

O FENÔMENO DO TELETRABALHO SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO.

Hyldrênia Maély Nunes de Oliveira¹
Andréa Andrade Fernandes²

RESUMO

O presente artigo científico trata de uma análise descritiva sobre uma nova modalidade de trabalho que surgiu após a inserção da telemática na sociedade: o teletrabalho. Trata-se de um fenômeno em contínuo crescimento, sendo uma consequência inevitável da sociedade hoje tão informatizada e em busca de uma melhor qualidade de vida. Sobretudo, o método adotado para a pesquisa é o dialético-dedutivo, tendo como objetivo precípua esclarecer os questionamentos sobre o tema de forma clara e elucidativa, saneando possíveis controvérsias, com base na melhor doutrina e na jurisprudência pátria mais moderna.

Palavras-chave: Teletrabalho. Teletrabalhador. Empregado. Empregador. Flexibilidade. Lei 12.551/2011. PL 4.505/2008.

ABSTRACT

The present scientific paper is a descriptive analysis of a new type of work that emerged after the insertion of telematics in society: telecommuting. It is a phenomenon in continuous growth, being an inevitable consequence of today's heavily computerized society and in search of a better quality of life. Especially, the method adopted for the study is the dialectical-deductive, having as main objective to clarify questions on the subject in a clear and meaningful way, clearing possible controversies, based on the best doctrine and the most modern homeland jurisprudence.

Keywords: Telework. Telecommuter. Employee. Employer. Flexibility. Law 12.551/2011. PL 4.505/2008.

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. E-mail: hyldrenia@gmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte - UNI-RN. E-mail: andreaandrade.adv@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um novo método de trabalho exercido à distância de forma autônoma e ao mesmo tempo interativo, fazendo uso de ferramentas telecomunicacionais que asseguram um contato direto entre o teletrabalhador e o empregador. Manifesta-se como uma nova forma de organização do trabalho, e vem alterando e remodelando as estruturas das organizações tradicionais e centralizadas, bem como diminuindo as distâncias geográficas.

É uma proposta interessante para o momento hodierno, tendo em vista as crescentes evoluções no campo da informática, e, em paralelo a isso, a busca incessante do ser humano em face de um bem estar maior.

Visualizando-se experiências já executadas em outros países, busca-se a implementação dessa nova modalidade, que não é tão nova, porém, que vem ganhando mais frequência também no Brasil. E, perante projetos de legalização do teletrabalho, torna-se mais factível essa situação, em que favorece tanto o empregador, que não terá receio de instituir essa modalidade em sua empresa, quanto o empregado, que ganha qualidade de vida e ainda auxilia a manutenção do meio ambiente.

Pode ser realizado a partir do domicílio, de telecentros ou de qualquer ponto onde o teletrabalhador se encontre desde que seja fora do local original do trabalho, ou seja, fora do escritório da empresa. Ele surge como resposta às novas e inúmeras necessidades do homem moderno e da sociedade hodierna, onde pode se dizer que: chegou a vez de o trabalhador não se deslocar até o trabalho, e sim o trabalho vir até o trabalhador.

É por isso que trabalhar no âmbito de sua residência parece ser cada vez mais a hipótese almejada, numa proporção em que a qualidade de vida se tornou um dos assuntos da ordem do dia, sem contar, incondicionalmente, com o auxílio da informatização.

E com o intuito de buscar a origem do teletrabalho para entendê-lo melhor em sua essência, torna-se imprescindível averiguar e resgatar sua historicidade. Doravante, observa-se também, a necessidade de discorrer sobre os diversos conceitos que identificam tal tipo de trabalho, inclusive na óptica de outros países.

Busca-se, sobretudo, mostrar a importância da necessidade de expansão e regulamentação dessa nova modalidade de trabalho, de uma forma que não cause malefícios nem para o empregado e nem para o empregador, pois a intenção é justamente o teletrabalhador desenvolver melhores resultados com a flexibilização de seus horários e lugar de trabalho, proporcionalmente a uma melhor qualidade de vida, uma melhor aplicação e utilização do seu tempo. Com isso, o teletrabalhador dispõe-se de suas tarefas de acordo com

o seu dia-a-dia, em paralelo ao cumprimento de suas obrigações profissionais e suas tarefas domésticas, aproveitando assim efetivamente suas horas tanto de trabalho quanto de lazer.

Contudo, é incontestável a magnitude do tema tendo em vista o princípio fundamental da Constituição Federal do Brasil que preceitua o enorme valor à dignidade da pessoa humana. Uma vez que, ao se flexibilizar o trabalho e o horário do empregado, lhe proporciona uma vida muito mais agradável, saudável e feliz.

Por fim, este trabalho também visa cautelar sobre as possíveis cláusulas necessárias em um contrato de teletrabalho, bem como as vantagens e desvantagens desse novo formato de emprego para não se ter problemas futuros entre empregado e empregador. Trazendo uma análise do seu enquadramento jurídico baseando-se na Lei n.º 12.551/2011, no Projeto de Lei n.º 4.505/2008, bem como na Convenção n.º 177 e Recomendação n.º 184. E nesse ínterim, almeja-se, por conseguinte, explanar os reflexos sociais que o trabalho remoto pode gerar para os trabalhadores, para o empregado assim como para o meio ambiente e toda a sociedade.

2 ENTENDENDO O TELETRABALHO

O teletrabalho acentua-se pela possibilidade de que o trabalho vá de encontro ao trabalhador em vez deste ter que ir ao encontro do trabalho, e, muito embora sendo uma atividade exercida à distância, faz-se necessário o uso de avançadas tecnologias tanto de informação quanto de comunicação. Alvaro Mello³, presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT), retrata o mesmo como um novo paradigma, em que o local onde normalmente se trabalha não é mais uma propriedade que existe concretamente, ou seja, passa a ter localização mais flexível, e, também, não se baseia mais em regras que estão sob constante observação e supervisão do empregador, pois o teletrabalhador passa a ter mais autonomia e liberdade para executar suas tarefas. Segundo ele, temos ainda quanto ao conceito de teletrabalho:

No mercado existem várias denominações para teletrabalho: trabalho flexível, remoto, virtual. Os princípios, vantagens e precauções são os mesmos. São pessoas trabalhando à distância todos os dias, ou em um ou dois dias por semana. Há empresas que tem funcionários espalhados pelo mundo, que nunca se encontrarão. Empresas americanas que tem no Brasil um único funcionário e não há sede aqui. Empresas como o Serpro com as pessoas trabalhando em suas residências. E há um grande percentual de pessoas que fazem teletrabalho sem serem consideradas teletrabalhadoras.

³ MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework)**: O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999, p 4.

Gente que está nos aeroportos, hotéis, restaurantes, clubes, com seus equipamentos portáteis, telefonando, enviando e-mails, analisando relatórios. Há empresas, também, nas quais os empregados trabalham dois dias na sede, em estações usadas por quem estiver lá, e três dias em casa, ou vice-versa. Há todo tipo de arranjo. (MELLO, 1999, p. 37).

Para a autora Vólia Bomfim Cassar⁴, teletrabalho corresponde ao trabalho à distância, fora do estabelecimento do empregador e tem como espécie o trabalho em domicílio. Segundo a autora, está em pleno processo de crescimento, hodiernamente, a utilização deste método de trabalho, em virtude do avanço da tecnologia, das informações, havendo a comunicação entre o empregador e o teletrabalhador por meio de correios eletrônicos, chats, celulares e etc.

Desta forma, mister se faz trabalhar minuciosamente, seu conceito e toda a sua progressão, pois as definições sobre o teletrabalho são diversas e encontram-se constantemente em evolução. É tanto que só existe ideias e conceitos em comum, mas não existe um consenso para uma descrição completa e universal do conceito de teletrabalho.

Logo, é imprescindível saber que o termo teletrabalho ou “*telecommuting*”⁵ foi criado por Jack Nilles em 1976 no seu livro “*The Telecommunications Transpotation Trade-Off*”. Jack Nilles, segundo a enciclopédia Barsa:

Trabalhava para a NASA e inventou os conceitos de teleworking e telecommuting, que buscavam a otimização de recursos não renováveis nos anos da crise do petróleo, utilizando o trabalho e a comunicação à distância. Sua teoria partia da ideia de “levar o trabalho ao trabalhador e não o trabalhador ao trabalho” e foi aplicada pela primeira vez em Los Angeles. Em 1982, Nilles fundou a JALA, a primeira consultora de teletrabalho do mundo. Apesar de ser uma proposta revolucionária, naquele momento a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida para que o teletrabalho se tornasse realidade. Com a chegada do século XXI e a expansão da internet, deu-se a situação perfeita para a reformulação de suas teorias. (BarsaSaber, 2014).

Sendo assim, na hora de elaborar um conceito para essa nova modalidade de trabalho, é importante observar a relação entre o exercício ou não de tecnologias de informação e comunicação e a frequência da quantidade de horas/mês utilizadas em atividades que são

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. E atual., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

⁵ É corrente atribuir a paternidade da expressão, e do conceito, a Jack Nilles, que, em 1976, em plena crise petrolífera, advogou a redução do consumo de petróleo através da deslocação do trabalho até às pessoas ao invés de serem estas a dirigirem-se ao local de trabalho. A propósito desta inversão Jack Nilles referiu-se a *telecommuting*. Todavia, alguns autores contestam ou pelo menos questionam esta origem, havendo quem a atribua a Alan Kiron que, em 1969, forjou o termo *dominetics*.

desenvolvidas fora do escritório tradicional, principalmente para não confundir teletrabalho com trabalho em domicílio, porque, segundo Alice Monteiro de Barros⁶:

(...) o teletrabalho distingue-se do trabalho 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 de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, geralmente afetas ao setor terciário.

Ainda nesse sentido, é oportuno ressaltar que o trabalho em domicílio vem conceituado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 83, sendo pois "devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere". Vale salientar que, o empregado em domicílio possui direito à todas as disposições protetoras do trabalho existentes na Consolidação das Leis do Trabalho, o que não acontece ainda, em sua totalidade, em se tratando do teletrabalhador.

Para Francisco Ferreira Jorge e Jouberto de Quadros Pessoa⁷, “o teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática”.

Já para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o Teletrabalho se define como “o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias⁸”.

Destarte, o teletrabalho implica em: trabalho, distância e tecnologia; isto é, trabalho à distância simplificado pelas tecnologias de informação e comunicação no tempo e no espaço.

Assim, o teletrabalho é uma forma de trabalho feito à distância de forma independente onde se utiliza ferramentas telecomunicacionais e de informação que certificam um contato direto entre o teletrabalhador e empregador.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 327.

⁷ Revista **RDT 18-02**, 29 de fevereiro de 2012, p 7.

⁸ Revista **RDT 18-02**, 29 de fevereiro de 2012, p 24.

Tem a possibilidade de ser exercido a partir do domicílio, centros satélites e telecentros, ou seja, poderá ser exercido a partir de qualquer ponto onde se encontre o teletrabalhador⁹.

Entretanto, deve-se ficar bem claro que o uso de equipamentos e softwares para a execução e transmissão desses resultados serão de propriedade exclusiva da empresa, tornando-se pendente de autorização dela que, ademais, faculta a utilização ao teleempregado como ferramenta de trabalho.

É por isso que equipamentos que seguem a modernização tecnológica, ocasionam melhor resultado, observando-se uma interação entre a tecnologia utilizada e o trabalho realizado à distância. Porque é claro e notório que se o nível tecnológico evolui, o potencial do trabalho remoto evolui também. Pois, as novas tecnologias concedem a disponibilidade da informação não importando o local onde cada um se encontre, levando assim formas inovadoras de concretização tarefas.

Contudo, o teletrabalho corresponde a um método novo de organização do trabalho, que se diferencia dos empregos atuais, possibilitando inovação na execução das tarefas profissionais. Uma vez que, desvencilha-se do modelo burocrático e mecânico vigente na fase do sistema de produção industrial para um modelo orgânico e flexível, elaborado pelo empregado, da sua melhor forma e como melhor lhe atender.

3 O TELETRABALHO EM OUTROS PAÍSES

O teletrabalho está propagado principalmente nos países da Europa, muito embora outros países já estejam acatando essa nova modalidade de trabalho e incluindo-a em sua legislação. Pois o que chama mais atenção, desse novo método de trabalho, é que pode ser executado de qualquer lugar desde que se esteja adequado com a tecnologia, daí quebra-se as barreiras geográficas facilitando o seu exercício. É tanto que já há quem o conceitue de “teletrabalho transfronteiriço”¹⁰ por conta dessa facilidade de romper barreiras geográficas.

Sendo assim, é de grande valia analisar o entendimento dos demais países acerca de como eles regulamentam essa nova modalidade, até mesmo para fins de aprendizagem e futura implantação e auxílio em nosso próprio ordenamento.

⁹ Essa definição de modalidades foi dada pela OIT, distinguindo essas quatro grandes modalidades ou formas de exercer esta atividade: a) O trabalho (com computador em casa); b) O trabalho nos centros-satélites, c) O trabalho nos centros de vizinhança ("centros de tele-trabalho" ou "de recursos") e d) O trabalho móvel.

¹⁰ É o caso da reportagem de Andrea Giardino, Murilo Ohl e Vanessa Vieira em seu artigo **Epidemia Workaholic**, publicado na Revista vocês/a, ps. 30 e 31, maio de 2011.

Temos que, segundo a Fundação Europeia para Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND):

A percentagem média de trabalhadores envolvidos no teletrabalho nos 27 estados-membros da UE aumentou de cerca de 5% em 2000 para 7% em 2005. Alguns países apresentam taxas de crescimento consideravelmente superiores, sendo mais na República Checa e na Dinamarca, países onde cerca de um em sete trabalhadores está regularmente envolvido em teletrabalho. (RDT 18-02, 2012, p. 7).

É numeroso e evidente o crescimento dessa categoria de teletrabalhadores no mundo inteiro, haja vista a descoberta dos satisfatórios resultados trazidos pela execução desse novo método, doravante tal flexibilização de horário e local de trabalho, e também, do não impecílio das distâncias geográficas.

Nesse lapso, pode-se citar o Código do Trabalho de Portugal que em sua regulamentação traz o assunto do teletrabalho entre os artigos 233 a 243. Especificamente no artigo 233, tem-se a definição do teletrabalho como sendo “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso às tecnologias de informação e de comunicação¹¹”.

Fala-se, ainda, da necessidade de se conter algumas formalidades no seu contrato de trabalho, tais quais: identificação dos contraentes; cargo ou funções a desempenhar¹²; duração do trabalho; atividade exercida antes do Regime de teletrabalho¹³; a quem pertence os instrumentos de trabalho e a entidade responsável pela instalação e manutenção; o departamento ao qual o teletrabalhador está vinculado e deve-se reportar; e por último e não menos importante, a identificação do Superior Hierárquico.

Logo, é declaradamente essencial a presença desses itens no contrato de trabalho celebrado entre as partes, doravante o conteúdo precípua do artigo 235 do Código do Trabalho Português: “não será considerado teletrabalhador o empregado cujo contrato não constar expressamente que se trata de um regime de teletrabalho¹⁴”.

Explanada uma ligeira noção do teletrabalho em Portugal, pode-se citar também quanto a sua participação na Espanha, França e EUA.

¹¹ Duarte, Leonardo Gularte. **Teletrabalho pelo mundo**. ViaJus, p 3.

¹² O regime de teletrabalho deve ser especificado.

¹³ Caso não haja atividade anterior deve ser especificada a tarefa que ele executará quando finalizado o contrato de teletrabalho.

¹⁴ Duarte, Leonardo Gularte. **Teletrabalho pelo mundo**. ViaJus, p 4.

Sendo assim, temos que na Espanha os sindicatos que ficaram como responsáveis por elaborar os critérios a serem adotados para o teletrabalho. E da mesma forma que em Portugal, o teletrabalhador realiza suas tarefas em casa, porém a diferença maior é que na Espanha este tem que ir pelo menos uma vez na semana na sede da empresa, com o intuito de manter o convívio social com os demais colegas da empresa tanto para se inteirar do que acontece lá como para receber treinamentos, qualificações e manter-se atualizado quanto aos novos produtos e tecnologias da empresa.

Já na França, foi em meados da década de 80 que começaram a surgir os primeiros teletrabalhadores, a partir da queda dos preços dos equipamentos de informática e do avanço das telecomunicações. Sua regulamentação para o teletrabalho está sustentada em quatro pontos: remuneração, duração do contrato de teletrabalho, inspeção do trabalho e o regime de acidentes de trabalho.

À respeito da remuneração, eles ficam sujeitos às convenções coletivas; quanto à duração do teletrabalho, este pode ser por tempo determinado ou indeterminado, porém, também pode ser aceito por tempo parcial, uma vez que o teletrabalhador alterna períodos trabalhando ora como teletrabalhador ora como trabalhador; é necessário que haja inspeção do local de trabalho e a mesma só poderá ser feita se o teletrabalhador estiver executando suas tarefas em território nacional; e por último, com o intuito de evitar acidentes de trabalho tem-se a obrigação de seguir as normas nacionais referentes à segurança e à higiene do local de trabalho.

Com relação à Itália, comenta-se muito sobre a Lei n.º 191/1998, que consente que o teletrabalho seja aplicado na Administração Pública em qualquer lugar considerado idôneo, desde que seja fora da sede de trabalho e que a execução dessa atividade seja tecnicamente possível com o auxílio de tecnologias de informação e da comunicação interligada com a administração e a prestação do serviço. Sabe-se ainda, que o teletrabalho na Itália está alicerçado em quatro elementos fundamentais: distância, interdependência, flexibilidade e interconexão.

Muito embora o teletrabalho esteja sendo mais disseminado na Europa, algumas empresas dos EUA também fazem uso dessa modalidade de trabalho. Neste país o termo usado é o telecommuting, e este começou a ganhar força por volta da década de 90. Nesse momento, a ideia do teletrabalho nos EUA veio com o escopo de diminuir os problemas ambientais, como a poluição do ar e os problemas das grandes cidades, e diminuir também o congestionamento, assim como aumentar a produtividade dos trabalhadores. Algumas

empresas, para evitar as desvantagens do teletrabalho, exigem que o empregado após seis meses de teletrabalho retorne por um ano à sede da empresa.

Interessante, por fim, observar como alguns países vêm tratando o tema em questão. Analisando a legislação de alguns deles, percebemos que já existe uma preocupação global na tratativa do tema, inclusive no que diz respeito à criação de leis específicas.

Entretanto, nota-se claramente que o tema aqui esmiuçado é pertinente e necessário, uma vez que a evolução legislativa no que diz respeito ao teletrabalho tem merecido análise nas mais diversas áreas do globo, e deve ser considerado de extrema relevância nos países em que o uso de sistemas de telecomunicações e informática já se encontra amplamente difundido, como é o caso do Brasil.

4 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

Tendo em vista essa difusão no mundo globalizado, o teletrabalho vem galgando barreiras e quebrando tabus nos mais diversificados lugares. Com a facilidade da prestação do serviço desse novo método de trabalho, o trabalhador desse meio poderá ser classificado como autônomo ou empregado. Tudo dependerá de como a relação se desenvolve.

No caso, em se tratando de uma pessoa física que presta serviços de caráter não eventual, com pessoalidade, onerosidade e subordinação ao contratante, estaremos diante de uma relação de emprego. Nesse sentido, dispõem o caput dos artigos. 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

.....

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Vade Mecum, 2012, p.847).

Ao se examinar, simultaneamente, esses dois dispositivos, percebe-se que para a configuração da relação empregatícia é preciso que concorram os seguintes pressupostos: a

personalidade¹⁵, a não eventualidade, a onerosidade e a subordinação, como supra citado. Ademais, se a prestação dos serviços estiver caracterizada por tais elementos, estar-se-á diante de uma relação de emprego, mesmo que não haja acordo formal entre empregado e empregador.

Desta feita, há aqui o interesse de expor que o reconhecimento da relação de emprego sob esse novo método de trabalho não apenas existe, como também já se tem normas suficientes para regular estas situações, a exemplo da jurisprudência e da doutrina, onde ambas não têm permanecido tão silenciosas a respeito quanto pode parecer. Uma vez que, por meio das fontes do Direito e dos princípios, principalmente àqueles específicos ao Direito do Trabalho, é factível buscar a harmonia de normas dispersas na legislação com o propósito de finalidade comum, que é o reconhecimento através do sistema jurídico das relações de trabalho à distância por meios telemáticos.

Sendo assim, como não se trata de uma inédita forma de trabalho estranha à legislação vigente, é defendido que seja possível compreender o teletrabalho e controla-lo, juridicamente falando, através das fontes do Direito com a devida segurança. E é com essa linha de pensamento, que salienta DELGADO¹⁶:

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero (relação de trabalho) a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.

Entretanto, é importante destacar também, que nos casos concretos em que se discuta a existência de vínculo de emprego do teletrabalhador, será preciso que o jurista atente para o Princípio da Primazia da Realidade, peculiar ao Direito do Trabalho. Ele determina que “prevalecem os fatos reais sobre as formas. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito”. (BONFIM, 2014, p.187). Ou seja, quando existir divergência entre o mundo real dos fatos efetivos e o mundo formal dos documentos, a preferência deve ser pelo mundo da realidade.

¹⁵ O requisito da personalidade pode estar presente mesmo no trabalho que não é realizado num centro ou com a fiscalização de um supervisor, em razão do uso de ferramentas tecnológicas. Para garantir que o teletrabalhador preste de modo pessoal os serviços, seu acesso ao sistema operacional da empresa pode ser condicionado, por exemplo, ao uso de uma senha particular.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 288.

Nessa seara, cita-se como um exemplo fortuito, as mensagens enviadas através de celular, *pager*, e-mail entre outros meios que podem ser utilizados como prova para configurar relações de trabalho, tendo em vista a subordinação jurídica. Dando continuidade a esse raciocínio, Alice Monteiro de Barros (LTr, 2010, p.327) reforça com o seu ponto de vista:

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador (ou celular), com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado.

Sobretudo, o reconhecimento do monitoramento tecnológico dos trabalhadores por meios de comunicação como meio de prova, torna plenamente aceitável o teletrabalho como atividade profissional comum, uma vez que fecha o circuito necessário para a comprovação judicial da existência de uma relação de trabalho, consequentemente, de um vínculo empregatício.

5 NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO

É perceptível que o conceito de relação de trabalho é dinâmico e deve se adequar às mudanças sociais. Logo, não pode a legislação trabalhista ignorar o avanço tecnológico e os seus efeitos na relação de trabalho.

Sendo assim, foi a partir dessa linha de pensamento que o ex-Deputado Federal Eduardo Valverde¹⁷, através do Projeto de Lei n.º 3.129/2004, alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar o conceito de relação empregatícia às transformações tecnológicas em benefício do trabalhador.

Em consequência desse projeto de lei, é que se deu origem à Lei n.º 12.551/2011, e esse trata-se, portanto, de projeto de lei oriundo da Câmara dos Deputados que tramitava já

¹⁷ Foi eleito para Câmara dos Deputados em 2003 e reeleito em 2006. Foi o presidente regional do Partido dos Trabalhadores em Rondônia. O ex-deputado faleceu dia 11 de março de 2011, em um acidente automobilístico na rodovia BR-304, no município de Ji-Paraná.

há sete anos junto ao Congresso Nacional até a sanção pela Presidente da República, em 15 de dezembro de 2011.

Publicado o enunciado da referida lei, observou-se que seu objetivo é o de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Para tanto, dá nova feição do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho o decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que passou a ter a seguinte redação a partir de sua publicação em 16 de dezembro de 2011 no Diário Oficial da União:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Sobre essa nova redação do artigo 6º da CLT da referida lei, o advogado Marco Antônio Aparecido de Lima¹⁸ afirma que:

Na verdade, a intenção única do legislador foi incluir o trabalho realizado à distância (teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*) dentre as situações equiparáveis ao do tradicional trabalho direto, reconhecendo-se o elemento da subordinação jurídica, própria da relação de emprego, na linha do que já vinha preconizando a doutrina e a jurisprudência, e ressalta que subordinação jurídica não se confunde com controle de jornada, nem com fiscalização de cumprimento de jornada. (Migalhas, 2012).

Logo que a Lei n.º 12.551/2011 foi publicada, surgiu grande preocupação com relação à caracterização do tempo de sobreaviso (previsto no artigo 244, §2º, da CLT).¹⁹ Para muitos juristas, seria preciso rever a Súmula n.º 428 do TST, referente ao sobreaviso, a qual determinava “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

¹⁸ Sócio-administrador e titular do escritório Lima Advogados e Associados, é advogado militante na área do direito empresarial, com forte atuação na área de conflitos trabalhistas, individuais e coletivos.

¹⁹ Dispõe o mencionado artigo: “Art. 244. (...) § 2º Considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobreaviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.”

empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço”.

Assim, segundo o entendimento sumular, o uso de equipamentos tecnológicos, fora do horário regular de trabalho, não caracterizava o regime de sobreaviso, porque não haveria impedimento da locomoção do empregado. Entretanto, posteriormente a redação da Súmula n.º 428 foi alterada (Resolução n.º 185/2012 do TST²⁰), passando a dispor:

SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO N.º 244, § 2º, DA CLT

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.

II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O regime de sobreaviso, assim, poderá ser caracterizado nas situações em que o empregado, utilizando aparelho de informática ou telecomunicação, aguarde a chamada para o serviço pelo empregador, durante seu período de descanso.

Todavia, a Lei n.º 12.551/2011, que apenas reconhece a figura do Teletrabalhador, foi antecedida pelo Projeto de Lei n.º 4.505/2008 do então deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas (ES). Que em sua íntegra, traz em seus dez artigos a conceituação do teletrabalho, o seu ideal local de labor, os direitos e deveres do teletrabalhador, como deve ser o contrato de trabalho desse novo método de labor, e entre outras peculiaridades.

Logo no artigo 1º do projeto, conceitua-se o teletrabalho, assumindo-se a possibilidade de que seja prestado de forma autônoma ou subordinada:

Art.1º - Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.
Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.

²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 428, de 14 de setembro de 2012. **Livro de jurisprudência**, Brasília. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428 >. Acesso em 28 out. 2014.

À princípio, observa-se algumas lacunas neste Projeto de Lei, pois o mesmo explana alguns conceitos equivocadamente. Com relação a inserção da figura do trabalhador autônomo (artigo 1º), que é aquele que trabalha habitualmente por conta e risco próprio, mediante honorários por seus serviços, dá a entender que o médico, o advogado, o engenheiro, por exemplo, estejam inseridos também na conceituação de teletrabalhador, todavia isso amplia demasiadamente o conceito de teletrabalhador, além de não ser coerente com a realidade fática, o que possivelmente ocasionará fraudes.

Por sua vez, é importante lembrar que o trabalhador autônomo não está regido pela CLT, e sim pelo Código Civil, quando firmam contratos de prestação de serviço, não sendo, portanto, subordinado. Destacando, também, que não têm direitos a verbas trabalhistas. Sendo assim, pode significar um abuso desta figura jurídica em detrimento de sua verdadeira condição de empregado.

Em contra partida, a Lei n.º 12.551/2011 equipara para os efeitos jurídicos da subordinação os teletrabalhadores e os trabalhadores comuns, ao contrário do Projeto de Lei n.º 4.505/2008 que não delimitou a figura do teletrabalhador subordinado, que protege a verdadeira condição do teletrabalhador, afastando eventuais fraudes. Uma vez subordinados, estes teletrabalhadores irão ter garantidos as parcelas trabalhistas, como férias, salário, limitação da jornada, segurança e saúde no ambiente laboral. E apesar desses requisitos serem tratados também no artigo 6º, alínea “b” do então Projeto de Lei, nele ainda existe a lacuna da figura do teletrabalhador subordinado.

Outra crítica, ao Projeto de Lei n.º 4.505/2008, se refere à utilização pelo dispositivo de uma técnica tarifária para considerar teletrabalhador, aquele que trabalhar “uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular” (artigo 1º). A própria peculiaridade do teletrabalho, de trabalhar em qualquer local até mesmo em seu domicílio, impede que seja estabelecido um tempo mínimo de prestação de serviços à distância em muitos casos. Esta verificação da prevalência do teletrabalho sobre o trabalhador presencial deve ser analisada no caso concreto, levando em conta, além do tempo despendido nesta forma de trabalho, a natureza da atividade exercida à distância, a atividade-fim do empregador, a frequência do comparecimento na sede do empregador e etc.

No artigo 2º do projeto, se faz menção aos telecentros, edificações dotadas de equipamentos telemáticos, que também não seriam “locais de trabalho regulares²¹”.

²¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008.

No artigo 3º, prevê-se que o teletrabalho seja utilizado como mecanismo para inserção de pessoas com “reduzida capacidade física” no mercado de trabalho. A Deputada Federal Manuela D'Ávila (PCdoB/RS), da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, apresentou emenda ao artigo, com a inclusão de parágrafo único que prevê a reserva de “vinte por cento de todos os postos de trabalho nacionalmente ofertados na modalidade em domicílio ou teletrabalho aos trabalhadores portadores de deficiência²²”.

No artigo 4º, há previsão de medidas que devem ser adotadas pelo Estado para a efetivação do teletrabalho, como por exemplo: “estimular a criação de postos de teletrabalho”, “potencializar a competitividade industrial nas empresas privadas e na Administração Pública”, “aumentar a capacitação profissional dos trabalhadores a partir de mecanismos tradicionais e inovativos de formação”, e “promover novas formas de organização do trabalho nos setores privado e público”.

O artigo 5º dispõe que a relação de emprego no teletrabalho terá como fundamento as disposições celetárias (em especial seu artigo 3º), ressalvadas as peculiaridades existentes (previstas no projeto e em instrumentos normativos da categoria).

O artigo 6º traz um rol meramente exemplificativo de direitos assegurados aos empregados teletrabalhadores, tendo recebido emenda proposta pela Deputada Federal Manuela D'Ávila:

Art. 6º - São direitos do empregado teletrabalhador:

- a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
- b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
- c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;
- d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.

Sobre este artigo, em seu caput, dispõe que: “são direitos do empregado teletrabalhador”. A crítica que se pode fazer a este dispositivo do Projeto de lei é que este apresenta taxativamente o rol dos direitos dos teletrabalhadores. Contudo, os teletrabalhadores tem outros direitos trabalhistas pois estão amparados pela CLT, assim, sugeriu-se a mudança

²² BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda ao Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008>. Acesso em 17 out. 2014.

da redação do caput do artigo 6º para “são direitos mínimos do empregado teletrabalhador, além de outros que visem a melhoria de sua condição social²³”.

O ponto principal do Projeto, que não foi objeto de qualquer emenda, está no parágrafo único do artigo 6º, “Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho”.

Como se vê, excluiu-se do teletrabalho a possibilidade de percepção de horas extras, à semelhança do que ocorre com ocupantes de cargos de confiança no artigo 62 da CLT e seus incisos I e II, que além do parágrafo único disciplinam a questão do empregado exercente de cargo de confiança²⁴. A questão é bastante controversa na doutrina e por isso convém assentar, precipuamente, que os mecanismos tecnológicos evidentemente tornam possível o controle de jornada no teletrabalho.

No artigo 7º, estão previstos os deveres do empregado teletrabalhador, dentre os quais o de “habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções” (na verdade, se tratam de pressupostos para a existência do vínculo empregatício). Deve o obreiro, ainda, efetuar a “manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador”, o que leva a crer que a responsabilidade pelo fornecimento dos instrumentos de trabalho (computador, telefone, celular, impressora, *scanner*) seria do empresário.

O artigo 8º determina que o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito, trazendo a carga horária objetiva de trabalho, que não poderá ultrapassar o limite legal. O parágrafo único autoriza o labor no final de semana, por se tratar de uma “jornada de trabalho aberta”.

No artigo 9º, por fim, há disposição no sentido de que ao teletrabalho transnacional se aplica a lei do local da prestação dos serviços, exceto se houver disposição contratual em sentido contrário.

Já no plano internacional, em se tratando de legislação para o teletrabalho, ainda não há norma aplicável a tal tema. O que existe é a Convenção n.º 177 ou Recomendação n.º 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁵ que disciplina o teletrabalho.

²³ Emenda sugerida pela relatora Deputada Manuela D’Ávila. Sala da Comissão, em 22 de abril de 2010 – DECOM, p.7172.

²⁴ Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Redação dada ao artigo pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

²⁵ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada no ano de 1919 pelo Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Sua concepção teve por objetivo a promoção da justiça social, a humanização do regime de

Alguns de seus países-membros têm tratado da matéria em âmbito interno²⁶. Portanto, discute-se, a possibilidade de aplicação ao teletrabalho subordinado da Convenção n.º177 e Recomendação n.º 184 da OIT. Todavia, vale salientar que no âmbito da OIT, a Convenção n.º177 de 1996, trata do “trabalho a domicílio”, assim considerando a figura do trabalhador a domicílio aquele que: em seu domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador; em troca de uma remuneração; 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 necessária para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais (artigo 1º).

Entretanto, é importante ressaltar que o Brasil ainda não ratificou a Convenção n.º177 e a Recomendação n.º 184 da OIT²⁷. Em contrapartida, tem-se por enquanto a Lei n.º 12.551/2011 e Projeto de Lei n.º 4.505/2008, este último ainda não sancionado, mas que ambos procuram normatizar em âmbito interno o teletrabalho.

Por fim, para atenuar a segurança necessária ao teletrabalhador, também é essencial criar-se uma Norma Regulamentadora (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar os detalhes relacionados ao meio ambiente do trabalho, que contemple o teletrabalhador especificadamente. Já que a CLT, que é lei, solicita uma norma desse âmbito para dar mais segurança a esses trabalhadores. Inclusive, é fundamental expor que há uma necessidade de revisão e atualização das patologias típicas que se manifestam neste recente modo de laborar (o art. 6º, alínea “c” do Projeto de Lei n.º4.505/08 trata desse assunto). Muito embora, atualmente, há uma NR 17 relativa ao Teleatendimento/Telemarketing, que poderia servir de suporte técnico a uma futura NR sobre teletrabalho. Porém, esta NR não se aplica aos teletrabalhadores, pois o campo de aplicação da referida NR é restrito, se limitando, por exemplo aos *calls centers*, cuja principal atividade conduzida, no ambiente laboral, é via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador.

trabalho e a melhoria das condições de labor em nível mundial. Em 1946, a OIT se tornou uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), que fora criada no ano anterior. Atualmente, a OIT conta com 185 países-membros.

²⁶ É o caso, por exemplo, de Portugal, França, Colômbia e, especificamente com relação à administração pública, Itália.

²⁷ Os estados-membros que ratificarem a Convenção 177 devem promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e assalariados, tendo em conta as características do trabalho em domicílio, buscando: a) o direito dos trabalhadores em domicílio para estabelecer ou participar de organizações de sua escolha e participar de suas atividades; b) proteção contra a discriminação; c) proteção da segurança e saúde no trabalho; d) remuneração; e) proteção da seguridade social; e) acesso à formação; f) idade mínima para admissão no emprego; g) proteção à maternidade.

6 A CONTRATAÇÃO FORMAL DE EMPREGADOS PARA TRABALHO À DISTÂNCIA

Levando-se em consideração todas as particularidades que envolvem a contratação de empregados para que executem o trabalho em sistema de teletrabalho, e, para que não surjam dúvidas a respeito do que pretendem as partes no momento da contratação, por tratar-se de situação ilustre dos tempos atuais ainda passível de construção jurisprudencial, é aconselhável a contratação escrita nessas situações. Principalmente agora com a nova redação do artigo 6º da CLT, que veio para "oficializar" essa forma de relação de trabalho como autêntica relação de emprego se presentes todos os elementos de caracterização de contrato empregatício, anteriormente já citados.

Sobretudo, o artigo 442 da CLT traz a definição de contrato de trabalho como sendo “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. E, no artigo 443 ainda temos que “o contrato individual de trabalho pode ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”. Desta feita, em se tratando do contrato para o teletrabalho, é preferível que este seja expresso na forma escrita, assim ambas as partes vão estar protegidos juridicamente. E, quanto ao prazo do contrato, que seja por prazo indeterminado, porém, não obsta salientar que seja antecedido do contrato de experiência²⁸, desde que acordado entre as partes.

Antes de mais nada, ao se contratar por escrito, sugere-se apontar, brevemente, em mensagem prefacial, os benefícios desse tipo de contratação: economia e praticidade, frente à não necessidade de deslocamentos do trabalhador à sede do empregador, além de sua maior autonomia organizacional, repercutindo em eficiência e produtividade; menor e menos onerosa estrutura burocrática do tomador de serviços; maior tempo de convivência do trabalhador junto à sua família; maior liberdade do prestador de serviços quando em regime de teletrabalho, permitindo a multiplicidade de atividades e da dedicação a outras fontes de renda, desde que não conflitam com a prestação de serviços ao empregador.

No entanto, são imprescindíveis também as aferições, mais na frente elencadas, expressas em contrato, para que, em averiguação posterior da contratação, quando necessária, seja feita a leitura correta das intenções das partes, tendo em vista a importância relevante para a justa análise das ocorrências contratuais inesperadas. Do mesmo modo que, o disciplinamento escrito quanto ao não cumprimento de horário por parte do prestador de serviços toma grande valor contratual, quando essa é a vontade das partes contratantes.

²⁸ “O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias”, parágrafo único do art. 445 da CLT.

Assim, recomenda-se que seja destacado no contrato de trabalho que o prestador, apesar de vinculado a comandos remotos advindos do empregador, não esteja sujeito a cumprimento de jornada. Bem como, o horário espontaneamente utilizado pelo empregado em sua residência ou onde ele estiver ligado remotamente ao empreendimento não seja objeto de controle e fiscalização por parte do empregador.

É claro que nada impede que se estabeleça contratualmente que o empregado em regime de teletrabalho atue de forma compatível com o atendimento dos serviços, sem prejuízo, obviamente, da liberdade de distribuí-los, autonomamente, durante a jornada que eleger mais adequada.

Portanto, deve-se compreender a importância dessas considerações contratuais para afastar a hipótese de pagamento de horas extraordinárias, que podem ser devidas, se por um acaso, na prática, o empregador não observe a liberdade estampada nas aferições acima e passe a controlar direta ou indiretamente a jornada mesmo por meio telemático ou remoto, revelando excesso de horas de trabalho sujeito à fiscalização patronal.

Com relação aos repousos, é interessante enfatizar no contrato que o empregado tem a obrigação de interromper o seu trabalho, para repousar e alimentar-se durante a jornada. Uma vez que fica a seu critério o tempo de afastamento do trabalho, desde que razoável para o cumprimento de suas obrigações e ao mesmo tempo suficiente para preservar sua saúde. Deve-se constar que o empregado preserve, espontaneamente, o intervalo de no mínimo onze horas de repousos entre o início de um expediente de trabalho e outro.

É plausível, ainda, especificar outros temas oportunos que podem ser objeto de ajuste entre as partes, tais como o ajuste dos compromissos de trabalho realizados fora da residência do empregado, em viagens de interesse do empregador²⁹; o ajuste das regras a serem observadas na hipótese de eventuais afastamentos ou interrupções do trabalho, motivados por problemas técnicos com os equipamentos ou dados utilizados para execução das referidas tarefas, emergências familiares, ou casos de força maior enfrentados pelo empregado também devem ser levado em consideração. Por sua vez, esses casos fazem lembrar da necessidade de se incluir regras relativas às comunicações prévias entre as partes, para eventual necessidade de redistribuição das tarefas principalmente as urgentes e inadiáveis.

O contrato de teletrabalho, deve incluir regras quanto às obrigações e responsabilidades do empregado no tocante à manutenção de padrões de higiene, segurança

²⁹ Contabilizar as horas gastas entre o local de residência do trabalhador até os determinados locais, sua remuneração ou não em meio a essa situação, e a autodisciplina quanto aos limites de horas de dedicação ao trabalho.

e de ergonomia no local ou locais de prestação de serviços sem prejuízo para o empregado, pois deve-se constar no contrato que ele pode solicitar apoio técnico dos serviços em higiene e segurança no trabalho do empregador, para averiguar as condições de higiene e segurança do seu escritório doméstico, quando for o caso, daí recomenda-se, nessa situação, que se firme documento de certificação destas condições ideais, uma vez alcançadas. Incluir regras aplicáveis quanto ao uso dos equipamentos eletrônicos pertencentes ao empregador, para o desenvolvimento dos serviços contratados, tais como: normas de utilização de forma a não danificar os equipamentos; uso de softwares e hardwares de propriedade do empregador; vedação e responsabilização pela utilização dos equipamentos de propriedade de sua empregadora para fins ilegais, para fins próprios, ou mediante utilização ilegítima a terceiros; responsabilidade pela manutenção dos equipamentos cedidos e forma de notificação em caso de necessidade de manutenção ou consertos, etc. Incluir cláusula contratual de confidencialidade e de sigilo, segundo a qual o empregado é advertido de que não poderá colocar em risco o sigilo ou a segurança das informações do seu empregador, devido ao trabalho à distância ou ao acesso remoto por computador, podendo ser destacado que o descuido por negligência, ou por ato voluntário doloso que permita a acesso de terceiros a esses dados será considerado falta grave, sujeitando o empregado às sanções trabalhistas máximas, sem prejuízo, por exemplo, de a empregadora, em caso de quebra consciente ou culposa de sigilo da informação por parte do empregado, promover as ações reparadoras de natureza civil ou penal cabíveis à situação. E, por fim, incluir regras sobre reembolso de despesas decorrentes do trabalho desenvolvido à distância.

7 PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DA ADOÇÃO DO TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

Do ponto de vista do empregador, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: ganhos de produtividade (maior produção por hora trabalhada), redução de custos fixos (espaço físico, aluguel, móveis e equipamentos, limpeza e vigilância) e variáveis (água, energia elétrica, faltas ao trabalho, desperdícios), maior competitividade (que só aumenta, como consequência do alcance de maiores produtividades), maior mercado (que tende a se expandir em consequência da maior competitividade alcançada, bem como em decorrência da redução de preço, consequência da redução dos custos ou do aumento da produtividade), e por fim, maiores lucros (que também aumentam, com o resultado do crescimento das vendas, fruto da expansão do mercado, e da redução dos custos).

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. Afirmar-se também que o teletrabalho reduz o índice de *turnover* (entradas e saídas) de funcionários dentro das empresas e das despesas relacionadas a isso, por exemplo, despesas ligadas à seleção, à contratação e treinamento de novos profissionais e etc.

Em contra partida, tem também suas desvantagens, pois esse método de trabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de dados da empresa no que se diz respeito aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador, pois é meramente possível que um terceiro acesse o computador do empregado sem sua autorização, e se a empresa ou ele mesmo não tomarem os devidos cuidados necessários precavendo-se por meio de senha de acesso, arquivos codificados, ou até mesmo acesso através de *token*³⁰, por exemplo, o sigilo das informações passa a correr o risco de serem descobertas.

Do ponto de vista do empregado, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: mais independência, maior autonomia no uso do tempo de acordo com o seu biorritmo próprio, menores custos com menos transporte e roupas, maior equilíbrio entre trabalho e lazer, mais tempo para atividades privadas, casa e família (mais atenção aos filhos, atenção aos idosos e enfermos da família, maior convivência familiar, melhor divisão das tarefas do lar), maiores oportunidades de trabalho (podendo conciliar com outros tipos de trabalhos desde que não conflitem um com o outro), mais tempo para auto-estudos, menos stress decorrente do trabalho, menos faltas ao trabalho (se o trabalho for desenvolvido em domicílio, corriqueiramente o empregado já estará nele), menos desperdício de tempo no cumprimento das tarefas, licença maternidade “permanente”.

Quanto às desvantagens temos que: se o trabalho for desenvolvido em domicílio, tem-se conseqüentemente maiores rendimentos líquidos (aluguel, água, luz etc.), isolamento do empregado, marginalização dentro da empresa, limitações na vida social, redução do tempo para lazer, aumento do stress, mais tempo dedicado ao trabalho. E antes, existiam casos isolados de indivíduos que encontravam no trabalho uma fuga para as frustrações da vida, ou até mesmo como válvula de escape por conta do sistema nervoso e adrenalina, ocasionados pelo stress da vida.

A partir dessas qualificações, pode-se dizer que estamos diante de pessoas que estão com a “Epidemia *Workaholic*”. Basicamente essa expressão descreve jornadas de trabalho

³⁰ Em termos gerais, *tokens* são dispositivos físicos que auxiliam o usuário quanto à segurança pessoal ao gerar uma senha temporária de proteção para as contas que ele utiliza. (<http://www.tecmundo.com.br/senha/3077-o-que-e-token-.htm>).

diárias de doze horas ou mais, fim de semana com trabalho demais e falta de tempo para o lazer.

Durante os últimos 20 anos, o médico Gilberto Ururahy, diretor do laboratório carioca de diagnósticos Med-Rio, examinou a saúde de executivos que lá realizaram mais de 50.000 *chek-ups*. Os números obtidos por ele são alarmantes. Hoje, 70% dos gestores brasileiros convivem com altos níveis de estresse, 50% são obesos, sujeitos a doenças cardíacas e diabetes, e 8% sofrem de depressão. Gilberto também resolveu investigar o que há por trás de um quadro tão negativo. Colecionando os relatos de pacientes, ele fez a seguinte seleção: “Trabalho 60 horas por semana”, “Estou 24 horas plugado no meu *smartphone*”, “Eu preciso sempre conquistar mais”, “Não basta ser competente, preciso ser eficaz e inovador”, “Vivo em fadiga permanente”. Diante dessas frases (você provavelmente já disse algumas delas), Gilberto não tem dúvida em afirmar: “A forma como se trabalha hoje promove um estilo de vida doente”. (Revista Vocesa, edição 155, maio 2011, p.32).

É bem verdade que para muitas pessoas o dia passou a ficar mais curto tendo em vista à quantidade de afazeres a serem cumpridos. Pois tudo que se faz hodiernamente tem um prazo para acontecer ou para entregar. Sendo que muitas pessoas confundem a facilidade e os benefícios que o teletrabalho traz, e acaba por exagerar demasiadamente ao ponto de virar um workaholic assumido. Todavia é sabido que trabalhar duro faz parte da vida, porém, ser viciado em trabalho, não. Pois deve-se encontrar o limite entre a dedicação saudável e a obsessão, em virtude da sua própria dignidade como pessoa³¹, para não ser prejudicado em sua existência: a vida, o corpo e a saúde.

Por fim, conclui-se que trabalhar duro é ver sim o trabalho como necessidade, tentar estabelecer limites nas tarefas, sofrer por não estar com a família, detestar tarefas impossíveis de serem cumpridas e desligar a “chavinha” do trabalho quando deixa o escritório. E não usar o trabalho para fugir de questões pessoais ou de sentimentos, preenchendo a própria vida pessoal com trabalho, marcando e cancelando compromissos com os familiares e amigos, e ficar pensando em trabalho durante os momentos de lazer.

Do ponto de vista da sociedade, o teletrabalho gera a diminuição do tráfego de veículos e, conseqüentemente, de congestionamentos e da emissão de combustíveis fósseis, os quais liberam gases que contribuem para o aquecimento do planeta e destruição da camada de ozônio (responsável por absorver a radiação ultravioleta). Gera, também, maior comodidade no transporte coletivo já que o teletrabalhador não precisará sair de casa para se deslocar até o

³¹ O Constituinte de 1988 deixou claro que o Estado Democrático de direito tem como fundamento a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, inciso III da Constituição Federal).

trabalho. Gera a oportunidade de trabalho para deficientes, uma vez que o trabalho em domicílio facilita as atividades desprendidas por eles, pelo simples fato de já estarem adaptados em seu próprio meio de convivência. Por sua vez, o teletrabalho também pode ocasionar alguns problemas para a sociedade, como é fácil deduzir, que talvez resulte em dispersão social, e baseando-se na lógica de aumento da lucratividade e redução de custos, citados anteriormente, não tem sido incomum que as empresas busquem mão de obra barata e pouco protegida em outros países.

8 CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho, procurou-se analisar alguns dos aspectos mais importantes relacionados ao teletrabalho. Percebeu-se que essa nova forma de prestação de serviços inicialmente se voltou à diminuição dos deslocamentos casa-trabalho e a busca pela melhor qualidade de vida, e que, ao longo dos tempos, também despertou interesse das empresas, trabalhadores e sociedade por outras razões.

Além disso, mostrou-se de grande relevância a identificação do cenário tecnológico em que se apresenta o tema, pois são justamente os frutos da chamada “Revolução da Tecnologia da Informação” que tornam possível a sua realização e expansão. Verificou-se, portanto, que o exame do teletrabalho não pode ser dissociado desse contexto. E através do seu estudo, também foi possível constatar, que este comporta uma série de especificidades, o que torna sua análise bastante complexa.

Com relação ao seu enquadramento jurídico, ponto que é abordado pela imensa maioria dos autores que escrevem sobre o tema, notou-se que essa nova modalidade de prestação de serviços se insere num cenário de busca contínua de flexibilização dos direitos trabalhistas, da simplificação da relação de emprego, da externalização da produção e do surgimento de novas formas de trabalho (dentre as quais o teletrabalho), que trazem consigo uma ideia de autonomia.

Tomando-se por base esse quadro, foi possível demonstrar que o teletrabalho, apesar de suas particularidades, pode ser, sim, prestado no contexto de uma relação de emprego. E nesse ponto, percebeu-se que alguns requisitos para a configuração do vínculo empregatício possuem formas distintas dentro do teletrabalho, verificando-se o papel que desempenha a tecnologia para sua averiguação.

A subordinação foi, sem dúvida, o elemento cujo exame apresentou mais dificuldade de esclarecimento, justamente pelo fato de ser delicada a sua comprovação jurídica em alguns

casos. Contudo, mostrou-se uma noção clássica de subordinação jurídica para os casos em que o teletrabalho é prestado.

Em relação à normatização do teletrabalho, verificou-se a possibilidade de aplicação da Convenção n.º 177 e Recomendação n.º 184 da OIT, para regulá-lo de uma forma geral e não apenas em relação à sua modalidade em domicílio. Sobretudo, a aplicabilidade da Convenção n.º 177 depende da vontade política de cada país-membro da OIT. E, especificamente em relação ao Brasil, que ainda não ratificou esse instrumento, foi possível constatar que a Lei n.º 12.551/2011, ainda que tenha provocado alteração tímida no art. 6º da CLT, gerou uma série de reflexos, estimulando a discussão das questões afetas ao teletrabalho.

Da análise do Projeto de Lei n.º 4.505/2008, que traz consigo algumas questões problemáticas, se concluiu que o tema, sem dúvida, precisa ser analisado de forma mais criteriosa antes que se fale em sua regulamentação.

Ao final do estudo sobre o fenômeno do teletrabalho, foi possível verificar que este tanto traz benefícios como também traz desvantagens para o empregador, para o empregado e para a sociedade em si. E especificamente em relação ao meio ambiente de trabalho, percebeu-se que a jornada de trabalho, na maioria dos casos, pode ser controlada. Isso, aliás, deve ser feito pelo empregador. Também se verificou que a responsabilidade pela garantia de equipamentos e aparelhos adequados continua sendo da empresa, que pode, sim, verificar o cumprimento das normas relacionadas à segurança e medicina do trabalho mesmo que o teletrabalho seja desenvolvido no domicílio do empregado.

Verificou-se, por conseguinte, que o teletrabalho não deve implicar a transferência dos riscos da atividade econômica ao empregado, ou seja, quem deve bancar os custos com aquisição e manutenção de aparelhos, provedor de Internet, telefone e luz elétrica deve ser necessariamente o empregador.

Por fim, o teletrabalho é, certamente, uma realidade inquestionável no mundo, mas sua adoção deve ser realizada com critério. Seu estudo, sem dúvida, representa um desafio para o Direito do Trabalho. No Brasil, sobretudo, é preciso que seja examinado com mais profundidade e afinco, pois a maioria dos autores se atém à análise de seu enquadramento jurídico e esquece que as consequências jurídicas que essa nova modalidade de trabalho traz merecem atenção especial. Desta feita, espera-se que o Brasil faça as mudanças necessárias na legislação laboral, de modo que não basta incluir explicitamente o teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista, conforme feito com a Lei n.º 12.551/11, mas sim, é necessário regulamentá-lo de maneira que traga segurança jurídica a estes teletrabalhadores.

REFERÊNCIAS

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

MELLO, Alvaro. **ESTRATÉGIAS EMPRESARIAIS E O TELETRABALHO - Um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal. 2003.

KUNGELMASS, Joel. **Teletrabalho - Novas oportunidade para trabalho flexível**. São Paulo: Atlas, 1996.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. E atual., Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

Talita Abrantes de Exame.com - **As principais desvantagens do home office**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/as-principais-desvantagens-do-home-office>>. Acesso em 15 out. 2014.

BarsaSaber, **Teletrabalho, o escritório em casa**, Personagens: Jack Nilles, disponível em:<<http://brasil.planetasaber.com/theworld/monographics/seccions/people/default2.asp?pk=2653&art=43&pag=0>>. Acesso em: 17 out. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 327.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504>. Acesso em 03 out 2014.

GIARDINO, Andrea. OHL, Murilo. VIEIRA, Vanessa em seu artigo **Epidemia Workaholic**. Revista Vocês/a, Ed. 155, ps. 30 a 32, maio de 2011.

Duarte, Leonardo Gularte. **Teletrabalho pelo mundo**. ViaJus. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1836&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em 19 out.2014.

Vade Mecum / obra coletiva, 13ª ed. atual. e ampl., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 847.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 288.

JÚNIOR, Professor Caio. **CLT on line**. Disponível em:
<<http://cltonline.blogspot.com.br/2010/02/art-3.html>>. Acesso em 21 out. 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Ordinária 3.129/2004**. Disponível em:
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=4DBC0861F81D36E340A9CF18A8CF329E.node1?codteor=231995&filename=Avulso+-PL+3129/2004.
Acesso em 17 out. 2014.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda ao Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008**.
Disponível em:
<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008>. Acesso em 17 out. 2014.

SEGURANÇA e Medicina do Trabalho. Lei nº6.514 de 22 de dezembro de 1977 - 69.ed.
São Paulo: Atlas, 2012. NR 17, p.321.

LIMA, Marco Antônio Aparecido de. **Teletrabalho, home office ou anywhere office**.
Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI14852221048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em 20 out. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (**OIT-BRASIL**). Disponível em:
<http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no>. Acesso em 23 out 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (**OIT-LISBOA**). Disponível em
<http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/>. Acesso em 23 out. 2014.

SOBRATT -Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades.FAQ – **Aspectos econômicos e sociais do Teletrabalho**. Disponível
em:<http://www.sobratt.org.br/cbt2006/pdf/jose_carlos_ferreira.pdf>. Acesso em 17 out. 2014.

Tecmundo. **O que é token**. Disponível em: <<http://www.tecmundo.com.br/senha/3077-o-que-e-token-.htm>>. Acesso em: 23 out. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 428, de 14 de setembro de 2012. **Livro de jurisprudência**, Brasília. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em 28 out. 2014.