determinada empresa.

E a partir do terceiro capítulo, pode se esclarecer que com a reforma trabalhista pode se iniciar modificações que pudessem auxiliar juridicamente tanto o empregado quanto o empregador, não obstante disso ainda há muito o que se alterar, uma vez que a categoria do teletrabalho só tende a crescer. Lembrando que, muito se depende do que é acordado no contrato de trabalho entre o empregado e o empregador.

Portanto, conclui-se que é de suma importância que haja entendimento entre as partes, do labor que será realizado, como será elaborado, deixar claro quais serão as garantias, assim como direitos e deveres de ambas as partes, evitando futuros problemas judiciais. Estando então justificado o tema, no que diz a respeito do esclarecimento do que é o teletrabalho, e como o Direito do Trabalho e sua Reforma Trabalhista o influi, e auxilia no seu crescimento.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 10ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos Indivíduos sobre as Consequências do Teletrabalho na Configuração Home Office: Estudo de Caso da Shell do Brasil**. Mar.2010.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 21 fev. 2018.

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO: 0000727-42.2013.5.03.0018**, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234343634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-727201301803001-0000727-4220135030018/inteiro-teor-234343644>> Acesso em: 19 fev. 2018

_____.Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. TRT10 – **RO 00036-2013-021-10-00-2** - Relator: José Leone Cordeiro Leite. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/120476447/recurso-ordinario-ro-36201302110002-df-00036-2013-021-10-00-2-ro/relatorio-e-voto-120476468?ref=juris-tabs>> Acesso em: 19 fev. 2018

_____.Tribunal Regional do Trabalho. **RO 0000877-29.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013**. Redator: Leonardo Dias Borges. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/487378>> Acesso em: 19 fev. 2018

_____.Tribunal Superior do Trabalho. - **Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011**. 07 de abril de 2010 Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/8734323/pg-945-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-15-04-2010>> Acesso em: 19 fev. 2018

CARRION, V. **Comentários à CLT**. 39ª edição, Editora Saraiva. São Paulo, 2014.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. 8ed. São Paulo: Método. 2013.

_____, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017

DELGADO, M. G. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. 7ª Ed. Editora LTr. São Paulo, 2006.

_____, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017

DUARTE, J. B. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade**. 2005. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,51045-0+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e>>. Acesso em: fev 2018.

DUARTE, L. G. Teletrabalho: um novo modelo de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em 13/02/18.

ESTRADA, M. M. P. **Teletrabalho e Direito**. Paraná: Juruá, 2014.

FERNANDÉZ, A.B. Teletrabalho Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

FERNANDES, F. B. **O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade**. Abril de 2014.

FROSINI, V. **Telecomunicazioni**. Novissimo Digesto Italiano, IX, Torino: Torinese, 1963.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

LEITE, C. H. B. **Curso do direito do trabalho**. 8ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, M. A. A. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office**. Segunda-feira, 23 de janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI12333,51045-o+trabalho+no+domicilio+do+empregado+controle+da+jornada+e>. Acesso em: fev 2018

MAGANO, O. B. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva. 1982.

MALLET, E. **Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a lei 12.551**. *Revista do Advogado*. São Paulo, nº 115, p.44-51, abr 2012.

MARTINS, S. P. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ed. São Paulo: Atlas. 2014.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 29ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

MORAES FILHO, E. **Introdução ao direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1971.

MOYA, R.G. **El viejo e el nuevo trabajo a domicilio – de la maquina de hilar al ordenador**, Madrid: Ibidem Edições, 1998.

NASCIMENTO, A. M. **Curso do direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. de Q. P. **Direito do trabalho**. 8ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PEDREIRA, P. **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, mai 2000.

RODRIGUES, J. N. **Em contato direto com o pai do teletrabalhado**. Disponível em: < <http://www.janelaweb.com.reinv/nilles7.html>.> Acesso em: fev 2018.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: **ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO**: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2015/03/Teletrabalho_e_Teleatividades_SMA_Ago20131.pdf. Acesso em: fev, 2018.