



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS III  
CENTRO DE HUMANIDADES  
CURSO DE DIREITO**

**LUIZA SUELEN SILVA CAVALCANTE**

**TELETRABALHO: ANÁLISE DA CONCEITUAÇÃO TÉCNICA E AS PRINCIPAIS  
MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO OCORRIDAS COM O ADVENTO DA  
REFORMA TRABALHISTA.**

**GUARABIRA – PB  
2018**

**LUIZA SUELEN SILVA CAVALCANTE**

**ANALISE DA CONCEITUAÇÃO TÉCNICA E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS  
NA JORNADA DE TRABALHO OCORRIDAS COM O ADVENTO DA REFORMA  
TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Bacharelado em Direito, Campus III – Centro  
de Humanidades da Universidade Estadual da  
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Marccela Oliveira de  
Alexandria

**GUARABIRA - PB**

**2018**

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.

C377t Cavalcante, Luiza Suelen Silva.  
Teletrabalho [manuscrito] : análise da conceituação técnica e as principais mudanças na jornada de trabalho ocorridas com o advento da reforma trabalhista / Luiza Suelen Silva Cavalcante. - 2018.  
24 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2018.

"Orientação : Profa. Esp. Marcela Oliveira de Alexandria Rique, Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Teletrabalho. 2. Telemática. 3. Tecnologia. 4. Direito trabalhista. 5. Reforma trabalhista.

21. ed. CDD 344.01

LUIZA SUELEN SILVA CAVALCANTE

TELETRABALHO: ANÁLISE DA CONCEITUAÇÃO TÉCNICA E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO OCORRIDAS COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA.

Artigo apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 11/06/2018.

BANCA EXAMINADORA

  
\_\_\_\_\_  
Prof(a). Esp. Marceela Oliveira de Alexandria Rique(Orientadora)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. M.e Antônio Cavaleante da Costa Neto  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. M.e. Felipe Viana de Mello  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A minha amada mãe Vera Lúcia Silva Cavalcante pela  
dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

## **AGRADECIMENTOS**

A coordenação do Curso de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, Campus III, pelo empenho e organização.

À Professora Marcela Rique pela compreensão e apoio educacional e motivador.

Agradeço aos meus irmãos Genival e Nilo, por sempre estarem presentes na minha vida.

Agradeço ao meu pai, Luiz Alves e a minha mãe, Vera Lúcia, que sempre estiveram comigo me dando todo apoio que sempre precisei, nunca me desamparando, sempre estando comigo em todos os momentos difíceis da minha vida.

Agradeço também ao meu amado namorado Yann Alexander que sempre esteve comigo na construção desse trabalho, e em todos os desafios que sigo nessa trajetória acadêmica e pessoal, sempre tendo paciência e sabedoria para me ouvir e aconselhar.

Agradeço, finalmente, a Deus, por sempre abrir as portas, sempre colocando uma luz no meu caminho, no momento de maior aflição sempre trazendo o conforto e fé. É preciso acreditar e sempre pensar no melhor por mais adversa que esteja a situação.

## SUMÁRIO

1	Introdução.....	7
2	Teletrabalho uma tendência global: retrospectiva histórica aos dias de hoje.....	8
3	O teletrabalho estrangeiro.....	13
3.1	O teletrabalho em Portugal .....	13
3.2	Melhores condições de trabalho e iguais condições de tratamento.....	15
4.	Trabalho externo e teletrabalho.....	16
5.	A jornada de trabalho no teletrabalho.....	17
6.	Conclusões.....	18
7.	Referencial bibliográfico.....	21

TELETRABALHO: ANÁLISE DA CONCEITUAÇÃO TÉCNICA E AS PRINCIPAIS  
MUDANÇAS NA JORNADA DE TRABALHO OCORRIDAS COM O ADVENTO DA  
REFORMA TRABALHISTA

Luiza Suelen Silva Cavalcante 1

**RESUMO**

O artigo a seguir trata sobre os aspectos gerais do teletrabalho. O objetivo foi buscar o desenvolvimento histórico-social desse instituto, através de um método dedutivo e compreensivo através da legislação e de pesquisadores que se propuseram a tratar sobre o tema. Percebeu-se que a Reforma Trabalhista foi um retrocesso quando aos direitos desses trabalhadores. O Direito Português está mais avançado do que o brasileiro quando a esse tema, principalmente quando coloca o trabalhador dessa modalidade em comunhão de direitos e oportunidades com os demais, não havendo distinções de direitos e deveres. O avanço tecnológico com o aperfeiçoamento dos meios de telecomunicação em uma escala de nível global foi o verdadeiro vetor de mudanças para a conceituação do teletrabalho.

**Palavras-Chave:** Teletrabalho. Telemática. Tecnologia.

**1. INTRODUÇÃO**

O presente trabalho irá informar acerca da visão global e nacional da aplicação do Teletrabalho no cenário trabalhista, mostrará a concepção clássica do seu conceito percorrendo desde as suas primeiras formas de aplicação nas sociedades medievais, até o cenário dominado pelos avanços das tecnologias até o desenvolvimento e massificação dos aparelhos de telecomunicação. Buscará apresentar como foi o caminho percorrido, existindo uma preocupação, em primeiro momento, de exprimir os percalços históricos e sociais que moldou ao longo do tempo a concepção atual que existe sobre o que é o teletrabalho.

Compreender esse instituto do Direito do Trabalho é importante para um melhor debate acadêmico, legal e até mesmo jurisprudencial, entender o porquê das mudanças legais ocorridas no cenário jurídico brasileiro. Aponta-se que entre uma das significativas mudanças

---

<sup>1</sup> Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.  
E-mail: luizajus@hotmail.com

ocorridas na Reforma Trabalhista Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 a que ocorreu dentro do instituto do teletrabalho foi uma das que mais chamou a atenção, e até mesmo, o descontentamento dos trabalhadores e operadores do direito.

As preocupações de eixo central desse aludido trabalho em relação às mudanças ocorridas com a citada Reforma Trabalhista do parágrafo anterior, será em demonstrar como ficou a situação da jornada e controle de trabalho dos que praticam essa modalidade laborativa, discutindo a retroatividade legal que determinou a distinção desse grupo de trabalhadores.

Outrossim, o presente trabalho também procura mostrar uma comparação entre os sistemas institucionais do teletrabalho, tendo como o objeto de observação o direito português em contrapartida com o direito brasileiro, por se tratar de um sistema que influenciou em tantos aspectos (históricos, sociais, culturais e jurídicos) o direito nacional. Ademais, o direito é uma comunicação de sistemas e de códigos, sendo impossível, diante de um mundo globalizado, ficarmos restritos apenas a concepção local, através da interação poderá ampliar e desenvolver o sistema, além de observar quais os pontos que poderá ser transformado ou até mesmo fomentado, é o que poderia ser chamado de intercâmbio jurídico.

Por fim, para dar início ao desdobramento textual desse trabalho, a metodologia dedutiva abordada foi através de literaturas sobre o tema, buscando artigos e projetos que trouxesse discussões atuais e com um aspecto geral sobre a temática, coadunando com a visão trazida nesse trabalho.

## **2. Teletrabalho uma tendência global: retrospectiva histórica aos dias de hoje.**

O termo “Teletrabalho” vem da união da palavra grega “Telou”, que significa “longe” e, da palavra latina “Tripliare” que significa “trabalhar”, também denominado de trabalho á distância ou, trabalho geograficamente fora do centro produtivo. O teletrabalho, como conhecemos atualmente, surgiu após a inserção da telemática na sociedade contemporânea, ou melhor, com a Revolução da Tecnologia da Informação, compreendida mais usualmente como Terceira Revolução Industrial. O teletrabalho é um fenômeno, enormemente influenciado pelas novas tecnologias, e desestruturou a concepção de que o trabalho apenas poderia ser realizado com a presença física do empregado e a subordinação direta e constante do patrão, " As máquinas e os instrumentos da telemática ocupam toda a organização empresarial e doméstica e, assim, causam uma desestruturação do modelo tradicional de

tempo-espaço" (RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos<sup>2</sup>, 2011, p.25). As tecnologias influenciaram drasticamente o comportamento global, mudando as relações de trabalho, e influenciando no dia a dia das famílias:

A empresa também sofreu uma reconfiguração organizacional, priorizando a inovação, inserindo em seus quadros atividades administrativas ligadas a gestão, coordenação e logística da produção. De igual modo, registra-se alteração substancial na execução do trabalho, que ultrapassou o clássico modelo industrial e passou a adotar formas cada vez mais descentralizadas e flexibilizadas, como as práticas da terceirização, subcontratação, consultoria etc. O teletrabalho surge nesse contexto do declínio do sistema clássico industrial para atender à necessidade de redução de custos e aumento da competitividade. O uso das tecnologias da informação como meio de comunicação possibilitou ao trabalhador realizar suas atividades longe da sede central da empresa, podendo ser em seu domicílio, em telecentros de propriedade ou providenciados pelo empregador, ou mesmo em centros comunitários (MACEDO, Priscilla Maria Santana e XEREZ, Rafael Marcilio, 2016, p. 78).

Contundo, a origem do teletrabalho irá mostrar que o trabalho realizado fora das dependências do empregador não é intrínseco ao nosso século, essa conduta pode remeter ao Período Medieval das antigas glebas feudais, se levarmos em consideração apenas a principal distinção do trabalho à distância ao trabalho realizado no centro produtivo: a localidade.

A relação social nesse período, em simples palavras, consistia na entrega da mercadoria produzida em casa pelos servos ao senhor feudal, como forma de pagamento pelo pedaço de terra concedido por este, ou seja, o senhor feudal disponibilizava as ferramentas para o servo trabalhar fora das suas vistas, em casa (home office), essa prática de origem germânica denominada de comitatus, na qual o que cede o feudo é chamado de suserano e o que recebe de vassalo, era a realização do trabalho sem a necessidade da supervisão do senhor feudal, que apenas ao final recolhia os frutos (o resultado) do labor realizado no âmbito familiar. Este sistema era hierarquizado, explorador e desigual, propiciando a estagnação social e financeira das classes que realmente produziam.

Entretanto este sistema estaria preste a entrar em declínio, não podendo mais atender as mudanças de paradigmas que estavam ocorrendo, como o crescimento demográfico (este que foi um fator decisivo para o surgimento de uma nova classe social: a burguesia, classe esta que iria impulsionar o renascimento comercial europeu), fatores culturais, sociais e econômicos que iriam redesenhar um novo modelo social, e consequentemente novos modelos de trabalho.

Gradativamente o sistema feudal acabava perdendo mais força, cedendo de forma

---

<sup>2</sup> Ana Cristina Barcelos graduada em Direito pela Universidade de Direito do Rio de Janeiro (2004). Especialista em Direito do Trabalho – BCP S/A.

lenta e crescente espaço ao capitalismo. A ruptura se deu de forma consideravelmente marcante a partir do século XVII com o advento da primeira Revolução Industrial, esta que seria um marco temporal divisor de águas para todos os setores da sociedade principalmente o trabalho, mesmo sem propiciar condições dignas de ambiente e de jornada, assevera Ana Cristina Barcellos Rodrigues (2011, p. 24):

Podemos destacar dois momentos históricos que transformaram radicalmente as relações humanas de trabalho: A Revolução Industrial e a atual Revolução Tecnológica. A Revolução Industrial caracterizou-se pela substituição dos homens pelas máquinas, gerando um profundo impacto no processo produtivo em nível econômico e social. Já na Revolução Tecnológica os avanços da tecnologia da informática e de comunicação possibilitaram um incremento considerável da circulação de informações disponíveis em todo o mundo: nasce a era digital. (RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos, 2011, p.24).

O trabalho realizado a distância, principalmente os realizados por artesãos, não conseguiria mais competir com o trabalho efetuado nas grandes instalações industriais dos capitalistas detentores da matéria prima, do produto, e por último do lucro obtido. Desde então, a regra geral para a realização do trabalho era que este deveria ser feito nas instalações do empregador, sob seu domínio e supervisão. A força de trabalho passava a ser concentrado em um único lugar para aumentar a eficiência, posteriormente, o trabalho fora da subordinação e controle do empregador começava a se tornar uma coisa mais rara. Como citado em seguida em estudo realizado<sup>3</sup>:

A Revolução Industrial avançou tão rápido quando a Revolução da Informação no mesmo espaço de tempo, causando forte impacto sobre a família. Marido, mulher e filhos trabalhavam juntos na fazenda e na oficina do artesão. A fábrica, praticamente pela primeira vez na história, tirou o trabalhador e o trabalho de casa, deixando para trás alguns membros da família. (MACACIEL, Valéria de Teixeira, 2004, p.).

Portanto, percebe-se atualmente, que a evolução tecnológica cada vez mais propicia mudanças nas relações humanas, surgindo a cada dia novos fatores capazes de influenciar as formas de comunicação e de realização do trabalho, e uma das tecnologias, fruto da Revolução Industrial, que contribuiu de forma significativa para o trabalho remoto foi o telégrafo que é o sistema de comunicação criado no século XVIII, por Samuel Finley Morse na década de 1830, consistia em um sistema de transmissão de mensagens de um ponto para o outro, através de grandes distâncias, (para nos comunicarmos com uma pessoa que

---

<sup>3</sup> Dissertação apresentada ao curso de Mestrado em Sistemas de Gestão da Universidade Federal Fluminense, sob a orientação do Professor doutor Fernando Toledo Ferraz sendo uma das suas diversas áreas de atuação a gestão de pessoas.

está a milhares de quilômetros é uma coisa simples, principalmente com o advento da internet). Todavia, esta invenção estava prestes a revolucionar o mundo, e conseqüentemente, o mundo do trabalho.

Apesar de o termo Teletrabalho ter surgido com mais força na década de 70 do século XX, momento em que o mundo passava por uma crise petrolífera, no qual foi descoberto que o petróleo seria um recurso natural não-renovável, podendo em 70 anos ser esgotado. Tal descoberta fez o preço do produto subir, triplicando no final da década, propiciando conflitos armamentistas nesse período, como a Guerra dos Seis Dias, em 1967, a Guerra do Yom Kippur, em 1973, a Revolução Islâmica no Irã, em 1979, e a Guerra Irã-Iraque a partir de 1980. Diante desse contexto nasceu a preocupação dos gastos de se deslocar até o trabalho, passando determinadas funções a serem exercidas no local de domicílio, como aponta o seguinte pensamento:

Este interesse pela ideia inerente ao conceito do teletrabalho durante a década de 70, foi reforçado pelo surgimento de acontecimentos com efectiva repercussão mundial, como foi a crise petrolífera surgida em 73, que focalizou a atenção de alguns pensadores para os aspectos da poupança de energia, nomeadamente, para a redução das deslocações casa-trabalho-casa dos trabalhadores (commuting), e para o qual o americano Jack Nilles, director do Programa de Novas Tecnologias de Informação e de comunicação, na Universidade da Califórnia do Sul (UCLA), em 1973, advogou o conceito de telecommuting, que pressupunha a substituição do transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação da informação. Igualmente, assiste-se à produção e massificação de computadores pessoais, surgindo, também, o conceito da "telemática"- neologismo criado em 78 por S. Nora e A. Minc, que conjugava as tecnologias de informação e as de telecomunicações. (MARQUES, Pedro Manuel Silva, 2004, p.17)

Como exposto acima, à Jack Nilles é dado o termo e os moldes ao qual conhecemos na atualidade a concepção de teletrabalho invertendo a clássica relação entre o local de trabalho e o trabalhador: Como declara Ana Cristina Barcellos Rodrigues:

Nilles apresentou a ideia de teletrabalho à chefia da Aerospace. Contudo, a ideia não foi encapada, porque a empreitada envolvia uma no modo de vida e demandava investigações preliminares, o que não estava inserido nos objetivos da instituição americana (NASA). Em busca do apoio em outros setores, NILLES deixou a *Aeroespace* em 1972 e passou a ocupar o cargo de Diretor de Desenvolvimento de Programas Interdisciplinares, na Universidade do Sul da Califórnia, na qual implementou o Programa de "Permuta entre Transportes e Telecomunicações". Em 1973, com o apoio financeiro da *National Science Foudantion* (Fundação Nacional para a Ciência), redigiu uma proposta que tratava do desenvolvimento de uma política de relacionamento entre telecomunicação e transporte. A implantação do projeto foi feita em uma empresa de seguros em Los Angeles e o relatório final, com os resultados positivos foi publicada em 1974, através do livro "*the telecommunications- transportation tradeoff*", com a

divulgação da ideia de telecomunicação. Nos anos seguintes surgiu a ideia do teletrabalho, de aplicação mais ampla, sendo Nilles o responsável pela implementação de projetos de telecomunicação e teletrabalho em várias empresas americanas, listadas entre as 100 mais na revista *Fortune*, e em alguns departamentos e agências estatais norte-americanas. (Rodrigues, Ana Cristina Barcellos, 2011, p.27)

Contudo, a primeira utilização na história, de fato, do teletrabalho foi ao século XIX, em 1857, no Estado de Pensilvânia nos Estados Unidos, através das atividades da telegrafia, com John Edgar Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn, no qual constatou que poderia utilizar o sistema telegráfico para gerenciar divisões remotas, exercendo controle de recursos e de mão de obra.

Com o passar das décadas as sociedades foram evoluindo, culminando no processo de modernização e desenvolvimento tecnológico, principalmente após o advento da globalização nas recentes décadas. Sem dúvidas, a Revolução Tecnológica da Informação foi um dos fatores de extrema importância para o advento do teletrabalho e, conseqüentemente, as implicações sociais e jurídicas que culminariam desta relação de trabalho. O teletrabalho em conjunto com as novas tecnologias busca ajusta-se às novas formas e adequar-se. Ana Cristina Barcellos Rodrigues assevera (2011, p.15) "A globalização impôs modificações radicais, criando uma economia transnacional. No mercado financeiro global, o capital volátil dos investidores segue, com rapidez, as melhores perspectivas de lucro, ignorando fronteiras e limites".

Finalmente o teletrabalho vem ganhando mais expressão no século XXI, principalmente devido a crescente e acelerada fonte de tecnologias de informação e a regularização legal nos ordenamentos jurídicos que incentiva a resguardar direitos e garantias desses trabalhadores, tendo, portanto, neste século, um elevado número de trabalhadores nessa modalidade:

O teletrabalho é, pois, a possibilidade de se trabalhar a distância, por meio do uso de equipamentos tecnológicos e de comunicação. Mas não é necessariamente um trabalho a domicílio, apesar de ser quase sempre realizado na casa daquele que presta o serviço. É um trabalho que oferece vantagens e desvantagens como qualquer outro, mas que desconhece fronteiras geográficas ou de idiomas e com a tendência mundial de só vir a crescer. (Nascimento, Amauri Mascaro<sup>4</sup>/ Nascimento, Sônia Mascaro<sup>5</sup>, 2014 p.771).

---

<sup>4</sup> Foi graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Foi Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP e das Faculdades Metropolitanas Unidas e contratado pela Faculdade de Direito da PUCSP, Ex-Magistrado da Justiça Trabalhista e ex- membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Faleceu em 2014.

<sup>5</sup> Professora de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo. Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP. Desembargadora Federal do Trabalho – SP.

Segundo Amauri Mascarro (2014 p.772) “esse tipo de trabalho é uma realidade”, ou seja, o teletrabalho é uma tendência mundial que crescerá na medida em que os dispositivos de comunicação telemática tendem a se modernizarem e desenvolverem.

### **3 - O teletrabalho estrangeiro**

#### **3.1 - O teletrabalho em Portugal**

O direito português regulamentou o teletrabalho no ano de 2003, como prevê o artigo 165 do Código de Trabalho de Portugal:

Artigo 165. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

O teletrabalho, nesse país, portanto, atendeu a três requisitos básicos:

- 1- Subordinação
- 2- Habitualmente fora da empresa
- 3- Emprego de recursos e tecnologias de informação e comunicação.

#### **A) quanto ao requisito da subordinação:**

O artigo 166 prevê que:

Artigo 166. 1 — Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

O contrato de trabalho deverá ser feito mediante subordinação do empregado ao empregador, sendo este um requisito que pertence a qualquer relação de trabalho. Inclusive no direito brasileiro a subordinação é um dos requisitos presentes em qualquer relação empregatícia.

#### **B) quanto ao requisito de ser habitualmente realizado fora da empresa**

Previu o legislador português que esta seria uma característica que distinguiria o contrato de teletrabalho das outras modalidades de contratação. Entretanto, esse trabalhador poderá exercer as funções dentro da empresa, não sendo o teletrabalho a única forma exclusiva de prestação de serviço em toda relação contratual. O artigo 166º reza o seguinte:

5 — 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.

Ademais, é preciso que tenha predominância do serviço fora da empresa.

### **C) emprego dos meios de informação e de comunicação**

O teletrabalho está ligado intimamente com o uso das tecnologias de informação e comunicação, indo em consonância com esse elemento primordial que disponibiliza a execução da atividade laborativa do teletrabalho:

O teletrabalho pressupõe a utilização de meios tecnológicos de informação ou comunicação qualquer que seja a sua natureza, referindo-se esta terminologia na sua aceção comum, fundamentalmente, aos sistemas tecnológicos de transporte de dados, englobando tanto os equipamentos como os serviços a que por seu intermédio é possível aceder: computadores, particularmente na sua ligação em rede, internet, telefones da rede fixa ou móvel, faxes, comunicação wireless e GPS (Global Positioning System). Não se requer para caracterização do fenómeno a utilização conjunta de meios de informação e de comunicação. A prestação pode ser realizada com recurso exclusivo a tecnologias informáticas, como será o caso de operadores de dados, ou por intermédio apenas de tecnologias de comunicação, por exemplo, operador de centro de atendimento telefónico (call centers). (RENDINHA<sup>6</sup>, Maria Regina. 2003.p.3)

Quanto ao uso de tecnologias de informação e de comunicação, o Código de Trabalho português prevê que essa será a encargo do empregador que deverá disponibilizar os meios e recursos ao trabalhador:

Artigo 168º - 1 — Na falta de estipulação no contrato, presume -se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

E o empregador não poderá dar utilidade diversa aos instrumentos de trabalho, salvo em determinação contrária estabelecida previamente no contrato.

Artigo 168º - 3 — Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

A Lei portuguesa foi sábia ao prever que os custos para a aquisição dos instrumentos de trabalho, que serão utilizados pelo trabalhador, deverá ser encargo e responsabilidade do empregador. A Lei brasileira é omissa quanto a esse ponto, estando

---

<sup>6</sup> Mestre em Ciências Jurídico-Económicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra e Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto. É membro fundador da Associação de Estudos Laborais e membro da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, integrando a respectiva direção. Possuindo uma investigação centrada no Direito do Trabalho.

presente na realidade fática do dia a dia o ônus de arcar com as despesas para o empregador, isto seria uma condição desumana imposta ao trabalhador:

Também deve ser destacada a fixação da responsabilidade do empregado, pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada, à prestação do trabalho remoto, face a nova legislação de regência. Mas, com esta mudança legislativa, o teletrabalhador deixa a sua condição de empregado, como antes estipulados na lei, na jurisprudência e na uníssona doutrina trabalhista, passando a assumir, na prática, o risco do negócio, encargo que sempre foi do empregador (vide art. 2º da CLT), gerando uma situação inusitada, ou seja, terá que desembolsar, sem ressarcimento, as despesas de seus instrumentos de trabalho, nivelando-se com o próprio empregador, na relação capital e trabalho. (PIRAINO, Nicola Manna<sup>7</sup>. 2017).

### **3.2- Melhores condições de trabalho e iguais condições de tratamento**

Observa-se que a Lei portuguesa avançou em comparação a Lei brasileira quanto as condições de trabalho e a igualdade de tratamento ao tratar sobre o teletrabalho. Percebe-se uma preocupação do legislador português em oferecer ao trabalhador que exerce essa atividade: condições dignas e protetivas a saúde e ao convívio familiar do trabalhador, oportunizando ambientes que estimulem a sua interação social, e respeitando, acima de tudo a sua condição humana e a igualdade com todos os outros trabalhadores.

A legislação portuguesa deixa claro que não existirá distinções entre nenhum trabalhador, não importando se exercerá as funções de forma remota, ou dentro das dependências físicas do estabelecimento de trabalho.

Artigo 169- 1 — O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

A Lei brasileira não é totalmente omissa quando as condições do teletrabalhador, entretanto, deu apenas um tímido avanço em comparação dos trabalhadores em geral aos que exercem o teletrabalho. A lei 12.551/2011 alterou o texto do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira, ao informar que o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado a distância não se difere entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Contudo, a Reforma Trabalhista retroagiu, ao prever que existiria distinção do teletrabalho com os demais empregados.

---

<sup>7</sup> É advogado trabalhista, ex- presidente da Comissão Especial de Estudos sobre Honorários de Sucumbência na Justiça do Trabalho da OAB-RJ.

#### **4. - Trabalho externo e teletrabalho**

O trabalho externo e o teletrabalho são duas modalidades de prestação de serviço fora das dependências do empregador. A Reforma Trabalhista utiliza a terminologia teletrabalho para remeter-se ao home office, conceituando da seguinte maneira:

Artigo 75 B - 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.

Teletrabalho e Trabalho externo são institutos diferentes, não cabendo dificuldades para distinção.

Portanto, teletrabalho e trabalho externo não se confundem, este é aquele também realizado fora das dependências do empregador porque sua própria natureza o obriga, por exemplo: instaladores de antenas de TV, leitores de relógios de energia, etc. Já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado na empresa, por opção de empregado e empregador, passa a ser realizado de fora das suas dependências. (JUNIOR, Sergio Fernandes, 2017).

Concordando com esse entendimento, percebe-se que o teletrabalho difere-se do trabalho externo, porque este exige que a única forma para a sua realização é o que serviço seja realizado externamente, sendo, portanto, inviável a sua realização dentro do estabelecimento do empregador, não existindo nenhuma possibilidade para a sua execução a não ser fora dos limites geográficos do estabelecimento empresarial, em contrapartida, o teletrabalho permite que em um acordo e analisando a viabilidade que a prestação de serviço seja prestada de forma facultativa fora das dependências do contratante, ou seja, é possível que essa atividade seja exercida tanto fora como dentro do estabelecimento, além do que, o teletrabalho, diferentemente do serviço externo irá se caracterizar pela a utilização dos recursos informáticos para a sua execução.

Como trabalho externo é possível citar as seguintes ocupações: motoristas, consultores, corretores de imóveis, representantes comerciais, e etc. A própria natureza das suas atividades exige que eles estejam fora.

#### **5. A jornada de trabalho no teletrabalho**

A jornada de trabalho é o período determinado contratualmente pelo empregador e que deverá ser cumprido pelo empregado. Conforme Mauricio Godinho Delgado<sup>8</sup> (2017, p.1018): "Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o trabalhador presta serviços ou se coloca à disposição total ou parcial do empregador, incluídos ainda nesse lapso os chamados intervalos remunerados". Para esse autor, a real prestação de uma jornada de trabalho se dá através do controle de tempo do empregador em relação ao empregado.

Como se percebe da própria definição da figura jurídica, para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo de controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador (DELGADO, Mauricio Godinho, 2017, p. 1018).

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, a jornada laborativa não poderá, em regra, ultrapassar o quantitativo de 8 horas diárias, totalizando 44 horas semanais, como prevê o artigo 58:

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

O artigo 7 da Constituição Federal de 1988, ainda determina o seguinte:

Art.7- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros quem visem à melhoria de sua condição social:  
XII- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Entretanto, a Reforma Trabalhista excluiu o teletrabalho do controle de jornada, podendo ocasionar a esse trabalhador uma ultrapassagem do limite diário de 8 horas semanais, como prevê o inciso III acrescentado pela reforma no artigo 62 esses trabalhadores não possuem essa garantia constitucional completamente resguardada.

Artigo. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
III- os empregados em regime de teletrabalho.

Isso implicaria entender que, em tese, o trabalhador que labora nesse tipo de contrato não estaria subordinado ao controle de ponto, apesar da lei prever que os meios telemáticos e

---

<sup>8</sup> Doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Magistrado do trabalho há mais de 27 anos.

informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos outros equipamentos utilizados para o controle de jornada.

Artigo 6º da CLT:

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.

Acreditava que essa nova disposição legal prevista no artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, acrescido pela Lei Nº 12.551/2016, igualaria o teletrabalho às outras formas de prestação de serviços laborais:

Essa inovação legal vai gerar mais segurança jurídica às relações de teletrabalho, no sentido de garantir idêntico tratamento para aquelas pessoas que trabalham em suas residências ou quaisquer outros lugares que não sejam considerados como unidades empresariais. Portanto, o uso da tecnologia, incluindo software de comunicação on-line ou off-line, internet, rede sociais, etc... permitindo concluir pela prestação de serviços subordinados, circunstâncias que fragilizam alegações enquadramento de trabalho autônomo. (JÚNIOR, José Cairo<sup>9</sup>. 2017)

De fato, os direitos trabalhistas inerentes a qualquer trabalhador não foram suprimidos aos que trabalha em home office, contudo a Reforma Trabalhista gerou um retrocesso na Lei, ao excluir o teletrabalho da previsão geral do capítulo referente a Jornada de Trabalho, podendo gerar uma sobrecarga de trabalho, e conseqüentemente, o não recebimento de horas extras pelo tempo a mais de serviço prestado ao empregador, pois ao prever que os empregados em regime de teletrabalho não estariam mais abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II, da CLT, afastando esse tipo de empregado da proteção legal de ter horas suplementares acrescidas sobre o salário-hora normal. Excluindo-o, também, do direito de ter a remuneração de horas extras pelos serviços prestados a tempo a mais do estabelecido contratualmente, e previsto legal e constitucionalmente.

Entre as várias mudanças ocorridas após a Reforma Trabalhista de 2017, a jornada do teletrabalho foi um dos pontos que sofreu retrocesso. O teletrabalho é uma modalidade de trabalho, que por sua própria natureza deixa livre o empregado, dificultando um exercício de controle e subordinação por parte do empregador.

Estamos, por conseguinte, diante da possibilidade factível da ocorrência de um enorme prejuízo monetário, para os empregados, que exercem ou exercerão suas atividades, sob a especificidade do teletrabalho, porque deixarão de perceber horas extras diurnas e noturnas, mesmo que possam trabalhar fora da jornada normal de trabalho, assim como deixarão também de receber adicional noturno e até mesmo gozar de intervalo intrajornada e

---

<sup>9</sup> Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco e mestrado em Derecho Sociales – Universidade Castilla La Mancha. Juiz do Trabalho, integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

entre uma jornada e outra. Além disso, o empregado passará ser cobrado, pelo seu patrão, tão somente por metas estabelecidas, independentemente da carga horária diária e semanal, que tenha que realizar para atingi-las.” (PIRAINO, Nicola Manna. 2017).

Essa modificação na CLT vai propiciar um trabalho realizado sem qualquer limite de horário, mesmo que haja um controle, através das tecnologias de informação atualmente surgidas, deixará em vulnerabilidade o teletrabalho.

## 6. CONCLUSÕES

O assunto percorrido no Artigo ora apresentado buscou mostrar como o mundo recepcionou o Teletrabalho, procurando mencionar como foi o surgimento, as influências tecnológicas que influenciaram o seu desenvolvimento e como o ordenamento jurídico do Brasil se posicionou com essa nova situação no mundo trabalho. O exposto Artigo Acadêmico também procurou vislumbrar, em um viés geral como é a aplicação do teletrabalho no exterior, tendo como objeto de comparação com o direito brasileiro o direito português, mostrando as particularidades culturais e o passado histórico que liga esses dois países por séculos. Além disso, mostrou as diferenças que situam de maneira institucional o teletrabalho do trabalho externo, mostrando que existem diferenças de ser de cada modalidade.

O Trabalho externo só irá existir fora das instalações do empregador, não existindo a faculdade de realizar de outra forma, em contrapartida, o teletrabalho poderá ter a opção de ser realizado externamente ou internamente, sendo essa opção uma das características principais do teletrabalho. Essa opção de alternar tem previsão no direito português, já o direito brasileiro é omissivo quando a isso.

O Direito brasileiro foi afetado por retrocessos após a Reforma Trabalhista de 2017, em particular, a situação do trabalhador que labora na modalidade de teletrabalho sofreu forte impacto, a partir do momento em que lhe foi retirado à equiparação que possuía com os outros trabalhadores, afinal não será mais possível auferir horas extras a esse empregado.

Contudo, o mundo está passando por um processo de adaptação às novas formas de trabalho, e sem dúvidas a questão do teletrabalhador é um dos temas que mais ganha destaque nesse novo século, afinal, a tecnologia está moldando cada vez o modo de interação dos segmentos da sociedade. A jurisprudência vai sofrer grandes percalços pela frente com a tendência mundial de informatizar as relações empregatícias.

O Direito do Trabalho deverá buscar modos de resguardar os direitos desses trabalhadores, que como demonstrado eles sofrem as mesmas obrigações e deveres do que os demais. O ordenamento jurídico deverá sistematizar a comunicação dos seus institutos, não permitindo que nenhuma garantia constitucional seja suprimida, afinal o avanço dos direitos trabalhistas foi um caminho árduo e desditoso que toda a sociedade global percorreu. O uso das ferramentas tecnológicas veio para facilitar o trabalho do homem e de toda a sociedade, aperfeiçoando e agregando mais qualidade para a prestação de serviços, não para marginalizar a condição do teletrabalhador.

**ABSTRACT**

Obedece as mesmas orientações do resumo na língua vernácula. Usa-se Abstract para o Inglês, Resumén para o Espanhol e Resumé para o Francês.

**Keywords:** Word 1. Word 2. Word 3.

**REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO**

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição – São Paulo. LTr. 2017.

JÚNIOR, José Cairo. **Teletrabalhador – Reforma Trabalhista**. 2017. Disponível em <<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4036->> Acesso em: 20 de maio de 2018.

MACACIEL, Valéria Teixeira. **Teletrabalho impactos de sua implantação em uma multinacional**, apresentado no ano de 2004, 58 folhas, no curso de Sistemas de Gestão, da Universidade Federal Fluminense, Niterói – RJ, 2004.

MACEDO, Priscila Maria Santana. XEREZ, Rafael Marcilio. **A sociedade de informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho**, Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Brasília, Volume 2, número 1, páginas 77-92, junho de 2016.

MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Manual do Formando: Teletrabalho, conceitos e tecnologias**, Perfil, Delta Consultores e ISPA em parceria, Lisboa, 100 páginas, dezembro de 2004.

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

PIRAINO, Nicola Manna. **Modificações da CLT podem fazer com que teletrabalho seja análogo à escravidão.** 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-nov-19/nicola-piraino-teletrabalho-analogo-escravidaio>>. Acesso em: 13 de maio de 2018.

RENDINHA, Maria Regina; **Teletrabalho: anotações dos artigos 233º a 243º do Código de Trabalho de 2003.** Faculdade de direito – Universidade do Porto. 2003. 12 folhas.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcelos, **Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho,** apresentado no ano de 2011, 142 folhas, Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo, São Paulo- SP, 2011.