



UEPB

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

RODRIGO CANDIDO TAVARES DA SILVA

**O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA SUA
NORMATIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO ORDENAMENTO JURÍDICO
PORTUGUÊS**

CAMPINA GRANDE – PB
2019

RODRIGO CANDIDO TAVARES DA SILVA

**O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA SUA
NORMATIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO ORDENAMENTO JURÍDICO
PORTUGUÊS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado a Coordenação do Curso de Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientadora: Dr^a Paulla Christianne da Costa Newton.

CAMPINA GRANDE – PB
2019

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S586t Silva, Rodrigo Candido Tavares da.
O teletrabalho [manuscrito] : uma análise comparativa da sua normatização no direito brasileiro e no ordenamento jurídico português / Rodrigo Candido Tavares da Silva. - 2019.
29 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2019.
"Orientação : Prof. Dr. Paula Christianne da Costa Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."
1. Direito do trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Relações de trabalho. I. Título

21. ed. CDD 344.01

RODRIGO CANDIDO TAVARES DA SILVA


**O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA SUA
NORMATIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO ORDENAMENTO JURÍDICO
PORTUGUÊS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado a Coordenação do Curso de
Direito da Universidade Estadual da Paraíba,
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharelado em Direito.


Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovado em: 05/12/19

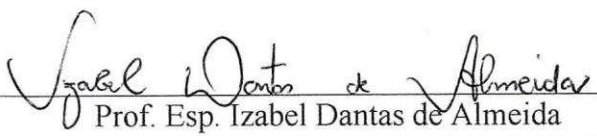
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dra. Paulla Christianne da Costa Newton (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Ricardo dos Santos Bezerra
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Izabel Dantas de Almeida
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho a minha família, que sempre me apoiou nesta caminhada, além de extenso carinho e amor, os conhecimentos da integridade e da perseverança.

“É graça divina começar bem. Graça maior persistir na caminhada certa. Mas graça das graças é não desistir nunca”.

Dom Hélder Câmara

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	O TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO: O TRATAMENTO NORMATIVO NO DIREITO PORTUGUÊS.....	08
2.1	O acordo-quadro europeu sobre Teletrabalho: uma visão histórica.....	08
2.2	A regulamentação do teletrabalho pelo Direito Português.....	10
3	A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO.....	13
3.1	Conceito e caracterização do teletrabalho.....	14
3.2	O teletrabalho e a sua regulamentação pela Lei nº 13.467/2017.....	16
4	O TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS.....	20
4.1	Na perspectiva do trabalhador.....	21
4.2	Na perspectiva do empregador.....	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
	REFERÊNCIAS.....	27

O TELETRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA SUA NORMATIZAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO E NO ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

TELEWORK: A COMPARATIVE ANALYSIS OF YOUR NORMATIZATION IN BRAZILIAN LAW AND ORDERING PORTUGUESE LEGAL

Rodrigo Candido Tavares da Silva*

RESUMO

A globalização da economia tem contribuído para mudanças nas relações de trabalho provocando o surgimento de novas modalidades e formas de trabalho. Neste contexto, surge o teletrabalho, resultado da utilização da informática e telemática no processo produtivo das atividades empresariais, bem como pela descentralização e exteriorização do trabalho. O presente trabalho teve como objetivo analisar o processo de regulamentação do teletrabalho no Brasil em comparação com o ordenamento jurídico português, apontando as vantagens e desvantagens para o mundo do trabalho. O delineamento da abordagem da pesquisa se deu por meio de uma investigação teórica descritiva. Foi utilizado também um levantamento bibliográfico. Ao longo do trabalho é possível constatar que houve um diálogo prévio sobre o teletrabalho na a Comunidade Europeia que culminou na ratificação de um Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho e serviu como parâmetro para que Portugal regulamentasse o tema através da aprovação da Lei nº 99/2003, inovando em vários aspectos, na medida em que estabeleceu requisitos, formalidades, responsabilidades quanto aos instrumentos de trabalho e os gastos dele decorrentes, observou a possibilidade da reversibilidade contratual e preocupou-se com a tutela de direitos do teletrabalhador como a sua saúde, privacidade e participação e representação coletiva. Em relação ao Brasil, notou-se a ausência de um diálogo prévio sobre a matéria de forma a incluir a participação dos trabalhadores, dos empregadores e do poder público e constatou-se a sua regulamentação tardia. Verificou-se também que quando se comparam os dois ordenamentos jurídicos, o português e o brasileiro, este foi omissivo em algumas questões como: a forma e os meios de controle utilizados pelo empregador para monitorar o teletrabalhador; sobre a privacidade do teletrabalhador; e sobre os direitos coletivos do teletrabalhador. Por fim, constatou-se que o teletrabalho é mais benéfico para o empregador do que para o trabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho, teletrabalhador, Brasil, Portugal, regulamentação.

ABSTRACT

Economic globalization has contributed to changes in labor relations provoking the emergence of new modalities and forms of work. In this context, the teleworking, the result of the use of informatics and telematics in the productive process of entrepreneurial activities, as well as the decentralization and externalization of work. The present work aimed to analyze the process of regulation of telecommuting in Brazil compared to the Portuguese legal system, pointing out the advantages and disadvantages to the world of work. The design of the research approach was based on through a descriptive theoretical investigation. A survey was also

* Licenciado em Geografia pela UEPB e especialista em Análise Regional e Ensino de Geografia pela UFCG, rodrigobodopita@hotmail.com.

used.bibliographic. Throughout the work it can be seen that there was a previous dialogue about the teleworking in the European Community which culminated in the ratification of a Framework European Telecommunications Agency and served as a parameter for Portugal to regulate through the adoption of Law No. 99/2003, innovating in many respects as established requirements, formalities, responsibilities for working the expenses arising from it, observed the possibility of contractual reversal and concerned with protecting the rights of the teleworker such as their health, privacy and participation and collective representation. In relation to Brazil, it was noted the absence of a prior dialogue on the subject to include the participation of workers, employers and the public authorities and their late regulation was noted. It was found also that when comparing the two legal orders, the Portuguese and the Brazilian, this was omitted on some issues such as: the form and means of control used by the employer to monitor the teleworker; about teleworker's privacy; is about the collective rights of the teleworker. Finally, it was found that telecommuting is more beneficial to the employer than to the worker.

Keywords: Telecommuting, telecommuting, Brazil, Portugal, regulation.

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento de um meio técnico-científico-informacional (globalização) e, dessa forma, com a possibilidade de utilizar a ciência ao processo produtivo só que em âmbito mundial, houve uma gradativa interdependência nas relações do ser humano com o mundo virtual, transformando as relações sociais e fazendo surgir novas atividades que dependem cada vez mais da tecnologia.

Nesta perspectiva, a globalização da economia tem contribuído para mudanças nas relações de trabalho provocando o surgimento de novas modalidades e formas de trabalho. Corroborando com este entendimento, Amauri Mascaro Nascimento (2014) elenca alguns efeitos sobre o direito do trabalho: a) a redução dos postos de trabalho; b) a ampliação setorial, oriundo de novos setores produtivos, com destaque para as tecnologias modernas; c) a descentralização das atividades da empresa (terceirização) por meio das subcontratações; d) a informalização do trabalho por um lado e a ampliação do trabalho autônomo e o surgimento da parassubordinação do outro lado; e) o aprimoramento profissional do trabalhador.

Nesta conjectura, surge o teletrabalho, proveniente da utilização da informática e telemática no processo produtivo das atividades empresariais, bem como pela descentralização e exteriorização do trabalho, tendo em vista a redução de custos e a maximização da produção. Desta forma, houve uma flexibilização das relações de trabalho, com uma inovação na de gestão de recursos humanos e conseqüentemente uma nova alternativa de modelo de organização descentralizada da produção que transformaram a geografia laboral.

De acordo com o tema intitulado O Teletrabalho: uma análise comparativa da sua normatização no direito brasileiro e no ordenamento jurídico português, o presente trabalho teve como objetivo analisar o processo de regulamentação do teletrabalho no Brasil em comparação com o ordenamento jurídico português, apontando as vantagens e desvantagens para o mundo do trabalho.

O objeto de análise para o fenômeno estudado foi a Lei nº 13.467/2017. E desta forma, procurou-se responder ao seguinte indagação: Em que medida o teletrabalho foi regulamentado pelo ordenamento jurídico brasileiro? Quais os efeitos para a relação de emprego pela incompletude e deficiência de sua regulamentação?

A motivação para a pesquisa é resultado de um conjunto de indagações provocadas pela regulamentação do teletrabalho pelo Direito brasileiro, tendo em vista a sua recente inclusão na CLT (arts. 75-A ao 75-E) pela Lei nº 13.467/2017, bem como analisar se esse tipo de prestação de serviço pode suprimir direitos trabalhistas.

Quanto à delimitação da abordagem da pesquisa se deu por meio de uma investigação teórica descritiva, que de acordo com Gil (2002, p. 42), esse tipo de pesquisa “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Quanto aos objetivos específicos, procurou-se estabelecer um enquadramento teórico-conceitual acerca do conceito e características do teletrabalho, buscando entender seu processo histórico de regulamentação; Compreender o processo de regulamentação do teletrabalho no Brasil a partir da Lei nº 13.467/2017; Entender as controvérsias presentes na Lei 13.467/2017 quanto a vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregador e para o empregado, elencando questões referentes à saúde, segurança e ao meio ambiente do trabalho.

Para a realização da presente pesquisa, procurou-se fazer um levantamento bibliográfico sobre o teletrabalho no Brasil, analisando os diferentes conceitos adotados por teóricos e instituições de pesquisa, bem como a caracterização deste tipo de relação de emprego, tomando como base a Lei 13.467/2017. Buscaram-se também, informações na

literatura sobre o processo de regulamentação do teletrabalho pelo Direito Português (Lei nº. 47/2012).

Para a execução da pesquisa optar-se-á por uma análise da Lei 13.467/2017, na qual se buscou conhecer o processo de regulamentação do teletrabalho; informações descritivas sobre a visão do assunto sob a perspectiva de diferentes autores; dados qualitativos disponíveis na literatura que versam seus estudos sobre o teletrabalho e quantitativos disponíveis pelo Sobratt, Os Trabalhistas, Anamatra e pelo Ministério Público do Trabalho; buscar explicar os impactos para o ambiente laboral, segurança e saúde do trabalhador.

O presente trabalho foi estruturado da seguinte forma: no primeiro capítulo apresenta-se uma abordagem teórico-conceitual acerca do teletrabalho e o direito europeu, partindo de uma construção histórica do seu processo de normatização, até a sua regulamentação pelo Direito Português, analisados a partir do Código do Trabalho. O segundo capítulo busca caracterizar os elementos consubstanciais ao teletrabalho no contexto de sua regulamentação no Brasil pela Lei nº 13.467/2017. E no terceiro capítulo, evidenciam-se as vantagens e desvantagens do teletrabalho para o empregador e para o empregado.

2. O TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO: O TRATAMENTO NORMATIVO NO DIREITO PORTUGUÊS

2.1. O acordo-quadro europeu sobre Teletrabalho: uma visão histórica

Para compreender como a matéria do teletrabalho adentrou no ordenamento jurídico português, é necessário fazer um recorte histórico-jurídico do processo de regulamentação desta temática no âmbito da Comunidade Europeia.

Primeiramente, através do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, celebrado na cidade de Bruxelas, em 16 de julho de 2002, aprovado pela Comissão Europeia e ratificado pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES), pela União das Confederações Industriais e de Empregadores da Europa / União Europeia de Artesanato e Pequenas e Médias Empresas (UNICE/UEAPME) e pelo Centro de Empresas com Participação Pública (CEEP), momento em que foi estabelecido um marco geral sobre teletrabalho, tratando-se desde a flexibilização e a segurança para os empregadores e trabalhadores, até a elaboração de uma definição sobre teletrabalho (EUR-LEX, 2005):

“como uma forma de organizar e / ou executar o trabalho, usando tecnologia da informação, no contexto de um contrato / relacionamento de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações a base regular.”.

Dessa feita, tal delimitação se forma com base em elementos fundamentais e constantes nas diversas conceituações sobre o teletrabalho, como a definição apresentada por Estrada (2017) que considera teletrabalho “aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância”. No entanto, especifica o referido autor que é necessário a sua presença física em um ambiente predeterminado para o exercício do trabalho.

Neste contexto, o documento concentrou-se em alguns princípios norteadores para a caracterização do teletrabalho, devido a sua natureza específica, como a sua voluntariedade, as condições do emprego, a proteção de dados, a vida privada, equipamentos, saúde e seguridade, a organização do trabalho, a formação do teletrabalhador e direitos coletivos (EUR-LEX, 2005):

- Natureza voluntária do teletrabalho: neste ponto, ficou estabelecido o caráter voluntário do teletrabalho para ambas as partes, sendo que o empregador deve fornecer ao teletrabalhador informações relevantes e de forma expressa, conforme a Diretiva 91/533 / CEE. Além disso, é possível inferir ainda que a recusa do trabalhador não enseja em dispensa por justa causa;

- Condições de emprego: neste caso, houve uma equiparação entre o teletrabalhador e o empregado que exercem suas funções nas instalações do empregador, aplicando-se, desta forma, os mesmos direitos daqueles. Tais direitos são garantidos pela celebração de acordos coletivos, bem como pela legislação aplicável;

- Proteção de dados: o empregador é responsável por tomar todas as medidas apropriadas para resguardar a proteção dos dados utilizados e processados pelo teletrabalhador no exercício de sua profissão. Neste contexto é direito do teletrabalhador ser informado de eventual restrição ao uso de equipamentos e de sanções em caso de desconformidade pelo empregador;

- Privacidade: deve o empregador respeitar a vida privada do funcionário teletrabalhador. Além disso, se um sistema de monitoramento for implementado, tal medida deverá ser proporcional ao objetivo e incorporado em conformidade com a Diretiva 90/270, sobre unidades de exibição visual;

- Equipamento: Em regra, cabe ao empregador fornecer, instalar e manter o equipamento necessário para as atividades desempenhadas pelo teletrabalhador, exceto se o teletrabalhador usar seu próprio equipamento. Igualmente, o empregador também possui responsabilidade em relação aos custos de perdas e danos ao equipamento e dados utilizados pelo teletrabalhador, conforme legislação nacional e acordos coletivos previstos;

- Saúde e segurança: de acordo com os direitos inerentes ao empregado, este dispõe de proteção da sua saúde e segurança ocupacional, sendo de responsabilidade do empregador garantir esta proteção, de acordo com a Diretiva 89/391 e diretivas filhas relevantes, legislação nacional e acordos coletivos. Neste sentido, como forma de assegurar e verificar se a proteção à saúde e segurança está sendo efetivamente adotado, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou as autoridades relevantes têm acesso ao local de teletrabalho, dentro dos limites da legislação nacional e de acordos coletivos. Se o teletrabalhador estiver trabalhando em casa, esse acesso estará sujeito à notificação prévia e seu acordo. Da mesma forma, o teletrabalhador também possui o direito de solicitar visitas de inspeção;

- Organização do trabalho: no âmbito da legislação aplicável, acordos coletivos e regras da empresa, o teletrabalhador gerencia a organização do seu tempo de trabalho. A carga de trabalho e os padrões de desempenho do funcionário remoto são equivalentes aos de trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador;

- Treinamento de teletrabalhadores: é direito de o teletrabalhador receber treinamento adequado direcionado a utilização do equipamento técnico necessário ao desempenho de suas funções enquanto empregado e às características dessa forma de organização do trabalho. Além disso, os teletrabalhadores também possuem o mesmo acesso a treinamento e desenvolvimento de carreira que os trabalhadores equiparados nas instalações do empregador e estão sujeitos às mesmas políticas de avaliação que esses empregados;

- Os direitos coletivos dos teletrabalhadores: os teletrabalhadores dispõem do direito de comunicabilidade com os representantes dos trabalhadores como qualquer outro empregado. Do mesmo modo, dispõe de todos os direitos coletivos que os trabalhadores nas instalações do empregador;

Por último, o referido documento estabelece um prazo de três anos para a implementação, a contar da data de assinatura pelos membros do UNICE / UEAPME, CEEP e CES (e pelo Comitê de Ligação EUROCADRES / CEC).

Transcorrido um relativo espaço de tempo após a ratificação do Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, muitos países da Comunidade Europeia ainda não implementaram seus ordenamentos jurídicos internos o que foi tratado no acordo. Ademais, é valido salientar que como se trata de um tema controverso, o estabelecimento de diretrizes gerais uniformes é imprescindível para oferecer certa segurança jurídica, na medida em que o número de teletrabalho nas organizações europeias vem gradativamente aumentando. Corroborando com esta afirmação, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2010) dispõe que: “A percentagem média de trabalhadores envolvidos no teletrabalho nos 27 Estados-Membros da UE (UE27) aumentou de cerca de 5% em 2000 para 7% em 2005”.

No caso de Portugal, foi o primeiro país europeu a regulamentar o regime jurídico do teletrabalho para o setor privado, verificou-se a efetivação do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho em sua legislação, especificamente quanto ao teletrabalho subordinado, conforme a vigente Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho) de forma que o teletrabalho já se encontra em estágio de normatização avançado.

2.2. A regulamentação do teletrabalho pelo Direito Português

A inserção do teletrabalho no ordenamento jurídico português ocorreu pela primeira vez em 2003, com a aprovação da Lei nº 99, baseada nos princípios do Acordo-Quadro Europeu sobre o Teletrabalho, que instituiu o Código do Trabalho, tratando do regime jurídico do teletrabalho para o setor privado, em seus artigos 233 a 243, no entanto, já revogado. Posteriormente, a Lei nº 7/2009, que aprovou o novo e atual o Código do Trabalho (CT), esta modalidade de trabalho passou a ser regulamentado nos artigos 165 a 171, encontrando-se inserido na secção IX, na qual versa sobre as modalidades de contrato de teletrabalho, subsecção V.

Destarte, a abordagem jurídica do teletrabalho está organizada no Código do Trabalho por toda a extensão dos sete artigos, sendo respectivamente: a) Noção de teletrabalho; b) Regime de Contrato para Prestação Subordinada de Teletrabalho; c) Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador; d) Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho; e) Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho; f) Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho; e g) Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho (PORTUGAL, 2019).

De acordo com o art. 165 do Código do Trabalho português vigente, o teletrabalho é considerado como “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Consequentemente, para que esta modalidade de trabalho possa ser considerada como teletrabalho, é necessário que atenda aos requisitos presentes no *caput* do dispositivo: ser exercido fora da empresa, com habitualidade e, ainda, com utilização das TIC’s¹. Além disso, tais condições possuem caráter cumulativo, vez que não atendidos, não há que se falar em teletrabalho, mas em outra forma de trabalho. Neste caso, não se enquadram as atividades laborais exercidas fora do estabelecimento do empregador de forma não habitual, ainda que seja utilizada tecnologia da informação e de comunicação (PORTUGAL, 2019).

A inovação no dispositivo citado acima reside no fato da existência da subordinação, ou seja, o trabalho exercido sob os ditames e supervisão do empregador. Neste caso, o legislador português apenas disciplinou o teletrabalho por subordinação, não regulamentado outras formas em que é possível adotar o teletrabalho. Nesta perspectiva, a Lei nº 7/2009

¹ Tecnologia da Informação e Comunicação.

divergiu do Acordo Marco Europeu sobre o Teletrabalho, na medida em que a cláusula 1, do referido acordo, trata sobre o tema de forma ampla.

Ainda de acordo com esta constatação, Ramalho (2005) discorre que a concepção de trabalhador subordinado restringe-se a associação de dois critérios, o primeiro objetivo, na qual o trabalhador corresponde à pessoa física que vende sua força de trabalho por uma remuneração; e o segundo subjetivo, em que o empregado encontra-se numa posição de sujeição à autoridade do empregador. Deste modo, há uma distinção entre trabalhador autônomo ou independente daquele subordinado, vez que é pela sua posição subjetiva de dependência em face do empregador que o teletrabalhador se diferencia dos demais trabalhadores. Por outro lado, o teletrabalhador não se diferencia dos outros funcionários pela atividade que exerce, mas pela posição em que se encontra perante o tomador de serviços.

Quanto à análise do artigo 166 do CT (PORTUGAL, 2019), é possível inferir que o dispositivo legal engloba algumas formalidades ao regime de contrato para prestação subordinada do teletrabalho:

1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

3 — Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

4 — O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos dos números anteriores.

5 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

6 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

7 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

8 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

Isto posto, observa-se que o contrato para a prestação subordinada de teletrabalho é um negócio jurídico formal, sendo necessária para sua constituição a forma escrita, bem como a observância das demais formalidades elencadas nos incisos e alíneas presentes no dispositivo citado acima.

Neste sentido, o fato de haver previsão legal para esta situação específica significa que o legislador português reconheceu a necessidade de positivizar tais direitos. Já para o ordenamento jurídico brasileiro ao abordar sobre o tema, percebe-se uma omissão, na medida

em que a Lei nº 13.467/2017 não trata especificamente sobre a necessidade do contrato de trabalho do empregado em regime de teletrabalho ser escrito, nem sobre respeitar a qualquer exigência formal para a sua constituição. Em depreciação ao legislador brasileiro, o que se verifica na prática é o exercício do trabalhador em regime de teletrabalho, sem que formalmente esteja expresso no contrato ou até mesmo na carteira de trabalho o termo ‘teletrabalho’.

Conforme disposto no n.º 3 do artigo 166 do CT, o legislador acrescentou a possibilidade de o trabalhador exercer suas atividades laborais na qualidade de teletrabalhador quando for pai de filho de idade até 3 anos, desde que o teletrabalho seja “ser compatível com a atividade desempenhada pelo trabalhador e que a entidade patronal disponha de recursos e meios para a execução do contrato por esta via” (SALAZAR, 2016).

Outro ponto importante mencionado na norma e que deverá constar do contrato de teletrabalho é a necessidade de discriminar os instrumentos de trabalho, bem como aquele que será responsável pelos gastos com instalação, manutenção e pagamento das despesas e da utilização dos mesmos.

Com relação ao trabalhador que já possui um vínculo com a empresa e passará a constituir uma relação de teletrabalho, o art. 167 do Código do Trabalho estabelece que “a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder” 03 (três) anos ou o prazo fixado poderá ser convencionado em acordo coletivo de trabalho. Prescreve, ainda, que cessado o contrato de teletrabalho, o empregado retornará a prestação de trabalho, em conformidade com os termos acordados ou em consonância com os previstos e estipulados no acordo coletivo de trabalho, sendo considerada grave a violação o seu descumprimento (PORTUGAL, 2019).

A norma prevê ainda que apesar do caráter de reversibilidade previsto na norma, verifica-se que há uma restrição a liberdade contratual fixado pelas partes, em que o limite é o contrato a termo, tendo em vista que à possibilidade de se estipular um prazo por tempo determinado para que o empregado já vinculado à empresa preste suas funções como teletrabalhador. No entanto, a alteração do contrato do trabalhador para o regime de teletrabalho e sua reversibilidade deve ser realizada em comum acordo, sendo vedada a decisão unilateral pelo empregador.

Em relação ao art. 168 do CT, o legislador discorre sobre os instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho, observada a ausência de estipulação contratual em contrário, presume-se que são de responsabilidade do empregador quanto a sua instalação, manutenção e pagamento concernentes as despesas. Por outro lado, é de responsabilidade do empregado observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos disponibilizados para exercer as funções do teletrabalho. Além disso, o mesmo dispositivo acrescenta que caso não haja acordo previamente fixado entre as partes no contrato de trabalho, os instrumentos de tecnologias de informação e de comunicação utilizados não poderão ter uso diverso ao cumprimento da prestação de trabalho (PORTUGAL, 2019).

É válido destacar ainda que, a norma submete ao empregador a responsabilidade de, em caso de necessidade, proporcionar uma formação adequada ao teletrabalhador acerca da utilização de tecnologias de informação e de comunicação indispensáveis ao exercício das atividades laborais.

No que se refere ao art. 169 do CT, o dispositivo confere alguns direitos aos trabalhadores em regime de teletrabalho, conferindo-lhes os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, quanto à formação, a promoção e a existência de carreira profissional; aos limites inerentes a uma jornada normal de trabalho, sendo lhes assegurados as mesmas condições de trabalho, de segurança e saúde no local de trabalho, bem como a reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional (PORTUGAL, 2019).

O dispositivo dispõe ainda que, para assegurar a saúde do teletrabalhador, o empregador deve evitar o isolamento deste, particularmente, através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Quanto ao disposto no art. 170 do CT (PORTUGAL, 2019), prevê que é responsabilidade do empregador respeitar a privacidade do trabalhador, zelar por seu descanso e lhe proporcionar o repouso com sua família, bem como boas condições de trabalho, seja na perspectiva de sua integridade física ou no âmbito psíquico. Observa-se, desta forma, que o legislador se preocupou em garantir a saúde física e psicológica do trabalhador em regime de teletrabalho. A Lei nº 13.467/2017 por outro lado é omissa neste sentido, não tendo norma similar prevista no texto da lei.

Como forma de resguardar o direito a privacidade e a inviolabilidade do domicílio do teletrabalhador, o art. 170 do CT discorre ainda que o teletrabalho “realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho” e apenas poderá ser realizada com a presença do trabalhador ou pela pessoa designada por ele, bem como só poderá ser realizada entre as 9 e as 19 horas, sendo grave a violação destes preceitos (PORTUGAL, 2019).

O artigo 171 do CT é o último dispositivo que discorre sobre o teletrabalho em relação à participação e representação coletiva do teletrabalhador. De acordo com esse artigo, o teletrabalhador “integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva”, sendo ainda possível se candidatar e fazer uso das tecnologias de informação e de comunicação para participar de reuniões que ocorrem no local de trabalho por estruturas de representação coletiva, sendo possível que estas estruturas façam uso das tecnologias para se comunicar com o teletrabalhador e transmitir informações referentes à atividade sindical e aos interesses socioprofissionais (PORTUGAL, 2019).

Já no que refere ao regime do teletrabalho no setor público, a Lei nº 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) previu em seus artigos 68 e 69, o teletrabalho, qualificando-o como uma modalidade especial de vínculo de emprego público.

Por força da técnica legislativa da remissão, o artigo 68.º LTFP manda aplicar aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho sobre o teletrabalho, tendo em vista que em Portugal é adotado dois regimes de emprego público: por nomeação ou por contrato individual de trabalho. Corroborando com esta informação o Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus (2007) esclarece que: “O que distingue nuclearmente os regimes de nomeação e de contratação individual é, geralmente, o regime jurídico de emprego, o primeiro relevando do Direito Administrativo e o segundo do Direito do Trabalho”.

Quanto ao art. 69, este dispõe que só é aplicável o teletrabalho somente para os trabalhadores nomeados, sendo possível ser determinado pelo empregador desde que seja requerido pelo trabalhador. Desta forma, o dispositivo inova ao possibilitar que a atividade telelaboral seja por iniciativa do trabalhador, mediante requerimento.

3. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

De forma diversa ao direito português, o teletrabalho no Brasil passou por alguns entraves até ser incorporado ao ordenamento jurídico pátrio. Apenas em 2011, houve a aprovação de uma lei que alterou pontualmente a legislação, “para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos” (Lei nº 12.551/2011), o que significou de certa forma um avanço, embora a norma não mencione, de forma exauriente, sobre as relações enquadradas como teletrabalho e tão pouco regulamente algumas especificações sobre a matéria.

É válido resaltar ainda que em 2017, com a aprovação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) houve um aprofundamento na regulamentação do teletrabalho, no entanto, a legislação não trouxe uma definição legal ou apontou alguma regra dos elementos caracterizadores deste tipo de relação trabalhista, conforme se pretende verificar a seguir.

3.1. Conceito e caracterização do teletrabalho

De acordo com Nascimento (2014), não existe um conceito acerca de trabalho a distância ou teletrabalho, no entanto, este termo é comumente usado para designar o trabalho que não é realizado no estabelecimento do empregador, mas em um lugar fixo fora das dependências da empresa (na residência do prestador, em centros localizados fora da empresa ou no caso do trabalhador a domicílio) destinadas a realização da atividade laboral, na qual se utiliza os meios de tecnologia informática e/ou de telecomunicações, na relação entre trabalhador e a empresa, principalmente no tratamento de dados, que estão à disposição do processo produtivo.

À vista disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua o teletrabalho como:

a forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.

Amauri Mascaro Nascimento (2014), nesta perspectiva define teletrabalho como uma possibilidade do trabalhador prestar seu serviço a distância, através do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação (telemática). No entanto, “não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço”.

Segundo Estrada (2017), o teletrabalho pode ser conceituado como aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância. Na sua perspectiva este trabalho realizado a distância deve necessariamente contar com a presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho, seja este local executado tanto na internet bidimensional ou mesmo tridimensional, seja de acordo com o seu uso (internet superficial, profunda ou escura).

Já para Neto (2019), o teletrabalho é o trabalho à distância, não presencial, sendo exercido de forma descentralizada, por meio da telemática. Além disso, a imaterialidade e a virtualização permitem que seja prestado de qualquer lugar.

Desta forma, verifica-se que o local destinado à prestação do serviço de teletrabalho pode ser efetuado em lugar onde, longe dos escritórios ou das empresas, o trabalhador não mantém um contato pessoal com os colegas de profissão, mas pode se comunicar com eles, ou com o empregador, por meio das novas tecnologias, seja aquele realizado no domicílio do empregado, em centros secundários de trabalho, em transnacionais ou *offshore* e os classificados como itinerantes (DOMINGOS SÁVIO ZAINAGHI ADVOGADOS, 2018).

É válido ressaltar ainda que conforme análise dos arts. 2º e 3º da CLT, o teletrabalho constitui uma relação de emprego, tendo em vista que esta “é espécie do gênero relação de trabalho e corresponde a prestação de serviço subordinado por uma determinada pessoa física”. Nesta lógica, o elemento subordinação é, conseqüentemente, indissociável da relação de emprego (NETO, 2014).

No Brasil, o tema do teletrabalho só passou por um processo de regulamentação incipiente apenas com a aprovação da Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT passando a possuir a seguinte redação (BRASIL, 2019):

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.

De acordo com a interpretação do texto normativo supracitado, há uma permissão do legislador para que o teletrabalho possa ser exercido no domicílio do trabalhador ou em qualquer lugar escolhido por ele, caracterizado ainda por um vínculo de subordinação ao empregador, mantendo assim os direitos trabalhistas, inclusive às horas extras.

É possível inferir ainda que para o trabalhador ser considerado empregado é necessário ainda que preencha os requisitos ou pressupostos da relação de emprego, quais sejam: a pessoalidade, a subordinação, a continuidade do trabalho para a mesma fonte pagadora e o salário (Art. 3º da CLT).

Destarte, nota-se que o teletrabalho mencionado no dispositivo acima constitui uma ampliação do conceito de trabalho subordinado, tendo em vista que os contratos de trabalho podem variar conforme o local de execução da atividade laboral: o primeiro diz respeito aquele contrato executado no estabelecimento do empregador; o segundo relaciona-se ao contrato prestado no domicílio do empregado; e o terceiro constitui-se pelo contrato executado a distância da empresa ou teletrabalho. De todo modo, independentemente do local escolhido para a execução do contrato, decorrerá uma relação de emprego. Além disso, é necessário que os pressupostos mencionados anteriormente sejam atendidos (NASCIMENTO, 2014).

Segundo o Parágrafo Único do art. 6º da CLT, quando os direitos de comando, controle e supervisão forem exercidos a distância, fica estabelecida uma segunda equiparação, na medida em que o dispositivo assemelha este realizado à distância daquele que é exercido “aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Deste modo, se existir uma condição de comando sobre a atividade do prestador, poderá nesta perspectiva, caracterizar uma relação de emprego.

Esta pequena alteração no corpo do texto normativo introduzido pela Lei 12.551/2011 foram utilizados como fundamento jurídico em alguns julgados em que se discutiu sobre o tema.

Neste sentido, a decisão proferida pela Segunda Turma do Superior Tribunal do Trabalho no RR 28096620115030131 2809-66.2011.5.03.0131, julgado em 14/08/2013 em fundamentado acórdão relatado pelo Excelentíssimo Ministro José Roberto Freire Pimenta, faz ampla reflexão sobre o sobreaviso, em comparação com a Súmula nº 428 do TST e a Lei 12.551/2011, fazendo as seguintes considerações:

[...] Até a época da prolação da sentença, prevalecia o entendimento cristalizado na Súmula 428 do TST, que considerava que o uso do celular ou de outros meios telemáticos, fora do horário oficial de trabalho, não induzia o direito ao denominado sobreaviso. A partir, porém, da promulgação da Lei 12.551/2011, que alterou a redação do artigo 6º da CLT, não mais pode prevalecer tal raciocínio [...]

Nessa mesma linha, entender que a referida lei apenas deixou expressa a possibilidade de configuração de emprego para as formas de teletrabalho tornaria sem sentido o próprio parágrafo único do artigo 6º da CLT, acrescido por ela, porquanto o caput também foi alterado, justamente para incluir o trabalho a distância.

Ainda nesse mesmo sentido de que não existem palavras inócuas na lei, o novo parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe justamente a respeito da equiparação do controle telemático aos meios pessoais e diretos. A consequência dessa “equiparação” incide justamente nos mecanismos de comando, controle e supervisão

do trabalho subordinado, isto é, trata-se de incidência sobre todos os “efeitos” da relação de emprego, e não apenas sobre os seus fatores constitutivos.

A ementa da Lei 12.551 é inclusive taxativa a respeito, ao esclarecer que o referido dispositivo tem por objetivo, in verbis: “equiparar os ‘efeitos’ jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”.

O que não havia era o reconhecimento - jurisprudencial - de que os meios telemáticos e informatizados se equiparavam aos meios pessoais e diretos. Isso é a novidade. E essa novidade é que deve ser ressaltada na interpretação, e não que a Lei 12.551/2011 tenha sido editada para chover no molhado.

Tanto é assim que, reformulando seu entendimento a respeito da matéria, o Col. TST alterou a redação da Súmula 428 mencionada, para dispor, em seu item II, que: “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”.

Neste contexto, a Lei 12.551/2011 serviu como parâmetro normativo para as decisões jurisprudenciais, visto que não basta fazer uso da tecnologia da informação e comunicação para que caracterize o teletrabalho e este conseqüentemente seja equiparada a condição de empregado habitual, mas uma subordinação jurídica que abrange a concepção objetiva, tendo em vista que o conceito mais moderno dispensa o controle direto do empregador para que esteja configurado o teletrabalho, visto que esta novo entendimento preconiza pela inserção estrutural do trabalhador na dinâmica da empresa tomadora dos serviços (NETO, 2014).

Nesta continuidade, quanto à subordinação estrutural, Delgado apud Neto (2014) observa ainda que: “estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

Desta forma, o empregado subordinado ao empregador através da telemática e acompanhado dos demais pressupostos que integram a relação de emprego podem ser enquadrados como teletrabalhadores, o que não afasta a necessidade do magistrado analisar outros requisitos materiais e formais, tais como os meios de provas disponíveis e as peculiaridades do caso concreto quanto à prestação do serviço.

Com a promulgação da Lei 13.467/2017, o novo texto normativo trouxe no art. 75-B, Parágrafo Único, uma nova concepção para que uma relação de emprego seja considerada teletrabalho, conforme será analisado a seguir.

3.2. O teletrabalho e a sua regulamentação pela Lei nº 13.467/2017

De acordo com o Conselho Nacional da Indústria, antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, o teletrabalho era uma matéria não regulamentada pela legislação trabalhista brasileira ou por qualquer legislação esparsa. No entanto, apesar da falta de regulamentação, já vinha sendo praticado tanto por órgãos públicos como pela iniciativa privada (TIMO, 2017).

No Brasil, o teletrabalho já é uma realidade para uma parcela significativa de trabalhadores pelo menos trinta anos, de tal forma que no ano de 2014 existiam cerca de 12 milhões de teletrabalhadores no país, predominantemente nas áreas de TI, comunicações, vendas (MELLO, 2014).

A vista disso houve um esforço por parte do legislador para regulamentar o teletrabalho. Para tanto, no ano de 2017, a Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista) alterou o Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT) e a Lei nº 6.019/1974, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017.

A abordagem jurídica sobre teletrabalho está escrito no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 75-A ao 75-E. No entanto, existem alguns artigos espaçados no código que tratam sobre o trabalhador em regime de teletrabalho, tais como o art. 6º incluído pela Lei 12.551/2011 e o art. 62, III incluído pela reforma trabalhista.

O art. 75-B da CLT (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019) apresenta o seguinte texto normativo:

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.

Isto posto, o dispositivo citado traz um conceito genérico de teletrabalho, diferente do adotado em Portugal, na medida em que este país adota uma definição mais específica exigindo inclusive alguns requisitos para sua constituição, sendo que estas condições possuem caráter cumulativo. Além disso, o legislador optou por excluir a possibilidade do trabalhador que exerce trabalho externo seja inserido no regime de teletrabalho, que, por conseguinte, não possui uma definição do que seria ‘trabalho externo’, cabendo à jurisprudência elucidar as hipóteses admissíveis.

Neste sentido, Melo (2017) exemplifica os casos de operários que laboram externamente e não se enquadram na possibilidade de teletrabalho: “o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores”. Ademais, estes trabalhadores considerados externos podem vir a estar contido no que está expresso no art. 62, inciso I da CLT, mesmo que façam uso de equipamentos de informática (smartphones, palms, rastreadores via GPS).

Deve-se salientar, ainda, que não há uma modernização conceitual de teletrabalho, de forma que o que está expresso no art. 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos de trabalho para fins de subordinação, não sofreu qualquer limitação a sua incidência.

Quanto ao que está disposto no Parágrafo Único do art. 75-B, o legislador logrou com êxito ao afirmar que o comparecimento do teletrabalhador às dependências do empregado não descaracteriza a relação de teletrabalho. Por outro lado, o Código do Trabalho português foi mais além, ao incentivar que o trabalhador em regime de teletrabalho compareça periodicamente a empresa para manter contato com os demais colegas de trabalho, com o objetivo de evitar o isolamento do teletrabalhador e consequentemente protegendo a saúde física e psicológica dele (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019).

Cumprindo observar que o art. 62, inciso III, da CLT, incluído pela reforma trabalhista, excluiu os empregados em regime de teletrabalho quanto à duração de trabalho. Desta forma, a regra contida no dispositivo é de que os teletrabalhadores não estão sujeitos ao recebimento de horas extras, a adicional noturno ou até mesmo a intervalos intrajornadas para repouso e alimentação.

Em virtude destas considerações é válido ressaltar que apesar do art. 62, inciso III, da CLT, restringir os direitos presentes no Capítulo II da CLT ao teletrabalhador, a regra no ordenamento jurídico brasileiro é o que está expresso no art. 7º, XIII, da CRFB/1988: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”. Ademais, pela incidência do Parágrafo Único do art. 6º da CLT, há uma equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão diretos ao empregador.

Destarte, com o propósito de conferir força normativa ao que está expresso na Carta Magna, é necessário interpretar o referido dispositivo no sentido de que estão excluídos da

proteção da jornada os trabalhadores em regime de teletrabalho que não possuem nenhuma forma de controle na duração de seu expediente de trabalho. De forma que o empregador não utilize nenhum meio de vigilância ou supervisione as atividades que estão sendo desempenhadas pelo teletrabalhador, mas, tão somente, aquelas relacionadas a cobranças de metas e resultados.

Convém ponderar ainda que se o teletrabalhador estiver sendo supervisionado nos “períodos de conexão, controle de login e logout, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica”, deve-se aplicar o que está expresso no art. 7º, inciso III, da CRFB/1988 e no art. 6º, Parágrafo Único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras (MELO, 2017).

Já o art. 75-C, da CLT apresenta algumas formalidades para que o contrato de teletrabalho possa ser celebrado, visto que, o negócio jurídico deve ter a forma escrita, na qual deve constar expressamente, no contrato individual de trabalho, a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, bem como deve conter as especificações das atividades que serão desempenhadas pelo empregado (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019).

Quanto ao §1º, do art. 75-C, da CLT esclarece que para ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho é necessário o consentimento mútuo entre as partes, momento em que deve ser o ato registrado em aditivo contratual. Por outro lado, o §2º deste dispositivo afirma que o empregador pode alterar unilateralmente, ou seja, sem a anuência do empregado, o regime de teletrabalho para o presencial (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019).

Neste sentido, o parágrafo segundo está em desarmonia com o que está disposto no art. 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado” (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019). Haja vista que se aplica para esta matéria o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme aponta Delgado (2013). Além disso, por força do *caput* do art. 7º da CRFB/1988, os trabalhadores terão direitos que visem à melhoria de sua condição social.

Nesta perspectiva, verifica-se que o parágrafo segundo deve ser compreendido que só poderá ser alterado o regime de teletrabalho para o presencial apenas se houver acordo entre o empregado e o empregador, hipótese em que será garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Em contrapartida, o legislador não se pronunciou sobre eventual penalidade que o trabalhador deve sofrer caso descumpra o prazo fixado.

Em relação ao art.75-D da CLT (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019) está prescrito que:

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.

Depreende-se que o legislador brasileiro difere, em certa medida, do que está previsto no art. 168, do CT de Portugal, uma vez que para o Código do Trabalho os instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho, observada a ausência de estipulação contratual em contrário, presume-se que são de responsabilidade do empregador quanto a sua instalação, manutenção e pagamento concernentes às despesas. Já o art. 75-D da CLT, apesar de não transferir para o empregado as despesas relacionadas à atividade, limitou-se, apenas, a

explicar que o reembolso das despesas tem que ser estipulado em contrato escrito (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019).

Mister se faz ressaltar que o legislador pátrio não observou o princípio de proteção jurídica ao trabalhador em regime de teletrabalho, em razão das condições inerentes a relação de trabalho serem delegadas ao contrato entre as partes, o que pressiona à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o temor do desemprego imediato (MELO, 2017).

Cumprir observar ainda que o legislador português foi mais completo ao trazer a possibilidade de, em caso de necessidade, responsabilizar o empregador para proporcionar uma formação adequada ao teletrabalhador acerca da utilização de tecnologias de informação e de comunicação indispensáveis ao exercício das atividades laborais.

O art. 75-E da CLT é o último dispositivo decorrente da Lei 12.551/2011, compreendendo a seguinte redação (SARAIVA, LINHARES e TONASSI, 2019):

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.

Neste ponto, o legislador reconheceu a possibilidade do teletrabalhador vier a ser acometido por uma enfermidade decorrente de uma doença de trabalho ou vim a sofrer um acidente de trabalho. Além disso, como forma de afastar sua responsabilidade, o Parágrafo Único previu a necessidade de o empregado assinar um termo de responsabilidade. Observa-se que há um tratamento superficial, não exaurindo algumas especificações sobre a matéria e tão pouco versou sobre a forma de fiscalização ou a privacidade para o teletrabalhador, gerando certa insegurança jurídica entre as partes.

Neste contexto, o Enunciado nº 72 da Anamatra (2018) esclarece que:

TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Por outro lado, o Código do Trabalho português além de proteger a saúde e a segurança do teletrabalhador, determinado a reparação de danos emergentes em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, lhe assegura o respeito à privacidade, na qual estabeleceu alguns requisitos a serem cumpridos: a) só poderá ter por objeto o controle da atividade laboral; b) deve ater-se apenas aos instrumentos de trabalho; c) deve ser efetuada entre as 9 e as 19 horas; d) deve ocorrer com a assistência do trabalhador ou pessoa designada por ele. Além disso, a violação de seu domicílio sem as devidas finalidades geram grave violação.

Quanto aos direitos coletivos do trabalhador em regime de teletrabalho, o ordenamento jurídico brasileiro foi omissivo, não tratando especificamente sobre esta matéria, sendo que o único dispositivo que versa sobre o assunto é o inciso VIII, art. 611-A, da CLT que apenas disserta que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando dispuserem sobre o teletrabalho. Por outro lado, a legislação portuguesa é mais completa ao discorrer em seu art. 171 do CT sobre a participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho.

Inadequado seria esquecer que mesmo que o legislador não trate sobre o direito coletivo do teletrabalhador, por força normativa da Constituição e do Direito do Trabalho, os trabalhadores em regime de teletrabalho possuem os mesmos direitos coletivos que os demais empregados, desde que pertencentes ao mesmo empregador e mesma categoria.

4. O TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS

O teletrabalho é uma nova modalidade de organização do trabalho que se encontra em um processo de implantação irreversível, tendo em vista que surge em período histórico pós-moderno, baseado na fragmentação do trabalho e na velocidade da produção, bem como fundamentado nos avanços tecnológicos e telemáticos (meio técnico-científico-informacional), seja na nanotecnologia ou na engenharia molecular, a qual busca transmitir a informação a partir do menor elemento possível. Desse modo, o teletrabalho possui estas características de ser realizado à distância, fragmentado, remunerado por resultado útil, digitalizado e monitorado pelo uso da telemática (NETO, 2014).

Neste contexto de um mundo globalizado, as relações são cada vez mais rápidas, realizando-se gradativamente nos meios digitais e sendo controladas à distância. Com a tecnologia atual, já é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Os softwares, por exemplo, inovaram no sentido de controlar o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado (NETO, 2014).

É válido ressaltar ainda que a admissão do teletrabalho provoca alguns efeitos para o trabalhador e para a empresa que adota esta modalidade de trabalho (Tabela 1). Desse modo, é pertinente analisar estas consequências na medida em que no Brasil, embora a adoção do teletrabalho tenha aumentado na última década, ele ainda se encontra em fase de maturação:

Tabela 1: Vantagens e desvantagens do Teletrabalho

NÍVEL	Vantagens	Desvantagens
Teletrabalhador	Economia de tempo e dinheiro com traslados	Isolamento
	Disponibilidade de horário	Falta de limitação do tempo de trabalho
	Adaptação do horário com as necessidades pessoais e a dos familiares	Flexibilidade da jornada
	Ótimas articulação entre a atividade pessoal e a laboral	Falta de motivação
	Conforto em razão da proximidade com a família (ótimo para mulheres grávidas ou com bebês)	Falta de diferenciação entre ambiente laboral e o residencial
	Facilita o trabalho de portadores de necessidades especiais, ou de presos	Impossibilidade de separar a vida privada da pessoal;
	Desenvolvimento no meio rural	Inobservância das normas de higiene e segurança
	Maior descentralização e delegação de funções	Sensação de não sentir-se membro da empresa por não conviver nela. Há uma marginalização laboral
	Redução dos riscos de acidente in itinere	Dificuldades para seguir uma carreira linearmente

	Menor stress com perdas de tempo desnecessárias	Aparição e agravamento de novos efeitos sobre o organismo: síndrome de Tokomoshō (fadiga visual, má postura, etc)
	Organizar-se segundo suas próprias necessidades	Dificuldade de participação sindical e defesa de direitos
	Mudança do lugar de residência sem ter de trocar de trabalho	Menor tutela da saúde do trabalhador
NÍVEL	Vantagens	Desvantagens
Empresa	Flexibilidade e economia de custos na empresa	Alto custo de equipamentos eletrônicos
	Contratação e conservação de pessoas permitindo reter trabalhadores que pensam em parar de trabalhar	Perda da ideia de propriedade dos equipamentos como sendo da empresa
	Redução do absenteísmo	Inércia operativa
	Permite a contratação de pessoal qualificado em qualquer parte do mundo	Perda da comunicação direta com o trabalhador
	Melhora da produtividade	Os trabalhadores podem ficar doentes por excesso de trabalho
	Inexistência de conflitos de convivência entre os empregados	Maior necessidade de motivar o trabalhador
	A diminuição das probabilidades que ocorram acidentes in itinere	Uso para os fins próprios dos equipamentos da empresa
	Baixa dos custos laborais decorrentes de doenças ou acidentes	Maior dificuldade para o trabalho em equipe
	Melhores prazos de entrega de trabalhos	
Impossibilidade da existência de nexos causais de responsabilidade civil por risco ou vício de coisas, barateando-se os seguros		

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Domingos Sávio Zainaghi Advogados, 2018.

4.1. Na perspectiva do trabalhador

De acordo com a trigésima segunda comissão da Câmara dos Deputados sobre o teletrabalho no Brasil (2014), o teletrabalho tem apontado para vários aspectos positivos, tendo em vista que para a sua efetivação, deve ser pensando no sentido de valorizar os trabalhadores da iniciativa privada e dos servidores públicos que, de forma isolada, desempenharão suas atividades como teletrabalhadores.

Quanto ao teletrabalhador, especialmente aquele que presta seus serviços em seu domicílio, a uma redução do tempo que antes era despendido para deslocamento até as instalações do empregador, minimizando os efeitos do tráfego e da poluição decorrente do trânsito de veículos. Ocasionalmente uma diminuição do estresse e dos gastos pecuniários com transporte, alimentação e vestuário e por outro lado aumentando a produtividade do obreiro.

Neste sentido, Wojtecki e Bruginski (2014) esclarecem que “em benefício do trabalhador, por meio do teletrabalho, evitam-se os deslocamentos, e por consequência o consumo de tempo e o desgaste físico são abolidos, igualmente sucede com as despesas com transporte”.

Deve-se salientar, ainda, que em função do trabalhador em regime de teletrabalho exercer suas atividades em local distinto das instalações da empresa, há uma flexibilização das horas laborais, uma vez que o teletrabalhador poderá escolher o melhor horário para o desenvolvimento de suas atividades e dispor das melhores opções para gerenciar seu tempo livre. Neste sentido, o trabalhador obteve uma maior liberdade de trabalho e certa autonomia.

Nesta continuidade, quanto ao teletrabalho exercido por mulheres, ampliou-se a possibilidade desta conciliar atividades domésticas e exercer sua maternidade com o trabalho a ser desenvolvido, uma vez que ela não ficará submetida ao deslocamento diário até as instalações da empresa, mas poderá trabalhar em seu domicílio, sem a rigidez do horário.

Já para a pessoa deficiente, o teletrabalho representa uma diminuição das dificuldades de deslocamento, aumentando as possibilidades profissionais e promovendo a sua inclusão no mercado de trabalho.

Diante da natureza do teletrabalho, há um aumento das oportunidades de trabalho, tendo em vista que o trabalhador pode prestar os serviços para a empresa em qualquer localidade do mundo, rompendo as barreiras geográficas.

Quanto às desvantagens ao trabalhador em regime de teletrabalho está o risco do isolamento social, tendo em vista que ocorre uma perda do contato direto e cotidiano com os colegas de trabalho, bem como com os dirigentes. Além disso, a inexistência da manutenção de relações interpessoais pode desestimular a ascensão profissional e uma possível promoção profissional. Corroborando com esta afirmação, Martins apud Wojtecki e Bruginski (2014) esclarece que:

O teletrabalho, porém, pode trazer certas desvantagens para o trabalhador, como a de não ter uma carreira dentro da empresa. Deixa de haver a interação do trabalhador e do empregador. Se aquele passa a prestar serviços como autônomo, perde a condição de empregado e os benefícios indiretos decorrentes do contrato de trabalho, como cesta básica, assistência médica etc.

O isolamento do teletrabalhador como está salientado acima, contribui para o desenvolvimento de enfermidades no ambiente de trabalho, visto que o empregado acaba transferindo os problemas do trabalho para o seu convívio familiar, gerando conflitos interpessoais e comprometendo a sua saúde física, mental e psíquica.

É válido ressaltar ainda o que afirma Srour apud Colucci (2014) a respeito do teletrabalho, modalidade de trabalho em que as atividades produtivas são exercidas fora das instalações da empresa, mediante uma conexão com a sede feita por telecomunicação. Não interessa ao empregador saber “onde e quando a tarefa foi executada, mas se o produto corresponde às necessidades da empresa, bem como se os prazos e as especificações técnicas foram respeitados e se o esforço adiciona o valor desejado”.

Outro problema relacionado ao teletrabalho é a ausência de uma limitação do horário de trabalho, diante da flexibilização da jornada de trabalho, proporcionando a indisciplina ou a perda da produtividade do trabalhador. Dessa forma, é necessário a uma regulamentação no contrato de trabalho dos horários a serem cumpridos pelo obreiro.

Nesse contexto, Dutra e Villatore (2014) afirmam que além de ser assegurado pela Constituição de 1988 em seu art. 7º e incisos, o teletrabalhador tem direito à desconexão do seu trabalho diário, na medida em que é de fundamental importância ele usufruir do descanso após o encerramento da jornada laboral. Ademais, não pode o empregador utilizar o trabalho como instrumento de abuso, escravização, excessivo e injusto.

Apesar da flexibilização da jornada de trabalho ser uma característica dessa modalidade de trabalho, no entanto, é necessário considerar a carga de prazos curtos, o cumprimento de metas estipulados pelo empregador, que podem interferir desfavoravelmente

a atividade prestada pelo teletrabalhador, tornando-a exaustiva, comprometendo o tempo de descanso, intervalos e refeições do empregado (DUTRA E VILLATORE, 2014).

Devem-se evidenciar também os possíveis riscos ergométricos e de segurança no ambiente telelaboral, em virtude da inobservância de das normas de higiene e segurança, tais como temperatura, ventilação, nível de ruídos, iluminação e mobiliário inadequado, ocasionando desconforto, lesões por má postura ou por excessivo esforço repetitivo e fadiga visual. Dessa forma, a inadequação destes elementos provoca o aparecimento de doenças ocupacionais e comprometem a saúde do trabalhador.

Igualmente, o teletrabalho, especialmente aquele prestado em domicílio, por exigir uma autodisciplina do teletrabalhador, pode provocar ansiedade e conseqüentemente estimular o consumo exagerado de alimentos, bem como o alcoolismo e até mesmo o consumo de drogas.

A descentralização provocada pelo teletrabalho, além de dificultar a comunicação do teletrabalhador com outros empregados, pode dificultar a participação daquele em atividade sindical e, por conseguinte comprometer a defesa de seus direitos. Neste caso, a organização sindical deve inovar para se adaptar a esta nova forma de trabalho.

Evidencia-se ainda o fato do teletrabalho ser mais susceptível a demissões, visto que à ausência de um maior estreitamento nas relações entre teletrabalhador e superior hierárquico fragilizam seu vínculo.

4.2. Na perspectiva do empregador

Em relação ao empregador, os benefícios são variados correspondendo desde a flexibilidade na organização empresarial, economia de custos na empresa, maior produtividade, menos riscos de acidentes ou doenças ocupacionais até a possibilidade de maior seletividade para contratar mão-de-obra mais qualificada, visto que pode ser admitida em qualquer parte do mundo.

Quanto à redução de custos, o teletrabalho é uma opção financeiramente acessível para o empregador, na medida em que os gastos com infraestrutura e despesas operacionais, tais como a inexistência de custo com espaços físicos (sala para o escritório, estacionamentos, combustível para veículos de frota quando são utilizados, secretária, horários de entrada e saída seus empregados), gastos com intervalos e vale transporte (DUTRA E VILLATORE, 2014).

A empresa obtém vantagens em relação aos ganhos de produtividade, diante do menor número de abstencionismo do trabalhador, já que ele não necessita se deslocar até o local de trabalho, contribuindo, desta forma, para menor número de interrupções e melhoria nos resultados produtivos.

Neste sentido, o site GoHome, em 2011, trouxe uma matéria sobre a implantação do *home Office* pela empresa Ticket. O texto aponta diminuição de custos fixos e indiretos para a empresa, redução do número de filiais, ganhos de produtividade e maior satisfação das equipes de colaboradores, na medida em que se mostraram mais motivados e com maior qualidade de vida (BRIK, 2011).

De acordo com a matéria, o projeto de implantação do teletrabalho proporcionou mais autonomia e autogerenciamento para o setor comercial da empresa. Além disso, para que a implantação do projeto obtivesse êxito, a companhia desenvolveu diversas ações de recursos humanos, tais como a criação de um setor exclusivo voltado ao atendimento em *home office*, utilização de uma consultoria especializada em teletrabalho para dar suporte à área comercial, reuniões de feedback e *coaching*, bem como treinamento dos seus empregados e dos familiares deles. Como resultado, a reportagem referida aponta que (BRIK, 2011):

A Ticket, líder e pioneira no setor de refeição e alimentação-convênio, conclui com números expressivos o projeto que levou toda a equipe comercial da empresa para o trabalho em casa. Após cinco anos do início do processo de implantação do home office, nome como o programa é conhecido dentro da companhia, a economia gerada já chega a R\$ 3,5 milhões. Mais importante do que isso foi o ganho em produtividade, com aumento médio de 1,5 visita ao dia, ou 1.770 ao mês, que proporcionaram crescimento de 40% no volume de vendas novas e incremento de 76% na receita proveniente dessas vendas.

O Home Office trouxe para a Ticket, além da racionalização de recursos, agilidade nas respostas, maior proximidade aos clientes e ganho em competitividade perante os concorrentes. Para se ter uma ideia prática de como isso acontece, no modelo antigo, em média, cada colaborador gastava 30% de seu tempo para resolver questões administrativas e apenas 5% para tornar o cliente mais rentável. Hoje, esses números variaram para 15% e 35%, respectivamente. O atendimento telefônico era outra tarefa que exigia 40% do tempo de cada colaborador da equipe comercial contra 5% atualmente.

É válido ressaltar ainda que o empregador é favorecido pela possibilidade de reorganização da empresa sem que isso signifique em mudanças estruturais, como uma melhor gestão de recursos humanos, incluindo a viabilidade de se beneficiar com as diferenças de fuso horário.

A utilização do teletrabalho também implica em uma maior competitividade de força de trabalho especializada, na medida em que pode contratar pessoas capacitadas independentemente de barreiras geográficas.

Levando em consideração a diminuição de custos produtivos, a empresa pode ampliar seus negócios e promover o crescimento das atividades empresariais diante das particularidades que esta modalidade de trabalho pode proporcionar.

Nesta perspectiva, Tachizawa (2003) ao discorrer sobre as desvantagens para o empregador aponta seis preocupações que devem ser levadas em consideração:

- Preocupação n.º 1: “Não se sabe se o teletrabalhador está de fato trabalhando”. Neste sentido, o autor aponta que é necessário que o empregador selecione o trabalhador que está mais motivado e possua um bom nível de organização, sendo necessário, para tanto, o estabelecimento de metas e proporcionar ao obreiro um treinamento adequado para obtenção dos resultados almejados;

- Preocupação n.º 2: “O contato com o empregado”. O empregado que presta serviços como teletrabalhador não mantém contato diário, sendo suas atividades exercidas em tempo integral ou em período parcial. Neste último caso, o trabalhador exerce seu trabalho, de um a dois dias por semana e o superior hierárquico é o responsável pelo controle da frequência de seu trabalho.

Na hipótese do empregado discordar em relação aos dias em que trabalhará a distância, o recomendado é iniciar por um tempo curto e gradualmente aumentando a duração da atividade em regime de teletrabalho.

De outro modo, há casos em que a empresa adota o teletrabalho em tempo integral e em certos momentos em tempo parcial, principalmente, quando há necessidade de se concluir um trabalho mais relevante. De toda forma, pode o empregador requerer a presença física do empregado ou utilizar tecnologias audiovisuais para se comunicar à distância na realização de tarefas profissionais;

- Preocupação n.º 3: “Sobrecarga para os que ficam no escritório”. Em decorrência do distanciamento daquele trabalhador que antes exercia suas atividades nas instalações da empresa para realizá-lo em regime de teletrabalho, pode causar um sobrecarga de trabalho para os demais funcionários que permanecem nos escritórios da empresa, provocando deste modo impacto negativos na implantação do teletrabalho.

Logo, é necessário para a inserção do teletrabalho na empresa que seja previamente bem planejado de forma a não sobrecarregar nenhum trabalhador da companhia. Exemplo disso é uma maior divisão de tarefas entre os trabalhadores que permanecem nos escritórios daqueles em regime de teletrabalho, estes podem se dedicar ao atendimento telemático com os clientes e aqueles podem se dedicar mais as questões administrativas de forma a propiciar maior apoio e trabalho em equipe. Além disso, o planejamento e a comunicação para os dois grupos são importantes para manter um nível de responsabilidade individual e um bom relacionamento;

- Preocupação n.º 4: “Teletrabalhadores dão trabalho extra e são inconvenientes aos gerentes”. Na medida em que as necessidades e expectativas foram estabelecidas entre empregador e teletrabalhador, a comunicação é mais diferenciada ocorrendo por meio de meios de comunicação como o telefone, o e-mail e as redes sociais. Igualmente o planejamento e a organização de reuniões também passam por mudanças de forma a estabelecer dias certos, os assuntos a serem tratados e tomar decisões durante a sua realização;
- Preocupação n.º 5: “Todo mundo vai querer adotar o Teletrabalho”. Neste ponto, é necessário distinguir qual o perfil de profissionais se enquadram na de teletrabalhador, pois nem todo empregado se adequa em programas de teletrabalho, a exemplo de alguns técnicos na área da produção que não podem adotá-lo ou possuem um ambiente domiciliar que não permite exercer a sua função profissional adequadamente.

Destarte, o gerente precisa possuir conhecimentos e competências para selecionar aqueles que se possuem as qualidades para trabalhar em regime de teletrabalho daqueles que possuem a aptidão para exercerem suas atividades no escritório da empresa;

- Preocupação n.º 6: “O Teletrabalho custa caro”. Neste caso, comparando os custos com instalação e manutenção para implantar o teletrabalho com o custo de aluguel, aqueles se mostram inferiores. Além disso, o empregador pode utilizar de outras estratégias para reduzir ainda mais os custos como dividir o uso de computadores e utilizar móveis usados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do trabalho é possível salientar que com o desenvolvimento tecnológico provocado pelo processo de globalização, as relações de trabalho sofreram significativas mudanças de forma que há uma gradativa interdependência nas relações do ser humano com o mundo virtual. Neste contexto, o teletrabalho surge como uma nova modalidade e forma de trabalho.

A preocupação sobre o tema fez com que a Comunidade Europeia mantivesse um ciclo de debates com a participação de vários seguimentos sociais: a confederação de trabalhadores e de empregadores e os representantes dos estados membros. Desta forma, em 2002, foi possível a ratificação de um Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho, na qual estabeleceu diretrizes gerais sobre o teletrabalho e promoveu a sua regulamentação atendendo tanto as necessidades dos empregados quanto dos empregadores.

É necessário frisar que, neste momento, o teletrabalho era uma novidade, na medida em que a tecnologia ainda estava em desenvolvimento e seu acesso e utilização no ambiente de trabalho se davam de forma restrita e pontual.

Neste sentido, Portugal torna-se o primeiro país europeu a regulamentar o regime jurídico do teletrabalho para o setor privado, com a aprovação da Lei nº 99/2003, que posteriormente passou por modificações até sua última atualização com a Lei nº 7/2009 (Código do Trabalho).

O ordenamento jurídico português inovou em vários aspectos, na medida em que estabeleceu alguns requisitos para que um trabalho seja considerado teletrabalho, exigiu algumas formalidades para a constituição do contrato para prestação subordinada do

teletrabalho, assegurou a responsabilidade quanto aos instrumentos de trabalho e os gastos dele decorrentes, observou a possibilidade da reversibilidade contratual e preocupou-se com a tutela de direitos do teletrabalhador como a sua saúde, privacidade e participação e representação coletiva.

É válido salientar ainda que Portugal ainda regulamentou a implantação do regime do teletrabalho no setor público, através da aprovação da Lei nº 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) qualificando-o como uma modalidade especial de vínculo de emprego público.

Já no Brasil, nota-se a ausência de um diálogo aberto com a participação dos trabalhadores, dos empregadores e do poder público agindo como mediador entre os sujeitos, de forma que houvesse uma regulamentação sobre a matéria e que as necessidades de cada representante fossem atendidas. Além disso, quando o teletrabalho foi discutido na Europa, o objetivo era trazer algumas diretrizes para toda a comunidade de países daquele continente.

O legislador brasileiro tardiamente se preocupou em regulamentar o assunto, sendo que apenas em 2011, com a aprovação da Lei 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT é que alterou pontualmente a legislação, “para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”.

Cumprir observar ainda que somente em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467 é que de fato o teletrabalho é positivado e regulamentado, apesar de já ser utilizado pelas empresas nacionais a um razoável tempo.

Quando se comparam os dois ordenamentos jurídicos, o português e o brasileiro percebe-se que este último tratou sobre o tema de forma superficial, carecendo de melhores detalhes. Nessa perspectiva, foram omitidas questões como: a forma e os meios de controle utilizados pelo empregador para monitorar o teletrabalhador; sobre a privacidade do empregado em regime de teletrabalho, gerando certa insegurança jurídica entre as partes; e sobre os direitos coletivos do teletrabalhador.

Ademais, a reforma trabalhista excluiu os empregados em regime de teletrabalho quanto à duração de trabalho daqueles que não possuem nenhuma forma de controle na duração de seu expediente de trabalho.

Diante da omissão da reforma trabalhista quanto a estes aspectos anteriormente elencados, restou ao judiciário proporcionar soluções na jurisprudência para proporcionar seguridade jurídica ao trabalhador em regime de teletrabalho.

Ao se analisar o teletrabalho na perspectiva do empregador e do trabalhador, verifica-se que é mais benéfico para a empresa, tendo em vista que propicia maior flexibilidade na organização empresarial, economia de custos, maior produtividade, menos riscos de acidentes ou doenças ocupacionais até a possibilidade de maior seletividade para contratar mão-de-obra mais qualificada.

Quanto às desvantagens para o empregador, estas podem ser sanadas, na medida em que já existem formas de minimizar e gerir os problemas relacionados a perda da comunicação direta com o trabalhador, dos custos de equipamentos eletrônicos, do controle da produtividade laboral, do trabalho em equipe dos empregados da empresa e doenças por excesso de trabalho.

Já para o teletrabalhador, existem alguns benefícios, tais como redução de tempo e dinheiro, menos estresse, uma maior disponibilidade de horário, possibilidade de articular vida pessoal e laboral, maior conforto e facilidade da pessoa deficiente. No entanto, podem ser desvantajosos na medida em que o isolamento social pode gerar doenças ocupacionais, o desestímulo para a ascensão profissional, a flexibilização pode gerar indisciplina ou a perda da produtividade do trabalhador, a dificuldade de participar de atividades sindicais e de se comunicar com outros colegas de profissão.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Reforma Trabalhista**: enunciados aprovados. Brasília, 2018.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011 – **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acessado em: 24 jul. 2019.

BRIK, André; BRIK, Marina Sell. Case Ticket: teletrabalho economizou R\$ 3,5 MI, **GOHOME**, 2011. Disponível em: <https://www.gohome.com.br/case-ticket-teletrabalho-economizou-r-35-mi/>. Acessado em: 13 nov. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA. **Teletrabalho no Brasil**. Brasília: Edições Câmara, 2014.

COLUCCI, Maria da Glória. Sociedade Tecnocêntrica: reflexos na qualidade de vida da pessoa no teletrabalho. In: REVISTA ELETRÔNICA. **Teletrabalho**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v. 33. nº 33, set. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 90.

DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO. **Estudo Comparado de Regimes de Emprego Público de Países Europeus**: Relatório Final, 20 de abril de 2007.

DOMINGOS SÁVIO ZAINAGHI ADVOGADOS. **Teletrabalho, Cultura e Eventos OAB** São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=VSy_3nLPwyE. Acessado em: 28 out. 2019.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o Direito à Desconexão. In: REVISTA ELETRÔNICA. **Teletrabalho**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v. 33. nº 33, set. 2014.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho: conceitos e a sua Classificação em face aos avanços tecnológicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; JUNIOR, José Eduardo de Resende Chaves; ESTRADA, Manuel Martín Pino, (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

EUR-LEX. **Teletrabalho**, 2005. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=EN>. Acessado em: 03 out. 2019.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. **Teletrabalho na União Europeia**, 2010. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/pt/1/EF09961PT.pdf. Acessado em: 03 out. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 42.

MELLO, Alvaro. Brasil já conta com ao menos 12 milhões de teletrabalhadores, garante Álvaro Mello. **SOBRATT**, 2014. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/08042014-brasil-ja-conta-com-ao-menos-12-milhoes-de-teletrabalhadores-garante-alvaro-mello/>. Acessado em: 30 out. 2019.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na CLT, **ANAMATRA**, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acessado em: 31 out. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Célio Pereira Oliveira. Não confunda mais Teletrabalho com Home Office, **SOBRATT**, 2019.

NETO, José Affonso DAllegrave. O Teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. In: REVISTA ELETRÔNICA. **Teletrabalho**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v. 33. nº 33, set. 2014.

PORTUGAL. Lei n.º 7 de 12 de fevereiro de 2009. **Diário da República Eletrônico**. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915625/201910052033/73751178/diploma/indice?q=Lei+n.%C2%BA%207%2F2009>. Acessado em: 05 out. 2019.

PORTUGAL. Lei n.º 99 de 27 de agosto de 2003. **Diário da República Eletrônico**. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+ago+sto>. Acessado em: 05 out. 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Dogmática Geral**. Coimbra: Almedina. 2005.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO. Belo Horizonte, nov. 2017, p. 49-66.

SALAZAR, Helena. Reforço dos Direitos de Parentalidade no Negócio do Trabalho. In: FERNANDES, Francisco Liberal; REDINHA, Maria Regina. **Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico**. RED: Porto, 2016.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna; TONASSI, Rafael. **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho**. 25 ed. Salvador: Juspodvim, 2019.

TACHIZAWA, Takeshy. **Estratégias empresariais e o teletrabalho: Um enfoque na realidade brasileira**. Rio de Janeiro: Pontal. 2003.

TST. Recurso de Revista: RR 28096620115030131 2809 – 66.201.5.03.0131. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. DEJT: 14/08/2013. **JusBrasil**, 2013. Disponível em:

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24030515/recurso-de-revista-rr-28096620115030131-2809-6620115030131-tst/inteiro-teor-111853749>. Acessado em: 05 out. 2019.

TIMO, Desirée. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017, **SOBRATT**, 2017. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>. Acessado em: 30 out. 2019.

WOJTECKI, Caroline Maria Rudek; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. A Redefinição da Subordinação Jurídica no Teletrabalho. In: REVISTA ELETRÔNICA. **Teletrabalho**. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. v. 33. nº 33, set. 2014.