



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

MARÍLIA RODRIGUES DE ANDRADE

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/17:
MODERNIZAÇÃO DO DIREITO E ENTRAVES À PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR**

**GUARABIRA
2018**

MARÍLIA RODRIGUES DE ANDRADE

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/17:
MODERNIZAÇÃO DO DIREITO E ENTRAVES À PROTEÇÃO DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito -
Bacharelado da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Me. Antônio Cavalcante da
Costa Neto

**GUARABIRA
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.

A553r Andrade, Marília Rodrigues de.

A regulamentação do teletrabalho pela Lei n. 13.467/17: [manuscrito] : modernização do direito e entraves à proteção do trabalhador / Marília Rodrigues de Andrade. - 2018.

37 p.

Digitado.

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

"Orientação : Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto, Coordenação do Curso de Direito - CH."

1. Teletrabalho. 2. Proteção do Trabalhador. 3. Reforma Trabalhista.

21. ed. CDD 344.01

MARÍLIA RODRIGUES DE ANDRADE

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/17:
MODERNIZAÇÃO DO DIREITO E ENTRAVES À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

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

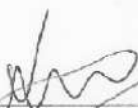
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: 11/06/2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Felipe Viana de Mello
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Marccela Oliveira de Alexandria Rique
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha mãe, que é meu porto seguro em todos os momentos, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Altíssimo, por derramar tantas bênçãos sobre minha vida, e à Nossa Senhora, Maria Santíssima, por me proteger sempre em seu seio materno;

À minha mãe, Maurícia Rodrigues de Andrade, pelo amor infinito ofertado a mim e a meus irmãos e por todos os esforços em prol da nossa educação e felicidade;

Ao meu pai, Manoel Francisco de Andrade Júnior (*in memoriam*), pelos anos em que esteve presente e que, com muito amor, dedicou completamente à nossa família;

Aos meus irmãos, Mateus Rodrigues de Andrade e Manoel Francisco de Andrade Neto, por serem meus companheiros e amigos de todas as horas;

Às minhas avós, Benedita Rodrigues da Silva e Jacira Gomes de Andrade, por todos os cuidados conferidos com amor e carinho;

Ao meu noivo, Raniery Augusto Cavalcante de Oliveira, por ser meu grande incentivador e estar ao meu lado na caminhada da vida;

À professora Ângela Bezerra de Castro, por todo o apreço, amizade e indizível apoio que me tem dispensado;

Ao meu orientador, professor Antônio Cavalcante da Costa Neto, por ser um exemplo de profissional ético e dedicado e por todo o auxílio e instruções imprescindíveis para a concretização deste trabalho;

A toda a minha família e amigos, por fazerem parte da minha existência, compartilhando aprendizados e importantes momentos;

A todos os que fazem parte da Universidade Estadual da Paraíba e que, de alguma forma, contribuíram para o cumprimento de mais essa etapa;

Os meus sinceros e respeitosos agradecimentos.

“O que se dará é o seguinte: o rádio transporte tornará inútil o corre-corre atual. Em vez de ir todos os dias o empregado para o escritório e voltar pendurado num bonde que desliza sobre barulhentas rodas de aço, fará ele o seu serviço em casa e o radiará para o escritório. Em suma: trabalhar-se-á à distância.”

Monteiro Lobato

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	O TELETRABALHO.....	09
2.1	Origem e evolução.....	09
2.2	Conceituação.....	13
3	O TELETRABALHO NO BRASIL.....	15
4	A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI N° 13.467/17 E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	18
4.1	Jornada de trabalho: limitação da carga horária e direito à desconexão	21
4.2	Bilateralidade das alterações contratuais.....	24
4.3	Dispêndios com equipamentos e infraestrutura e o princípio da alteridade.....	26
4.4	Saúde e segurança do trabalhador.....	28
4.5	Prevalência do negociado sobre o legislado.....	30
5	CONCLUSÃO.....	32
	REFERÊNCIAS.....	34

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/17:
MODERNIZAÇÃO DO DIREITO E ENTRAVES À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Marília Rodrigues de Andrade¹

RESUMO

O mundo atual, onde o avanço tecnológico está cada vez mais presente na vida humana, proporcionou a ampliação do trabalho à distância, mais precisamente do teletrabalho, que se configura com a realização de atividades laborais fora das dependências da empresa, por meio da tecnologia. Reconhecendo que essa modalidade de labor já é uma realidade e tende a ganhar cada vez mais espaço com o passar dos anos, a Lei nº 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho dispositivos que regulamentam o trabalho remoto no âmbito privado. Em razão dessa novidade legislativa, o presente artigo analisa cada dispositivo da referida lei concernente ao teletrabalho, refletindo sobre o respeito à proteção do trabalhador quando da sua aplicação. Para isso, foi utilizado o procedimento de pesquisa bibliográfica, que permitiu um maior conhecimento e visão crítica sobre o assunto. Por fim, este artigo reconhece a importância dessa recente regulamentação para o ordenamento jurídico brasileiro, mas depreende que alguns pontos ficaram ainda confusos e podem gerar consequências negativas para o trabalhador, como, por exemplo, a falta da limitação da jornada de trabalho, a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos, bem como a fiscalização acerca da adequação desses equipamentos e do ambiente de trabalho à saúde e segurança do trabalhador.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Proteção do Trabalhador. Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

Dentre os benefícios gerados pelo célere avanço tecnológico, criação de *softwares* e equipamentos de comunicação, encontra-se a facilidade de gerar e trocar informações. E, tendo essas inovações tecnológicas ingressado fortemente em vários âmbitos das nossas vidas, é natural que adentrem também os ambientes de trabalho, ensejando uma renovação do processo produtivo e possibilitando que algumas atividades sejam realizadas à distância, fora das dependências da empresa.

É justamente como um reflexo dessas mudanças sociais, proporcionadas pela incursão da tecnologia na vida atual, que surge o teletrabalho, uma modalidade de labor que vem ganhando bastante espaço e se constitui, sucintamente, no trabalho realizado à distância, com o uso de tecnologias de informação e comunicação. Essa forma de atividade laboral é,

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III.
Email: mariliarodriguespb@gmail.com

nada mais nada menos, que uma modernização do trabalho a domicílio, porém com particularidades que necessitam ser observadas.

São inúmeras as vantagens trazidas por esse regime de trabalho: a flexibilização de horários, a possibilidade de trabalhar num lugar mais cômodo (seja o domicílio do empregado, telecentros ou qualquer outro local, caso a atividade permita uma mobilidade maior), além da benesse de não precisar perder longas horas no trânsito das grandes cidades, propiciando ainda uma melhoria da mobilidade urbana.

A recente Lei nº 13.467/17, conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro a regulamentação do teletrabalho, preenchendo uma grande lacuna da nossa Consolidação das Leis Trabalhistas, que ainda não dedicava artigos específicos para a normatização dessa modalidade laboral. Essa novidade legislativa, apesar de saber-se altamente necessária, enseja importantes reflexões acerca de pontos, que, como veremos, estão interligados à proteção do trabalhador, princípio que norteia todo o direito do trabalho.

Questões como jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalhador, princípio da alteridade e a inalterabilidade contratual lesiva, além da possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, são cruciais para que entendamos como funcionará essa nova forma de trabalho em nosso país e que desafios os sujeitos da relação de trabalho poderão enfrentar. Por isso, o principal objetivo desse artigo é estudar a regulamentação do teletrabalho, reconhecendo sua relevância para o direito brasileiro e destacando os pontos que, de alguma forma, constituem entraves à proteção do trabalhador.

Esse estudo concretiza-se por meio do procedimento de pesquisa bibliográfica, utilizando como fontes livros, artigos, periódicos e *websites*. Quanto à sua finalidade, faz uso da exploração básica estratégica, visto que busca expandir e desenvolver conhecimentos que, apesar de não estarem aqui atrelados a uma situação específica, poderão vir a ser aplicados numa realidade fática. Ainda sobre a metodologia utilizada, tem-se uma abordagem qualitativa, considerando seu caráter valorativo e sua busca por conceitos e princípios.

Em um primeiro momento, estudaremos um pouco da origem do teletrabalho, enxergando-o como uma renovação do trabalho a domicílio, que retorna após a revolução tecnológica com uma nova configuração, fazendo uso de elementos que o diferencia do trabalho à distância já conhecido e antes praticado. Logo em seguida, abordaremos sua conceituação, qual a definição que os estudiosos conferem a esse tipo de trabalho, bem como seus diferentes formatos, o que é crucial para analisarmos como o teletrabalho ocorre no Brasil e como se dá sua atual regulamentação. A partir daí, poderemos adentrar os pontos

chaves deste artigo, que são aqueles considerados desafiadores para que ocorra a efetiva proteção do trabalhador, como a falta de limitação da carga horária, a alteração do contrato do regime de teletrabalho para o presencial sem a necessidade de mútuo acordo entre as partes, a responsabilidade pela aquisição e manutenção das ferramentas e infraestrutura necessárias às atividades laborais e a falta de fiscalização quanto ao uso de equipamentos adequados à saúde do trabalhador, além da possibilidade de ser objeto de negociações coletivas que prevalecerão sobre a lei.

2 O TELETRABALHO

Para que possamos fazer uma análise da atual regulamentação do teletrabalho no direito brasileiro, incluída recentemente na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 13.467/17, é necessário compreendermos, primeiramente, como surgiu o teletrabalho. Qual o caminho percorrido no decorrer dos anos até que tivesse a configuração que conhecemos hoje? Posteriormente, falaremos sobre seu conceito e quais as modalidades de teletrabalho mais conhecidas. Assim, teremos subsídios suficientes para explorarmos e refletirmos sobre a legislação aplicada a essa nova forma de labor.

2.1 Origem e evolução

Sendo o teletrabalho uma atividade que pressupõe o uso de novas tecnologias e aparelhos eletrônicos, depreende-se que seu surgimento se deu recentemente em nossa sociedade, em decorrência do grande avanço tecnológico ocorrido nos últimos anos. Ocorre que esse novo regime é, a grosso modo, uma evolução do trabalho a domicílio, praticado há muito pelo homem. De acordo com a magistrada Lucilde D’Ajuda Lyra de Almeida (2005, p. 63), em artigo publicado na Revista do TST, “o trabalho em domicílio, porque se realiza no ambiente domiciliar do trabalhador, é uma das formas mais antigas de prestação de serviço”, podendo ser verificado desde o período em que predominava a indústria familiar, na qual a família era a responsável pela produção daquilo que fosse necessário para o próprio consumo.

No medievo, quando a principal atividade ainda era a agricultura, já se podia verificar a presença dos chamados artesãos, aos quais as pessoas recorriam “quando a família não podia atender às suas necessidades por seu próprio esforço” (ALMEIDA, 2005, p. 67). Sérgio Pinto Martins (2012, p. 145) afirma que “o trabalho em domicílio é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. A confecção era feita em casa, por vários

membros da família, sendo vendida ao consumidor final ou a intermediários que a revendem”.

Inicialmente, essas atividades eram realizadas de forma não especializada, ou seja, os trabalhadores praticavam a agricultura concomitantemente ao artesanato. Mas, à medida que a população crescia e, junto com ela, a demanda por diversificadas mercadorias e serviços, os artesãos passaram a aperfeiçoar suas técnicas de trabalho e a melhorar suas ferramentas e equipamentos, criando suas próprias oficinas, onde poderiam atender aos seus clientes e realizar, de forma mais eficiente, seus ofícios.

Essa nova realidade social ensejou o surgimento das cidades e da figura do comerciante, como intermediador entre aqueles que fabricavam e os que consumiam as mercadorias. Dessa forma, os comerciantes foram se apoderando da produção dos artesãos: forneciam-lhes matéria-prima e fixavam valores sobre seus produtos, além de exigir exclusividade sobre sua mão-de-obra. Configurava-se, nessas práticas, o trabalho em domicílio moderno, no qual os produtores estavam subordinados a esses comerciantes, cada vez mais ricos e detentores de capital.

Assim, com o passar do tempo, nas mãos de um só comerciante concentravam-se vários produtores, antes independentes e separados. Com a entrega dos materiais de produção pelo comerciante ao artesão, a operação econômica foi se tornando mais simples: o comerciante limitava-se a entregar esses materiais ao pequeno produtor, que tinha de fabricar para ele mercadorias a preço previamente combinado, propiciando, historicamente, o surgimento da produção em domicílio em grande escala, estando os artesãos, já então, subordinados à autoridade do capitalismo. (ALMEIDA,2005, p. 68).

Passado algum tempo, os comerciantes decidiram colocar esses pequenos produtores, que a eles estavam subordinados, num único local, uma fábrica onde poderiam organizar e fiscalizar todo o processo de produção, fazendo nascer a manufatura. Com o posterior advento das Revoluções Industriais e o surgimento de modelos produtivos como o taylorismo e fordismo – que visavam a obtenção de lucros cada vez maiores, com a intensa fabricação de produtos no menor tempo possível –, os empregados passaram a se fixar cada vez mais no interior das indústrias, o que tornou o trabalho em domicílio, ou à distância, gradativamente mais escasso.

No entanto, o incremento dos processos de produção pelas novas tecnologias e o desenvolvimento de um novo modelo de produção, fundado no Japão após a Segunda Guerra Mundial, conhecido como Toyotismo, fizeram as fábricas esvaziarem-se novamente.

No toyotismo a produção é sob medida (*just-in-time*), de acordo com a demanda e exigências do consumidor. Não há sobra e, portanto, não há necessidade de estocagem, o que diminui custo. As empresas são horizontalizadas, terceirizando e subcontratando a maior quantidade possível de setores da produção (“the small is beautiful”). (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 09).

O fim do estoque e a produção em consonância com o mercado consumidor propiciaram uma importante vantagem: a facilidade de atualização, ou seja, o sistema podia ser modernizado a cada avanço tecnológico. Houve, ainda, a robotização de atividades mecânicas, antes realizadas pela mão humana, e o trabalhador teve de conhecer todo o processo de produção, passando a ser responsável por diferentes atividades dentro da fábrica, o que exigia mão-de-obra bem mais qualificada que aquela do sistema fordista. “No toyotismo o trabalhador é polivalente e versátil, devendo estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções simultaneamente” (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 09). Todas essas modificações, apesar de terem suas vantagens, foram causa de uma grande onda de desemprego e precarização do trabalho.

Com o intuito de redução do pessoal, diminuição de gastos e otimização da produção pela inserção tecnológica, as empresas passaram a adotar diferentes modalidades de trabalho, como a terceirização e o trabalho à distância.

O modelo em questão, toyotista, para eliminar custos, passou a usar o trabalho à distância, com a delegação de funções a terceiros, diminuindo o âmbito produtivo da empresa. Com o objetivo de garantir grande produção com menores custos e enxugamento do quadro de pessoal, concluiu-se que não seria necessário o deslocamento do trabalhador até a empresa, o que eliminaria despesas para ambas as partes. (MELO, C.B.A., 2016, p. 237).

Como afirmam Amauri e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 1061), “Na sociedade pós-industrial, com a modificação no processo produtivo, novas formas de atividades surgem, descentralizadas e sem a concentração do trabalho em unidade”.

Maurício Godinho Delgado, em seu Curso de Direito do Trabalho, descreve algumas características do contexto em que se deu a intensificação do teletrabalho no mundo (bem como outras formas de trabalho), mais precisamente durante a quarta fase do direito trabalhista, que se configurou um período de crise e transição iniciado nos anos de 1979/80:

Uma conjugação de fatores verificou-se nessa época. De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo), que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. A crise abalava a rigidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes.

De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios.

Em acréscimo, essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo. (DELGADO, 2017, p. 104).

Podemos enxergar com clareza que o teletrabalho é o antigo trabalho em domicílio que volta à tona, agora com novos elementos, que facilitam a comunicação entre empregado e empregador e tornam as distâncias menores tanto para o envio dos resultados alcançados, quanto para o controle e supervisão do trabalho. Nesse sentido, Manuel Martin Pino Estrada afirma:

Com o teletrabalho já se permite a volta do trabalho em casa como acontecia no artesanato, com a diferença de que, em vez das unidades produtivas (oficinas) estarem separadas estão unidas com a ajuda da telemática, devido a que a matéria prima não são mais materiais e sim imateriais: as informações. (ESTRADA, 2004, p. 03).

Mas, foi na década de 1970, que Jack M. Nilles, um cientista americano da NASA, deu início a pesquisas sobre o teletrabalho na Universidade do Sul da Califórnia. Sua pretensão era estudar a substituição do transporte pelas telecomunicações através de testes reais em empresas. Durante seus estudos, criou os termos *telecommuting* e *teleworking*, traduzidos, respectivamente, como teletrabalho e telesserviço. Em 1976, publicou o livro “*The Telecommunications - Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”, por meio do qual divulgou o conceito de teletrabalho e suas ideias de melhorar o trânsito, reduzindo o tempo gasto na locomoção para o trabalho e os consequentes danos ambientais. Seu principal questionamento era: “Por que precisamos ir ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo?” (NILLES, 1997, p. 10). Por suas ideias inovadoras, Jack Nilles ficou conhecido como o pai do teletrabalho.

Em 1994, o estudioso publicou “*Making Telecommuting Happen*”, traduzido como “Fazendo do Teletrabalho uma Realidade”. Esse livro é tido como um verdadeiro manual para o gerenciamento do teletrabalho. Ao falar sobre Nilles, Denise Fincato explica que:

Em 1982, Nilles fundou a JALA, a primeira consultora de teletrabalho do mundo. Apesar de ser uma proposta revolucionária, naquele momento a tecnologia não estava suficientemente desenvolvida para que o teletrabalho se tornasse realidade.

Com a chegada do século XXI e a expansão da internet, deu-se a situação perfeita para a reformulação de suas teorias. Sua principal obra é “Fazendo do Teletrabalho uma realidade: guia para telegenentes e teletrabalhadores”. (FINCATO, 2016, p. 367).

Hoje, o teletrabalho já é uma realidade em países desenvolvidos, como os Estados Unidos da América e os do continente Europeu, mas também vem ganhando espaço nos países em desenvolvimento. Conforme apresentado no Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo (SOBRATT, 2013, p. 18), nos EUA mais de 25% da população praticam exclusivamente o teletrabalho; já na Europa, 35% dos 8.000 europeus entrevistados pelo portal de empregos Monster, em 2007, trabalhavam em casa.

No Brasil, essa é uma prática que vem sendo amplamente adotada pelo serviço público, como no TST, TCU, SERPRO, Câmara dos Deputados e Receita Federal. No âmbito privado, empresas como a Nike, Citibank, Shell brasileira, Unilever, entre outras, já se utilizam dessa forma de trabalho. No ano de 2017, com o advento da Lei nº 13.467, pudemos ver, inserida na Consolidação das Leis Trabalhistas, a regulamentação dessa forma de trabalho, o que visa proporcionar maior segurança jurídica a essas contratações.

2.2 Conceituação

O teletrabalho é uma nova forma de trabalho que, diferentemente daquela tradicionalmente conhecida, permite ao empregado realizar as atividades que lhe foram incumbidas em um local para além das dependências da empresa, ou seja, à distância, utilizando-se dos recursos tecnológicos de informação e comunicação. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é uma “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” (NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014, p. 1057).

De acordo com Jack Nilles (1997, p. 135), essa modalidade laboral consiste num trabalho descentralizado e o considera como uma “substituição do trajeto de ida e volta do local de trabalho pelas telecomunicações e/ou informática”.

Diversas são as nomenclaturas dadas a esse tipo de trabalho: trabalho remoto, home office, trabalho em rede, telework, telecommuting, mas todas se resumem nessa possibilidade de utilizar as tecnologias para flexibilizar a forma, horário e espaço laborais. O termo adotado pela nossa Consolidação das Leis do Trabalho é o teletrabalho, que surge

definido como: “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” (BRASIL, 2017b, p. 29), conceituação essa dada pelo art. 75-B, incluído na CLT pela Lei nº 13.467/17.

Importante ressaltar essa diferenciação entre o teletrabalhador e o trabalhador externo, posto que este último, pela natureza da atividade realizada, não pode ter um local fixo para a efetuação das suas tarefas, como ocorre com o vendedor externo, o agente de pesquisas, o motorista, entre outros. Portanto, ainda que utilizem ferramentas tecnológicas, não poderão ser considerados teletrabalhadores. (MELO, G.M., 2017)

Denise Fincato (2016, p. 375) destaca três elementos essenciais que caracterizam o teletrabalho: o elemento geográfico, que diz respeito ao distanciamento entre o empregado e as dependências físicas da empresa; o tecnológico, visto a necessidade da utilização de equipamentos telemáticos; e o organizativo, pelo qual o empregador deve organizar sua produção de forma a inserir o teletrabalhador na estrutura e fluxo da empresa.

O teletrabalho é classificado como uma espécie de trabalho à distância. E, embora seja considerado, como já vimos, uma evolução do trabalho a domicílio, não pode ser confundido com este. O trabalho remoto pressupõe o uso de tecnologias, as quais o trabalho a domicílio não necessariamente requer, além de não se quedar restrito ao ambiente residencial do empregado, podendo o teletrabalho ser realizado também em telecentros ou até mesmo de forma nômade.

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento ressaltam a distinção entre trabalho a domicílio e o teletrabalho:

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, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014, p. 1059).

Jack Nilles, em seu livro “Fazendo do teletrabalho uma realidade”, explica a diferença do teletrabalho em domicílio e o que se concretiza em telecentros, que são escritórios devidamente equipados para a realização do trabalho remoto. O telecentro pode ser pertencente a uma única empresa, ser compartilhado (multi-empresas) ou mesmo ser um telecentro comunitário, de iniciativa pública disponibilizado aos teletrabalhadores.

Há duas formas principais de teletrabalho: residencial e em centros de telesserviço. No teletrabalho residencial, o funcionário de uma empresa trabalha em casa em vez de ir ao escritório, possivelmente com o auxílio de um microcomputador. No caso do centro de telesserviço, o funcionário trabalha num escritório que seja próximo a sua casa, em vez de no local de trabalho normal. Sistemas de telecomunicações interligam os teletrabalhadores residenciais, centros de telesserviço e escritórios 'principais', de forma que todos possam continuar em contato. (NILLES, 1997, p. 135).

Segundo Denise Fincato, existe ainda o teletrabalho nômade, que ocorre quando não há, necessariamente, um local pré-determinado para a realização das atividades laborais, dando uma flexibilidade ainda maior ao teletrabalhador:

O empregado realiza suas atividades de qualquer lugar, desde que disponha de equipamentos telemáticos que lhe permitam realizar o seu trabalho. Pode-se afirmar que esta é a máxima expressão do teletrabalho, já que o sujeito trabalha de onde quer ou precisa. Nesta modalidade, o teletrabalhador pode executar suas tarefas de casa, na sede do cliente ou mesmo no trânsito. (FINCATO, 2016, p. 378).

É necessária a devida atenção para não confundir o teletrabalho realizado de forma móvel com o trabalho externo, explicado anteriormente. No trabalho externo, é impossível que haja a fixação de um único local para a execução das atividades laborais, devido à própria natureza do ofício, já no teletrabalho nômade, ou itinerante, a possibilidade de desempenhar suas funções de qualquer lugar decorre da inserção de ferramentas tecnológicas no trabalho. Trabalho esse que, antes, era realizado no interior da empresa.

3 O TELETRABALHO NO BRASIL

De acordo com informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo IBGE (2018), 64,7% dos brasileiros com 10 anos ou mais de idade tiveram acesso à internet no ano de 2016. Em 2011, essa porcentagem era de 46,5% e, em 2008, de 34,7% (IBGE, 2013). Esse aumento compreendido nas estatísticas só comprova aquilo que verificamos facilmente no nosso dia a dia: a intensa incorporação das tecnologias nas relações humanas. Utilizamos a internet para estudar, comunicar, fazer compras, entreter e mais uma vasta gama de atividades, dentre as quais podemos incluir a de trabalhar.

De fato, em meio às constantes mudanças que a tecnologia proporcionou no âmbito social, houve também o consequente surgimento de novas formas de labor, e como já citado, o teletrabalho é uma delas. À medida que a informatização passou a integrar as empresas e possibilitar que o trabalho fosse realizado em qualquer local, bastassem os equipamentos eletrônicos adequados para sua execução – sejam eles telefone, fax,

computador, celular ou qualquer outro objeto que facilite a informação e comunicação –, o teletrabalho foi se tornando uma realidade.

Em 1997, realizou-se, no Brasil, o Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio, que foi considerado um marco inicial na inserção dessa modalidade de trabalho no nosso país. No entanto, de acordo com o Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades, publicado pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2013, p. 16), a empresa pública SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados) já apresentava projetos e reunia esforços para a implantação do teletrabalho desde a década de 1980, o que só conseguiu implementar no ano 2006.

No dia 29 de julho de 1999, foi fundada pelo professor Álvaro Augusto Araújo Melo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, a primeira associação de teletrabalho da América Latina, que até hoje exerce papel fundamental na defesa do teletrabalho, realizando e apoiando pesquisas e disseminando informações acerca do assunto.

No âmbito do serviço público, além da SERPRO, diversas outras instituições passaram a adotar essa modalidade de trabalho. O TCU foi uma delas, regulamentando essa espécie de trabalho à distância pelas Portarias nº 139/2009 e nº 99/2010. Em 2012, foi implementado no Tribunal Superior do Trabalho, através da Resolução Administrativa nº 1.499/2012. Por meio da Portaria nº 1.242/2015, a Controladoria Geral da União passou a também utilizar essa modalidade laboral (TIMO, 2017).

De acordo com o site do CNJ, o primeiro Tribunal Federal a adotar essa forma de trabalho foi o TRF da 4ª Região, por meio da Resolução nº 92/2013 (que, após revisão, originou a Resolução nº 134/2016) (FREIRE, 2017).

Foi no ano de 2016, que o Conselho Nacional de Justiça regulamentou o teletrabalho no Poder Judiciário, através da Resolução nº 227/2016. Uma importante demonstração do quanto essa modalidade de trabalho vem ganhando espaço no nosso país.

No âmbito privado, encontra-se também um grande número de empresas que adotam o trabalho remoto no Brasil. Segundo informações apresentadas pelo Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades (SOBRATT, 2013), no ano de 2013, nosso país contava com mais de 150 empresas onde havia teletrabalhadores.

Percebe-se que o teletrabalho vem sendo paulatinamente implantado nas empresas brasileiras e no setor público. As empresas que analisam o trabalho virtual com uma opção vantajosa visam à redução de custos e o incremento da competitividade e da

lucratividade. Já os órgãos públicos veem na possibilidade de realizar diversos procedimentos de forma remota e eletronicamente uma maneira de melhorar a eficiência e a produtividade, reduzir custos, diminuir o absenteísmo e modernizar a instituição. (FERREIRA, 2017, p. 13).

Ocorre que, até o ano de 2017, a nossa legislação trabalhista não apresentava o suporte necessário para a devida aplicação do direito a essa nova forma de labor. Apenas uma tímida modificação no artigo 6º, da CLT, equiparava o trabalho realizado à distância ao realizado no estabelecimento do empregador, e, em seu parágrafo único, igualava a subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela realizada pessoal e diretamente. Essa alteração, feita pela Lei nº 12.551/2011, foi mais um passo para o reconhecimento do teletrabalho no Brasil, porém pequena e insuficiente.

É indiscutível que essa conjuntura, na qual se verificava uma lacuna no direito quanto à regulamentação dessa forma de trabalho, gerava insegurança jurídica tanto para o empregado, quanto para o empregador, tornando precária a relação trabalhista. Muitos teletrabalhadores terminavam na informalidade e desprotegidos. Sobre essa realidade, Denise Fincato, em artigo publicado na Revista Jurídica Luso-Brasileira, afirmou que:

A falta de um conceito legal minimamente preciso, que o julgador possa utilizar para realizar a subsunção da realidade fática à lei e alcançar os direitos constitucionalmente previstos aos teletrabalhadores, tem criado a verdadeira insegurança jurídica, que acaba por impedir o desenvolvimento e a adaptação socioeconômica do trabalho nacional, alijando milhares de trabalhadores do uso seguro da modalidade contratual do teletrabalho e expondo-os à precarização de suas relações. O olhar oposto também pode ser realizado, no sentido de que a ausência de conteúdo legislativo mínimo, deixa empregadores expostos à incerteza em suas relações com seus empregados. Apesar de utilizar esta possibilidade de nova forma laboral como um imperativo mercadológico, ao empregador, utilizá-la desconhecendo suas obrigações sociais pode ser o naufrágio do empreendimento. (FINCATO, 2016, p. 374-375).

A verdade é que algumas transformações nas relações trabalhistas, ocorridas com o passar dos anos, são inevitáveis e o direito não pode permanecer alheio a elas, pelo contrário, deve procurar incorporá-las, regulamentando essas novas formas de trabalho de uma maneira que assegure os direitos dos trabalhadores, tirando-os da informalidade e conferindo-lhes a devida proteção legal. Afinal de contas, o direito não é algo preexistente e imutável, não é uma ciência exata, é resultado da cultura humana, como defendia Tobias Barreto (1892, p. 444), “é mister bater cem vezes, e cem vezes repetir: o direito não é um filho do céu, é um fenómeno histórico, um producto cultural da humanidade”.

A Ministra Rosa Weber, em acórdão de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2011, afirmou que as

constantes mudanças que vêm ocorrendo no âmbito do trabalho provocariam inevitáveis alterações no direito. E estava correta. No ano de 2017, foi sancionada a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista, responsável por diversas alterações nas normas do direito laboral e regulamentando novas formas de trabalho, a exemplo do teletrabalho e o trabalho intermitente:

Dentre as mudanças recentes no modo como se organizam as empresas para produzir bens e serviços - como parte de um amplo movimento de superação de paradigmas arcaicos e emergência de novos paradigmas - a chamada terceirização é, por certo, uma das mais importantes dessas mudanças, ao lado de outras como o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial. São mudanças que com certeza afetarão, mais dia menos dia, o próprio direito do trabalho, feito à imagem e semelhança de paradigmas arcaicos e em superação. (TST-AIRR-3103-22.2010.5.08.0000, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 25/05/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011)

A realidade em que nos encontramos hoje é bem diferente daquela da década de 1940, quando a CLT foi estruturada. A introdução da informática no ambiente de trabalho modificou tanto os meios e os equipamentos utilizados no processo de produção, quanto as relações trabalhistas em si. Por isso, o teletrabalho, sendo uma prática já conhecida na sociedade atual, não poderia deixar de ser incorporado às Leis Trabalhistas. É, sem dúvida, um avanço, posto que proporciona diversos benefícios para os sujeitos da relação de trabalho. No entanto, ainda existem muitos desafios no que concerne à aplicação do direito a esse novo regime de labor, os quais descortinaremos adiante.

4 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA LEI Nº 13.467/17 E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

Como sabemos, nosso ordenamento jurídico é norteado por diversos princípios e, no direito do trabalho, isso não é diferente. A criação e aplicação das normas trabalhistas deve observar, dentre outros, os princípios da proteção, irrenunciabilidade, continuidade, primazia da realidade, razoabilidade e boa-fé. Podendo considerar o princípio da proteção o mais importante de todos, visto sua finalidade de amparar aquele que ocupa o lugar de hipossuficiência na relação trabalhista, o empregado, e, dessa maneira, igualar juridicamente os sujeitos que compõem essa relação. Conforme as palavras do juiz do trabalho do TRT da 13ª Região, Antônio Cavalcante da Costa Neto (2000, p. 42), em seu livro Bem-vindo ao Direito do Trabalho, “o princípio da proteção, também conhecido como tutelar, decorre da

própria razão de ser do direito do trabalho, que historicamente nasceu para contrabalançar os pratos da balança da relação entre capital e trabalho”.

O princípio da proteção do trabalhador nada mais é do que o reflexo da relação trabalhista, tendo-se em vista que decorre da compreensão do legislador acerca da posição que o empregador e o empregado assumem no cenário do trabalho: o primeiro como detentor de capital e poder e esse último como indivíduo que depende do trabalho, mas que é peça fundamental para o desenvolvimento deste. Sem a existência da ideologia protecionista do empregado, a justiça jamais aconteceria nos litígios laborais.

Considerando a relevância desse princípio basilar do direito trabalhista, é essencial a análise da recente regulamentação do teletrabalho, frisando pontos como carga horária e direito à desconexão, saúde e segurança do trabalhador, a responsabilização pela aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à execução do trabalho, a possibilidade de ser objeto de negociação, onde haverá a prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros; verificando, dessa maneira, se há a devida subsunção dos dispositivos legais aos princípios que norteiam o direito do trabalho brasileiro, pondo em destaque a proteção do trabalhador.

São inegáveis os benefícios que podem ser gerados aos sujeitos da relação trabalhista quando adotada essa forma de trabalho, como, por exemplo, os citados pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados, em parecer dado ao Projeto de Lei nº 6.787/16, que em seguida tornou-se a Lei nº 13.467/17:

[...] redução nos custos da empresa, maior flexibilidade do empregado para gerenciar o seu tempo, otimizando o equilíbrio entre o seu tempo de trabalho e de convivência com a família, aumento da produtividade, diminuição do número de veículos circulantes nas cidades. (BRASIL, 2017a, p. 42).

Do ponto de vista das empresas, o teletrabalho se apresenta como opção econômica, pois há redução de gastos com espaço físico, sala de escritórios, estacionamentos, combustível para veículos de frota, horário de entrada e saída dos empregados, bem como intervalos, vale transporte, dentre outras vantagens.

No entanto, é necessário que o teletrabalhador esteja preparado para assumir essa modalidade laboral, a fim de que não seja prejudicado. Precisa, portanto, gerenciar bem o seu tempo, não diminuindo sua produtividade, mas também não deixando que o trabalho tome conta de sua vida privada. Além disso, deve estar atento aos equipamentos adequados e a forma como os utiliza, visando sempre resguardar sua saúde e segurança. Nesse sentido,

Amauri e Sônia Mascaro Nascimento citam alguns dos pontos negativos que podem ser proporcionados ao trabalhador quando adotado esse regime laboral:

As desvantagens para o profissional são a interferência de problemas domésticos no trabalho; o isolamento e perda de contato com os colegas; avaliação mais quantitativa; vida mais sedentária; exigência de maior autodisciplina; grande pressão por produtividade; mais trabalho; desgaste de relações familiares e falta de exposição social. (NASCIMENTO, A.M.; NASCIMENTO, S.M., 2014, p. 1059).

Conforme parecer dado à Reforma Trabalhista, formulado por Comissão Especial da Câmara dos Deputados, um dos principais objetivos da inclusão do teletrabalho nas Leis Trabalhistas é conferir uma maior segurança jurídica aos empregados e aos empregadores, quando da contratação para o trabalho remoto, como demonstra o trecho a seguir:

Desse modo, o que se objetiva com a inclusão do teletrabalho em nosso Substitutivo é estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por descumprimento das normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se garante ao empregado a percepção de todos os direitos que lhes são devidos. (BRASIL, 2017a, p. 43).

Com efeito, a falta de um detalhamento mais específico da lei acerca do tema caracterizava um ponto extremamente negativo para a adoção desse regime de trabalho, pois, estando suscetível a diversas interpretações, poderia gerar prejuízos para ambos os sujeitos do contrato de trabalho. Para o empregado, por submeter-se, muitas vezes, a um trabalho precário e/ou informal, e para o empregador, que, por não conhecer ao certo todas as suas obrigações, estava pensando a sofrer diversas ações judiciais trabalhistas.

Não se pode negar a importância da nova regulamentação nesse sentido, no entanto, o que se pode inferir é que esta também não se mostrou suficientemente clara e não ofereceu a segurança e proteção jurídica esperada, deixando, principalmente o empregado, à mercê das vontades do empregador.

A prestação de serviços à distância, na modalidade teletrabalho, encontrou acomodação normativa com a Reforma Trabalhista, de modo que se pode falar, pelo menos, em um mínimo de segurança jurídica em torno do tema. Não obstante, o nobre intuito do legislador perdeu-se em meio a uma miríade de omissões que, por certo, poderiam ter sido tratadas com mais vagar, caso o Projeto de Lei que deu origem à Lei nº 13.467/2017 tivesse sido fruto de um melhor amadurecimento e debate. (MIZIARA, 2017, p. 44).

Concernente ao tema, a referida lei incluiu, na CLT, o inciso III, do artigo 62; todo o Capítulo II-A (artigos 75-A a 75-E), inserido no Título II, para reger essa forma de trabalho; além do artigo 611-A, citando o teletrabalho mais precisamente no seu inciso VIII. Vejamos, a seguir, cada um desses dispositivos legais.

4.1 Jornada de trabalho: limitação da carga horária e direito à desconexão

Talvez um dos mais importantes pontos da regulamentação dessa modalidade de trabalho seja a sua exclusão do regime previsto no Capítulo II, do Título II da CLT, que diz respeito à fixação da jornada de trabalho. Essa exceção foi incluída no artigo 62, inciso III, da CLT, *in verbis*: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017b, p. 26).

Essa exclusão se deve ao fato do empregado encontrar-se distante das vistas do empregador, o que, em tese, impediria o controle do horário de trabalho. As consequências são muitas. Sem essa limitação da jornada, o empregado deixa de fazer jus ao recebimento de hora extra, além disso, por ter seu trabalho muito mais perto de si e de sua vida privada, corre o risco de trabalhar muito mais que o devido, tendo dificuldade de se desconectar.

Diante da vantagem de se estar em sua residência, na maioria dos casos, há uma certa dificuldade em se contabilizar o período em que o empregado trabalhou além da sua jornada normal, ocasionando uma confusão entre os referidos ambientes e a crescente e conseqüente possibilidade de se prolongar o número de horas trabalhadas. O trabalho executado na residência do trabalhador também exige auto-disciplina por parte do mesmo, pois deve-se, agora, diferenciar o ambiente familiar do laboral. (MELO, C.B.A., 2016, p. 240).

A fixação da jornada de trabalho foi um direito conquistado pelo trabalhador com o passar dos anos e representa uma das maiores conquistas no que diz respeito à sua proteção. O fato de o teletrabalho ser realizado fora das dependências do empregador pode dar a falsa impressão de que haverá sempre um maior tempo livre para o trabalhador, o que não é real. Verdadeiramente, essa forma de trabalho concede maior flexibilidade de horários, o que é um ponto extremamente positivo quando se precisa dividir-se entre várias outras tarefas domésticas e pessoais. Todavia, isso não é sinônimo de trabalhar menos. Pelo contrário, o que pode ocorrer no trabalho remoto é uma grande cobrança por resultados e produtividade, que levará o empregado a desdobrar-se e trabalhar mais que o indicado, prejudicando tanto sua saúde física quanto mental.

Dessarte, o Direito do Trabalho, sendo um instrumento garantidor de proteção dos direitos humanos dos empregados, não deve se abster diante da flexibilização da jornada de trabalho dos funcionários que vivenciam esta realidade, mas sim integrá-los à proteção do limite da jornada de trabalho, sendo incabível pensar que não poderá haver limitação diante da dificuldade de se identificar a jornada trabalhada. Ao mesmo tempo em que se permite que o trabalho seja executado a distância, o controle deve ocorrer do mesmo modo. (MELO, C.B.A., 2016, p. 232).

Uma das maiores formas de se respeitar o princípio da proteção do trabalhador é zelando pela sua dignidade, isso implica também tratá-lo com igualdade em relação aos demais, proporcionando-lhe segurança jurídica e garantindo o direito ao descanso e à desconexão.

Os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, descritos no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, devem ser adotados no teletrabalho, pois o teletrabalhador possui os mesmos direitos que o trabalhador tradicional, e apesar de trabalhar remotamente, sem o controle e fiscalização imediata do empregador, não deve ter sua jornada de trabalho exacerbada a ponto de ser prejudicado em seu direito fundamental à desconexão. (FERREIRA, 2017, p. 04).

No mundo atual, no qual a tecnologia tem tomado conta de nossas vidas, e, ainda mais, quando se trata de um teletrabalhador, verificamos que fica cada vez mais difícil se desconectar. O direito à desconexão vem, justamente, para assegurar ao teletrabalhador não somente o direito a não trabalhar, mas também a garantia de poder se desligar totalmente do seu trabalho.

Nesse regime laboral, o obreiro pode estar conectado ao trabalho por meio de diversas ferramentas tecnológicas, como computador, *tablet*, *smartphone*. E, através desses utensílios, ser contatado por intermédio de ligações telefônicas, correio eletrônico, mensagens em redes sociais ou por meio de aplicativos como o *whatsapp*. Considerando todos esses equipamentos que podem ligá-lo às atividades laborativas e o fato de trabalhar, na maioria dos casos, dentro do seu próprio domicílio, é muito provável que, sem estar abrangido pela limitação da jornada de trabalho, o teletrabalhador permaneça sempre à disposição do empresário, ultrapassando seus limites, e vindo a sofrer, futuramente, as consequências desses descontroles.

O direito à limitação da jornada de trabalho e o direito a desconexão se complementam, já que o direito à desconexão traduz-se no direito de trabalhar e não trabalhar, sendo que nas horas de descanso e lazer, o trabalhador deve estar totalmente desligado, desconectado, com o ambiente de trabalho, visando restabelecer as forças, renovar as energias e manter o convívio familiar e social. (FERREIRA, 2017, p. 25).

É importante que se tenha cuidado ao olhar para as vantagens oferecidas pelo trabalho remoto. Como já foi dito, elas são muitas e bastante atrativas, mas podem, de certa forma, encobrir os prejuízos recepcionados pelo empregado, tornando o que deveria ser vantajoso para ambas as partes do contrato trabalhista, um meio velado de exploração da mão de obra.

A limitação da jornada de trabalho é direito garantido pela Constituição Federal e tem como uma de suas finalidades oferecer dignidade humana ao trabalhador, pois proporciona o tempo livre adequado para o descanso e para o lazer, essenciais para a proteção da sua saúde física e psíquica. Sobre a importância das reivindicações por esses direitos, intensificadas na época da Revolução Industrial, quando o trabalhador tinha sua mão de obra explorada em jornadas de trabalho exorbitantes, o magistrado e professor Antônio Cavalcante explica:

Contrapondo-se à exploração do corpo-máquina, os trabalhadores começaram a lutar pela limitação da duração do trabalho, com base em argumentos de ordem não apenas fisiológica, mas ética e social. Afinal, antes de ser mão-de-obra, o trabalhador é pessoa humana, e necessita de tempo disponível para usufruir dignamente sua vida social, “gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família.” (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1993, p.704). (COSTA NETO, 2011, p. 67).

Sabendo-se da extrema relevância da garantia do direito à limitação da jornada, é inconcebível que, com a desculpa da dificuldade de fiscalização, seja simplesmente deixado de lado e usurpado do teletrabalhador de forma generalizada. Da mesma maneira que os grandes avanços tecnológicos proporcionam a realização do trabalho à distância, também podem oferecer meios para um controle de horas trabalhadas. Entendemos que não há a necessidade de uma fixação engessada dos horários de início e de término do trabalho – até mesmo porque retiraria uma das maiores vantagens do teletrabalho, que é sua flexibilidade –, mas deve haver sim uma vigilância sobre a quantidade de horas diárias e semanais trabalhadas, de maneira a evitar que se ultrapasse os limites previstos na Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso XIII.

O juiz do trabalho, Jorge Luiz Souto Maior, defende esse mesmo entendimento de que as dificuldades ou complexidades encontradas na fiscalização que realizar-se-á à distância não são motivos que justifiquem o descarte da limitação da duração do trabalho para os trabalhadores remotos:

Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado. (MAIOR, 2003, p. 306-307).

O controle da jornada de trabalho através da tecnologia pode se dar de diversas maneiras, como, por exemplo, pelo controle de *login*, ponto online e uso de *email* corporativo. Camila Barbosa de Almeida Melo, em artigo publicado na Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado do Maranhão, explica alguns dos meios pelos quais essa fiscalização pode se concretizar:

A tecnologia permite que o empresário acompanhe o trabalhador de qualquer lugar, podendo enviar instruções, cobranças, ordens, como se estivessem no mesmo lugar. Existem programas que registram os passos do empregado na rede, como o horário em que o mesmo ligou e desligou o computador, a duração de cada tarefa executada, suas pausas, quantos minutos o mouse permanece estático, etc. sua própria ferramenta de trabalho é usada para a sua fiscalização. (MELO, C.B.A., 2016, p. 234).

O que se depreende é que esse dispositivo, ao retirar todos os teletrabalhadores da abrangência do regime de limitação da jornada, deixa o empregado desprotegido e suscetível a cargas horárias desmedidas, que poderão refletir negativamente na sua saúde física e psíquica e na sua vida pessoal, comprometendo ainda seu descanso e lazer, direitos fundamentais à sua dignidade humana.

4.2 Bilateralidade das alterações contratuais

Encaminhando-nos para o Capítulo II-A, encontramos em seu bojo o artigo 75-B, que apresenta o conceito legal de teletrabalho, o qual já abordamos anteriormente. Como vimos, nossa legislação considera teletrabalho a prestação de serviços realizada fora das dependências da empresa, na maior parte do tempo, fazendo uso de tecnologias de informação e comunicação, excetuando as atividades que consistam em trabalho externo. Ressalte-se que, conforme o texto do *caput* e o previsto no parágrafo único, a ida do empregado às dependências do empregador, quando necessário, não descaracteriza o trabalho remoto, visto que, para sê-lo, basta a predominância das atividades à distância e não a sua exclusividade: “Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017b, p. 29).

Sabemos que, consoante o artigo 443 da CLT, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado de forma verbal ou escrita. Contudo, entende-se que, nesse regime laboral, o contrato só poderá ser celebrado por escrito, posto o que prevê o artigo 75-C, que diz: “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do

contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado” (BRASIL, 2017b, p. 29).

É certo que o referido artigo não enuncia de maneira explícita que o contrato deverá ser escrito, mas, ao indicar a obrigatoriedade de prever expressamente a modalidade de trabalho e a especificação das suas atividades, subentende-se que isto deverá ocorrer por meio dessa forma de contrato, com vistas a oferecer uma maior segurança ao negócio jurídico. Segundo Raphael Miziara, em artigo publicado na Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

Não se nega que o contrato verbal também pode ser expresso e especificar as atividades que serão realizadas. No entanto, aqui parece que a intenção do legislador foi a de exigir contrato escrito nesse sentido. Ademais, o § 1º fala em “aditivo” contratual, o que é mais utilizado para contratos escritos. (MIZIARA, 2017, p. 39).

Em seu parágrafo primeiro, o artigo 75-C estabelece ainda que, para que seja possível a alteração do trabalho que se dá em regime presencial para a modalidade de teletrabalho, é necessário que haja mútuo acordo entre empregado e empregador. Em contrapartida, o parágrafo segundo do mesmo artigo permite ao empregador alterar o contrato de regime de teletrabalho para o presencial de forma unilateral, ou seja, sem a necessidade do consentimento do trabalhador.

O dispositivo parece razoável, na medida em que garante um prazo de transição de, no mínimo, quinze dias, prazo esse necessário para que o empregado se reorganize e se adapte à mudança. Mas a verdade é que a possibilidade de alteração do contrato de forma unilateral vai de encontro ao artigo 468 da CLT, que prevê a necessidade do mútuo acordo entre as partes para que haja uma alteração contratual, ferindo, conseqüentemente, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. É o que nos explica o juiz do trabalho, Geraldo Magela Melo (2017, p. 01), citando ainda a Constituição Federal como norma conflitante: “A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador”.

É importante lembrar que o teletrabalho pode significar também uma soma de benefícios para o trabalhador, já que evita o deslocamento para o local de trabalho e os gastos resultantes desse, o empregado tem a oportunidade de ficar próximo à sua família, mesmo trabalhando, tem maior flexibilidade quanto ao seu horário de trabalho, entre outras conveniências oriundas desse regime laboral.

Já que o teletrabalho pode representar uma reunião de comodidades ao empregado, uma alteração da modalidade laboral, sem o seu consentimento, poderá significar uma mudança altamente negativa para o obreiro. Portanto, a determinação legal constante no artigo 75-C, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que possibilita que o empregador altere unilateralmente o contrato de trabalho - da modalidade de teletrabalho para o regime comum do labor – representa uma clara afronta ao princípio trabalhista da inalterabilidade contratual lesiva e, conseqüentemente, desrespeita o princípio basilar do direito trabalhista, princípio da proteção ao trabalhador.

Ora, se a alteração do regime presencial de trabalho para o teletrabalho tem que ser feita através de mútuo acordo entre empregador e empregado, não faz sentido que a alteração inversa (do regime de teletrabalho para o regime presencial) possa ser feita apenas com determinação unilateral do empregador e sem a menor intervenção do empregado. Não há a mínima preocupação do legislador com o princípio da proteção ao empregado quando é concedido ao empregador o poder de modificar sozinho o regime de trabalho, já que essa modificação pode representar um grande prejuízo a quem encontra no teletrabalho uma série de benefícios.

4.3 Dispêndios com equipamentos e infraestrutura e o princípio da alteridade

O artigo 75-D, por sua vez, trata da aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessários para a realização das atividades laborais. Sobre quem recairão tais responsabilidades? Pelo fato do dispositivo não deixar claro se esses dispêndios serão custeados pelo empregador, esse tem sido um ponto polêmico da novel legislação, podendo gerar interpretações as mais diversas. Vejamos o que diz, *ipsis litteris*, o *caput* do mencionado artigo:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017b, p. 29).

De acordo Juliana Herek Valério (2017, p. 01), juíza do trabalho do TRT da 2ª Região de São Paulo, o dispositivo abre margem para que a responsabilidade sobre os equipamentos e infraestrutura seja retirada do empregador e transmitida ao empregado: “Da forma como proposta a regulamentação do teletrabalho, a empresa poderá transferir ao

empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador)”.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2017, p. 02), em nota técnica sobre a reforma trabalhista, demonstra ter esse mesmo entendimento acerca do artigo 75-D, da Lei nº 13.467/17: “a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável”.

Não obstante, se essa tiver sido realmente a intenção do legislador, estará incorrendo em grande erro, pois tal possibilidade macula o princípio da alteridade. Esse princípio, assim como todos os outros, tem como raiz o princípio base do direito do trabalho, conhecido como princípio da proteção ao trabalhador. A responsabilidade pelos riscos do trabalho é essencialmente do empregador, não somente devido à hipossuficiência do empregado, mas em função da própria natureza da relação trabalhista em que a iniciativa do empreendimento, a condição financeira e a participação no lucro são, indiscutivelmente, da figura do empregador.

Além disso, garantir que esses custos sejam arcados pelo empregador é também uma forma de tratar com isonomia os trabalhadores, já que, no regime presencial de trabalho, o empregado não precisa se responsabilizar por nenhum desses gastos.

A preocupação de estabelecer quem vai arcar com as despesas decorrentes do trabalho realizado fora do estabelecimento empresarial decorre da constatação de que no modelo clássico de prestação laboral, o obreiro não arcaria com nenhum desses custos, mas ao teletrabalhar essas despesas de certa forma ficam difíceis de quantificar, uma vez que são feitas no domicílio do empregado. Ocorre que, de maneira nenhuma, deve o teletrabalhador arcar com tais custos, pois se assim não ocorrer, terá diminuição real de seu salário, bem como não estará em igualdade de condições em relação aos demais trabalhadores. (DINARTE, 2013, p. 19).

A compreensão que Raphael Miziara faz da leitura do artigo 75-D é diferente das já expostas e se adequa melhor à proteção do trabalhador e ao princípio da alteridade. Para ele, o dispositivo legal não possibilita a transferência de tais responsabilidades ao empregado, apenas diz que a forma como ocorrerá a aquisição e manutenção dos equipamentos, bem como o reembolso (caso os gastos tenham sido assumidos, num primeiro momento, pelo trabalhador) deverá ser ajustada em contrato escrito, isto é, o reembolso acontecerá obrigatoriamente, o que será acordado é a maneira como será feito: “Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por

consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal” (MIZIARA, 2017, p. 40).

Da mesma maneira, entende o magistrado Geraldo Magela Melo:

Em relação ao art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, pelo princípio da alteridade. Apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito. Por isso, deve ser disciplinado o prazo para os pedidos de reembolso por parte do trabalhador, os documentos que serão necessários e a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos ou se o empregador realizará a aquisição diretamente, como prevê claramente o art. 168, item I, do CT de Portugal. (MELO, G.M., 2017, p. 01).

Independentemente do que possa afirmar qualquer das correntes de interpretação do artigo 75-D da CLT e o legislador, o fato é que, se o referido artigo visa direcionar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária ao trabalho para o empregado, constitui-se uma tentativa ilegal, já que fere veementemente o princípio trabalhista da alteridade e o princípio de proteção ao trabalhador, pois desconsidera, de forma irracional, a posição de hipossuficiência assumida pelo empregado na relação trabalhista.

4.4 Saúde e segurança do trabalhador

Apesar do artigo 75-E, da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitar a posição de hipossuficiência do empregado e colocar a responsabilidade pela instrução quanto à saúde e segurança no trabalho para o empregador, o parágrafo único desse mesmo dispositivo legal obriga o obreiro a assinar um documento declarando a sua responsabilidade em seguir as instruções dadas pelo patrão, o que exime consideravelmente, o empregador do encargo que lhe foi dado no *caput* do dispositivo da CLT.

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017b, p. 29).

Em dossiê sobre a reforma trabalhista, elaborado pela UNICAMP, através do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), do Instituto de Economia,

podemos ver a preocupação com o afastamento da responsabilidade do empregador para com a saúde e segurança do empregado:

No tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (Art. 75-E), o que implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos de trabalho intrinsecamente mais onerosos. (UNICAMP, 2017, p. 54).

Sabemos que, no regime presencial de trabalho, o empregador tem o dever de instruir e fiscalizar o empregado acerca da manutenção de sua saúde e segurança no desenvolver do labor, além de oferecer infraestrutura e equipamentos adequados ao trabalho. E, no trabalho remoto, esses deveres de instrução e supervisão, bem como do fornecimento dos utensílios apropriados permanecem, apenas com um maior cuidado do patrão em exercer essas incumbências sem desprezar o direito constitucional à privacidade do empregado, conforme afirma Raphael Miziara, no artigo “O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil”:

Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o empregado ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, caso seja evidenciada sua conduta culposa ou dolosa.

Apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar, respeitada a inviolabilidade de domicílio, a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral como um todo. (MIZIARA, 2017, p. 43).

O autor também nos explica que, de acordo com o previsto no Código do Trabalho de Portugal, essa fiscalização pode se dar por meio de visitas ao local de trabalho do empregado, devendo ocorrer sempre entre as 9 e 19 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele indicada.

Ao tentar substituir toda essa necessidade de controle e inspeção sobre os equipamentos utilizados pelo trabalhador e seu ambiente de trabalho por um simples termo de responsabilidade, a nova legislação, que regulamenta o teletrabalho, deixou a desejar mais uma vez no que se refere à proteção do trabalhador.

4.5 Prevalência do negociado sobre o legislado

O artigo 611-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas, também incluído pela Lei nº 13.467/17, determina que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei. O dispositivo apresenta um rol exemplificativo de situações em que o negociado prevalecerá sobre o legislado e, dentre elas, encontra-se o teletrabalho – inciso VIII.

Conforme parecer da comissão especial sobre a reforma trabalhista, a determinação visa reconhecer a autonomia da vontade coletiva como regra, conferindo maior segurança jurídica sobre o que for acordado. Para isso, utilizou como embasamento o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que prevê: “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (BRASIL, 2016, p. 19).

A nova legislação estabeleceu, ainda, no artigo 611-B, direitos que não poderão ser reduzidos ou suprimidos, casos em que serão considerados objetos ilícitos. Isso porque são classificados como direitos de indisponibilidade absoluta, pois constituem o patamar mínimo civilizatório.

Importante ressaltar que, sem o estabelecimento de limite às negociações, a prevalência dos acordos e convenções coletivas deixa o trabalhador desprotegido e vulnerável às vontades dos seus empregadores, já que a lei que tem como condão principal proteger seus direitos, ante sua condição de hipossuficiente, perde consideravelmente o seu valor.

Ainda de acordo com o parecer da comissão especial:

Muitos mencionam a hipossuficiência dos trabalhadores para criticar a proposta de se ampliar a prevalência do negociado, com o argumento de que os sindicatos laborais são fracos, maus negociadores, e que, por isso, serão “enganados” pelos sindicatos patronais nas negociações, havendo o risco, ainda, de os trabalhadores serem ameaçados de demissão se não se submeterem às condições impostas pelos empregadores. O dia a dia das negociações, no entanto, mostra uma outra realidade, sendo possível verificar que, ao longo dos últimos vinte anos, os sindicatos negociaram aumentos salariais iguais ou superiores aos índices inflacionários. Somente no ano de 2016, em que o País viveu uma de suas piores crises econômicas, 52% dos sindicatos negociaram índices de aumento superiores à inflação, e a grande maioria das entidades cujos reajustes foram inferiores aos índices inflacionários conseguiram preservar os empregos de seus representados, o que configura um grande ganho em momentos de aumento do desemprego. (BRASIL, 2017a, p. 26).

Deveras, essa novidade legislativa tem dividido opiniões. A DIEESE, por exemplo, em sua nota técnica sobre a reforma trabalhista, considera que essa novidade legislativa permite negociações que prejudicam o trabalhador, pois poderão ser inferiores ao

que a lei determina (excetuando-se os casos que estão taxados no art. 611-B como objeto ilícito):

A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei. A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”. (DIEESE, 2017, p. 14).

A procuradora do trabalho, Cirlene Luíza Zimmermann, também entende que a lei, como está posta, admite negociações que suprimam direitos dos trabalhadores.

A Constituição deixa claro o respeito do Estado brasileiro às negociações coletivas com o propósito de promover condições laborais mais favoráveis do que as previstas na legislação, sendo que o cenário negocial desenhado pela reforma trabalhista que, supostamente, admite a negociação *in pejus*, não se adequa ao modelo escolhido pelo constituinte e instituído pelas Convenções da OIT. (ZIMMERMANN, 2018, p. 01).

A realidade é que a redação do 611-B veda a supressão ou redução de direitos somente nos casos que foram arrolados, o que, para alguns, deixa livre a negociação *in pejus* em situações diversas. Além disso, o artigo 8º, da CLT, em seu §3º, também incluído pela Lei nº 13.467/17, dispõe que:

No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 2017b, p. 19).

Ou seja, o dispositivo restringe o controle jurisdicional do magistrado, limitando-o à apreciação dos elementos do negócio jurídico, que são: agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

Isso significa dizer que em relação à interpretação das normas coletivas, a inovação efetivou-se no sentido de proibir ao magistrado apreciar o conteúdo material relacionado com a natureza normativa, uma vez que deverá pautar a sua atuação em consonância ao princípio da intervenção mínima no resultado da manifestação da autonomia da vontade coletiva (ASSIS, 2017, p. 10).

Consoante Cirlene Luíza Zimmermann (2018), essa previsão fere o artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 2016, p. 15).

Já no entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), o elemento “objeto lícito”, previsto no art. 104, do CC/02, implica que as negociações trabalhistas deverão estar compatíveis com os preceitos constitucionais e legais de ordem pública, e, por isso, não afasta o poder jurisdicional de, em casos de desrespeito a esses preceitos, torná-las nulas.

A possibilidade de negociação coletiva deve estar sempre pautada pelo prisma dos princípios da proteção ao trabalhador, da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho, da vedação ao retrocesso social, bem como da autonomia da vontade, aqui presente na autonomia privada coletiva. Somente dessa forma pode ser alcançado um equilíbrio entre a legislação e a norma oriunda de negociações coletivas, o que é denominado de princípio da adequação setorial negociada, como nos explica Maurício Godinho Delgado:

Tal debate remete-nos ao que chamamos princípio da adequação setorial negociada. Ou seja, os critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. (DELGADO, 2017, p. 1595).

De acordo com esse princípio, a norma coletiva pode agir como um complemento da lei, e nunca como um instrumento para prejudicar o trabalhador. Para Maurício Godinho Delgado (2017), é necessário que haja sempre uma contrapartida de benefícios nas negociações, não se admitindo um despojamento unilateral de direitos.

Nesse sentido, entendemos que, não somente quando tratar-se do teletrabalho – que é nosso objeto de estudo – mas em qualquer hipótese, as negociações devem ter como escopo principal a melhoria da condição social do trabalhador, conforme *caput* do artigo 7º da CF/88, não podendo, de forma alguma, afastá-las do controle jurisdicional.

5. CONCLUSÃO

Depois de passear pela origem, conceituação, benesses, dificuldades e pela regulamentação do teletrabalho, depreendemos que a disciplina legal sobre o tema, ao passo que representa um avanço no direito do trabalho brasileiro – pois reconhece e regulamenta essa modalidade de labor que tende a se expandir cada vez mais com o avanço tecnológico –, ainda é confusa, contraditória em alguns aspectos e insuficiente diante da pluralidade de situações que o trabalho remoto pode oportunizar.

Sem dúvida, o teletrabalho é uma consequência quase que inevitável do mundo moderno, já que o trânsito caótico das grandes cidades e o avanço tecnológico são fatores

cotidianos que ratificam a necessidade e proporcionam meios para a efetivação de um regime de trabalho à distância e em rede.

A Lei nº 13.467 de 2017 trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro acréscimos importantes quanto ao teletrabalho, como, por exemplo, sua conceituação legal e a segurança de um contrato escrito, que deverá trazer as especificidades das tarefas do empregado. Outros pontos, como pudemos notar, abrem margens para interpretações que, se não forem envoltas pelo princípio da proteção ao trabalhador, poderão prejudicá-lo de diversas maneiras.

Vimos que a limitação da jornada de trabalho, bem como a fiscalização dos equipamentos utilizados pelo empregado são essenciais para a salvaguardar sua saúde física e psíquica. O fato de passar mais tempo separado fisicamente das dependências da empresa não pode ser justificativa para que esses direitos (e a responsabilidade do empregador para com eles) sejam negligenciados. Deve-se levar em conta, ainda, que as formas de controle adotadas pelo patrão precisam ser sempre acordadas, para que não ultrapassem os limites da privacidade do obreiro.

Da mesma maneira, para que seja respeitada a bilateralidade das alterações contratuais e a inalterabilidade contratual lesiva, vemos a necessidade de que a mudança do regime de teletrabalho para o presencial também seja feita com mútuo acordo entre as partes, o que foi dispensado pela nova legislação.

Outro ponto crucial é a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessários para as atividades laborais. Pelo princípio da alteridade, o trabalhador não pode assumir os riscos do empreendimento, visto que estes são, exclusivamente, do empregador. Nesse aspecto, a lei foi imprecisa, mas há linhas interpretativas sobre o artigo 75-D que afirmam não macular o referido princípio, pois, mesmo nos casos em que o empregado custeie os equipamentos, deverão sempre ser reembolsados.

Também analisamos um pouco os dispositivos que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado e constatamos ser este outro ponto delicado da nova legislação. Alguns dizem que trará mais segurança às convenções e acordos coletivos de trabalho, o que é bom para os trabalhadores. Outros afirmam que a lei permitiu negociações que prejudicam os empregados e, ainda mais, tentou afastar o controle jurisdicional sobre elas, ao submeter o magistrado ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva e restringir a apreciação do judiciário somente à presença dos elementos essenciais ao negócio jurídico.

Por todas essas observações e reflexões acerca dos dispositivos que regulamentam o trabalho remoto no Brasil, compreendemos que muitos ajustes legais ainda devem ser feitos

para que o empregado possa gozar completamente dos benefícios proporcionados pelo teletrabalho e para que o empregador consiga exercer plenamente o seu poder empregatício sem retirar direitos do funcionário e sem se utilizar da distância como desculpa para o descaso com suas obrigações de patrão. Apenas com a colocação do princípio da proteção do trabalhador no centro das relações trabalhistas, é que a lei se tornará coerente com a posição de hipossuficiência do trabalhador e justa com o poder empregatício do patrão.

ABSTRACT

The current world, where technological advances are increasingly present in human life, afforded the expansion of the work aloof, more precisely from teleworking, which is configured with the realization of work activities outside the company's premises, by means of technology. Recognizing that this type of labor is already a reality and tends to gain more and more space over the years, the Law nº 13467/17, known as the Labor Reform, included, in the Consolidation of Labor Laws, provisions regulating remote labor in the private sphere. Because of this legislative novelty, this article analyzes each of its devices about teleworking, reflecting on respect for worker protection when law enforcement. For this, the bibliographic research procedure was used, which allowed a greater knowledge and a critical view on the subject. Finally, this article recognizes the importance of this recent regulation for the Brazilian legal system, but it also suggests that some points are still confused and may have negative consequences for the worker, such as lack of limitation of working hours, liability for the acquisition and maintenance of equipment, as well as the supervision of the suitability of these equipments and the working environment to the health and worker's safety.

Keywords: Teleworking. Worker Protection. Labor Reform.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra de. Trabalho em domicílio: histórico e perspectivas – o teletrabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 71, n. 2, p. 63-93, maio/ago. 2005. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/3753>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

ASSIS, Rebeca Luise Bensabath Dantas. A valorização do negociado sobre o legislado na reforma trabalhista. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, BA, v. 6, n. 9, p. 212-222, out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/130414>>. Acesso em: 15 maio 2018.

BARRETO, Tobias. **Estudos de Direito**. Rio de Janeiro: Laemmert e C., 1892.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. Parecer pela constitucionalidade, pela juridicidade e pela boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016. **Parecer do Relator, nº 1 PL678716**, de 12 de abr de 2017a. Relator: Deputado Rogério Marinho. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2129284>>. Acesso em: 18 mar. 2018.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

_____. Decreto Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017b.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, 14 de julho de 2017c. Seção 1, p. 01-07.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 3103-22.2010.5.08.0000**, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 25/05/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19263436/agravo-de-instrumento-em-recurso-de- revista-airr-31032220105080000-3103-2220105080000>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

COSTA NETO, Antônio Cavalcante da. **Bem vindo ao Direito do Trabalho**: doutrina, jurisprudência, história e casos de vida. Rio de Janeiro: Papel Virtual Editora, 2000.

_____. **Lazer, direitos humanos e cidadania**: por uma teoria do lazer como direito fundamental. Curitiba: Prottexto, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/93895>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2017.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. 178. ed. São Paulo: Dieese, 2017. 22 p. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>>. Acesso em: 04 maio 2018.

DINARTE, Priscila Valduga. **É tudo trabalho?**: estudo comparado do tratamento jurídico do teletrabalho na organização internacional do trabalho, na união europeia e na américa latina. 2013. 71 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Rs, 2013. Disponível em: <[http://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/11406/Monografia Priscila Valduga Dinarte.pdf?sequence=1](http://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/11406/Monografia%20Priscila%20Valduga%20Dinarte.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 13 maio 2018.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. O Teletrabalho Transfronteiriço no Direito Brasileiro. **Revista Eletrônica de Direito do Centro de Pesquisas Jurídicas - UNIFACS**, Salvador, BA, n. 52, set. 2004. Disponível em: <http://www.unifacs.br/revistajuridica/arquivo/edicao_setembro2004/convidados/conv01.doc>. Acesso em: 04 maio 2018.

FERREIRA, Aline Ribeiro de Araújo. **Teletrabalho e o direito à desconexão**. 2017. 34 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Coordenação de Direito, Centro Universitário São Lucas, Porto Velho, 2017.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2, n. 2, p.365-396, 2016. Disponível em: <<https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/rjlb-2016-02>>. Acesso em: 15 mar. 2018.

FREIRE, Tatiane. **Teletrabalho é realidade em três dos cinco Tribunais Federais**. 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/m6tj>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma trabalhista restringe atuação da jurisprudência dos tribunais do trabalho**. 2017. Disponível em: <http://gustavogarcia.adv.br/reforma-trabalhista-restringe-atuacao-da-jurisprudencia-dos-tribunais-do-trabalho/#_ftnref1>. Acesso em: 15 maio 2018.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Tabela 1.2.3 - Percentual das pessoas que utilizaram a Internet, no período de referência dos últimos três meses, na população de 10 anos ou mais de idade, por Grandes Regiões, segundo o sexo e os grupos de idade - 2005/2011**. 2013. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Acesso_a_internet_e_posse_celular/2011/tabelas_ods/tab1023.zip>. Acesso em: 19 mar. 2018.

_____. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Acesso à internet e à televisão e posse de telefone móvel celular para uso pessoal 2016**. 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101543.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2018.

LOBATO, Monteiro. **O presidente negro**. 13. ed. São Paulo: Brasiliense, 1957.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/108056>>. Acesso em: 04 maio 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, São Luiz, Ma, v. 10, n. 10, p.231-249, jan/dez. 2016. Disponível em: <<https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/38>>. Acesso em: 25 mar. 2018.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

MIZIARA, Raphael. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 62, p. 36-45, set./out. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em: 15 maio 2018.

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

NILLES, Jack M.. **Fazendo do teletrabalho uma realidade: Um Guia para Telegerentes e Teletrabalhadores**. tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Estudo de estratégias de gestão de mobilidade via teletrabalho e teleatividades no estado de São Paulo**. São Paulo: Sobratt, 2013. 206 p. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

TIMO, Desirée. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017**. 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/>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

UNICAMP. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - Cesit. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2018.

VALÉRIO, Juliana Herek. **Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos**. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>. Acesso em: 15 maio 2018.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Limites e possibilidades da prevalência do negociado sobre o legislado**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/limites-e-possibilidades-da-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado-19042018>>. Acesso em: 15 maio 2018.

ZWICKER, Igor de Oliveira. O teletrabalho e sua evolução na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 59, n. 90, p. 177-193, jul./dez. 2014. Edição comemorativa. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/83094>>. Acesso em: 25 mar. 2018.