

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO - PUC - SP**

**CAROLINE QUICHOLLI**

**TELETRABALHO: O AVANÇO TECNOLÓGICO E SEUS IMPACTOS  
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

**DIREITO DO TRABALHO**

**SÃO PAULO**

**2018**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC - SP**

**CAROLLINE QUICHOLLI**

**TELETRABALHO: O AVANÇO TECNOLÓGICO E SEUS IMPACTOS  
NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Catia Raposo Novo Zangari.

**SÃO PAULO**

**2018**

**Banca Examinadora**

---

---

---

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, Miriam e Sinésio.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço à Deus pela sabedoria e capacidade de superar desafios.*

*Agradeço à minha família, em especial aos meus pais Miriam e Sinésio, por todo o amor, incentivo e por terem me ensinado a nunca desistir.*

*Agradeço ao Luiz por sempre me apoiar e me fazer feliz.*

*Agradeço aos professores desta instituição, pela inspiração e esforço em compartilhar seus conhecimentos. Em especial a Professora Doutora Catia Raposo Novo Zangari pela atenção, confiança e orientação, que tornou prazerosa a realização desta obra.*

## RESUMO

Após a terceira revolução industrial, modificaram-se as formas pelas quais nos relacionamos, tornando possível a ampliação de possibilidades e potencialidades decorrentes dos avanços tecnológicos. Assim como no meio social e econômico, as relações de trabalho no sistema capitalista fizeram com que os empresários buscassem alternativas para redução de custos, otimização do tempo e espaço, além da obtenção de maior lucratividade. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, as relações de trabalho sofreram importantes mudanças, embora brutalmente criticadas por grande parte da sociedade. Dentre elas, podemos mencionar o teletrabalho, que consiste na prestação de serviços preponderantemente realizadas fora das dependências do empregador, através do uso de meios virtuais no exercício de suas atividades, sendo obrigatória a formalização expressa mediante contrato individual de trabalho. A problemática que envolve o tema e que será discutida no presente trabalho, é se essa nova modalidade contratual seria de fato mais vantajosa ao trabalhador ou apenas uma forma camuflada de flexibilização de direitos.

**Palavras-chave:** Direito, teletrabalho, relações de trabalho.

## ABSTRACT

After the third industrial revolution, we modified the ways in which we relate, making possible the expansion of possibilities and potential arising from technological advances. Just as in the social and economic environment, labor relations in the capitalist system led entrepreneurs to seek alternatives for cost reduction, optimization of time and space, and greater profitability. With the advent of Law No. 13467/1970, labor relations underwent major changes, although they were brutally criticized by a large part of society. Among them, we can mention the teleworking, which consists of the provision of services predominantly carried out outside the employer's premises, through the use of virtual means in the exercise of its activities, being mandatory formalization expressed by individual contract of work. The problematic that surrounds the subject and that will be discussed in the present work is if this new contractual modality would be in fact more advantageous to the worker or only a camouflaged form of flexibilization of rights.

**Keywords:** Law, telework, work relationship.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 PARTE HISTÓRICA .....</b>	<b>9</b>
2.1 A TECNOLOGIA ALIADA ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	9
2.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO .....	11
2.3 TRATADOS INTERNACIONAIS E DIREITO COMPARADO .....	12
<b>3 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DOS TELETRABALHO .....</b>	<b>15</b>
3.1 CONCEITO DE TELETRABALHO .....	15
3.2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	16
3.3 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO .....	17
3.3.1 Distância e manuseamento tecnológico .....	18
3.3.2 Não Presencialidade .....	19
3.3.3 Autonomia e flexibilidade de horários.....	19
3.3.4 Requisitos do instrumento contratual .....	21
<b>4 MODALIDADES DE TELETRABALHO .....</b>	<b>25</b>
4.1 TELETRABALHO À DOMICÍLIO .....	25
4.2 TELETRABALHO REMOTIZADO EM TELECENTROS.....	27
4.3 TELETRABALHO MÓVEL, ITINERANTE OU NÔMADE .....	28
<b>5 REFLEXOS ECONÔMICOS E SOCIAIS .....</b>	<b>29</b>
5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS .....	29
5.2 JORNADA DE TRABALHO – HORAS EXTRAS .....	33
5.3 ACIDENTE DE TRABALHO – RESPONSABILIDADE .....	34
5.4 ALTERAÇÃO CONTRATUAL UNILATERAL – GARANTIA OU FLEXIBILIDADE DE DIREITOS? .....	38
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>41</b>
<b>7 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>43</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Segundo Joseph Wood Krutch “a tecnologia tornou possível a existência de grandes populações. Grandes populações agora tornam a tecnologia indispensável”.<sup>1</sup>

A partir do século XX, o teletrabalho tornou-se uma tendência mundial, tendo sido utilizado por diversas empresas como meio de redução de custos, otimização do tempo e maior lucratividade.

De forma exemplificativa, na União Europeia, a percentagem média de trabalhadores envolvidos no teletrabalho nos 27 Estados-Membros da UE (UE27) aumentou de cerca de 5% em 2000 para 7% em 2005.<sup>2</sup>

Contudo, muitos pesquisadores têm discutido sobre as desvantagens desse tipo de contrato, tais como o isolamento social, a forte dependência dos meios tecnológicos e até o surgimento de problemas de saúde relacionados ao trabalho exercido fora das dependências do empregador.

Em 2012, a pesquisa global realizada pelo Grupo Regus mostrou que há fatores importantes ligados à questão da saúde: 32% dos entrevistados reclamaram de má postura, o que provoca dores devido às instalações inapropriadas de trabalho em casa.<sup>3</sup>

No Brasil, o artigo 6º do Decreto-Lei nº 5.452/43 não fazia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que fosse caracterizada a relação de emprego, o qual será melhor aprofundado no tópico 3.2.

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo analisar se essas modificações legislativas preservaram preceitos constitucionais fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e a atribuição de valor social ao trabalho, além de abordar os reflexos sociais e econômicos no que tange a essa modalidade de contratação.

---

<sup>1</sup> BUCHSBAUM, Paulo. BUCHSBAUM, André. **Do Bestial ao Genial**: frases da política. Rio de Janeiro: Ediouro, 2006. p. 238.

<sup>2</sup> **Teletrabalho na União Europeia** –Resumo. <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2009/961/pt/1/EF09961PT.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/pt/1/EF09961PT.pdf)> Acesso em: 07 jun. 2018.

<sup>3</sup> LUQUES, Ione. **Os Desafios do Home Office**. <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/os-desafios-do-home-office -6795040>> Acesso em 06 jun. 2018.

## 2 PARTE HISTÓRICA

### 2.1 A TECNOLOGIA ALIADA ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

O termo trabalho é originário do latim *tripalium*, que designa instrumento de tortura. Por extensão, significa aquilo que fatiga ou provoca dor. Na etimologia da palavra trabalho (ou *tripalium*), do Latim, um instrumento romano de tortura, espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos. "tri" (três) e "palus" (pau) - literalmente, "três paus". Daí o verbo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava, inicialmente, torturar alguém no *tripalium*.<sup>4</sup>

Já o termo "tecnologia", pode ser conceituado como sendo: "conjunto de conhecimentos, especialmente princípios científicos que se aplicam a um determinado ramo de atividade".<sup>5</sup>

Diante da variedade de acepções, também pode ser interpretado de diversas formas, a depender do contexto histórico pelo qual se insere.

No período pré-histórico, as técnicas utilizadas (embora primitivas), resultaram na evolução da espécie humana, de forma a sanar as necessidades básicas, sendo o trabalho definido por Karl Marx como sendo um processo: "...em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza".<sup>6</sup>

Nas lições de Estéfano Vizconde Veraszto:

Somente através do emprego de sua capacidade intelectual primitiva é que foi capaz de estabelecer relações fundamentais que o auxiliaria a modificar o meio, empregando uma técnica até então inexistente. O homem surgiu somente no exato momento em que o pensamento aliou-se à capacidade de transformação.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ. Trabalho, **Realização e Consumo**. Disponível em <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>. Acesso em 28 abril. 2018.

<sup>5</sup> FERREIRA. AURÉLIO BUARQUE DE HOLANDA. Aurélio Junior - **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. Editora: Positivo. 2011. p. 846.

<sup>6</sup> MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 255.

<sup>7</sup> VERASZTO, Estéfano Vizconde *et al.* **Tecnologia: Buscando uma definição para o conceito**. Revista Prisma.com. Porto, n. 8, p. 5, 2009. Disponível em: <http://ojs.letras.up.pt/index.php/prismacom/article/view/2065/1901>. Acesso em 17 abril. 2018.

Durante a antiguidade, com a valorização do trabalho intelectual na Grécia e o surgimento de grandes impérios, trouxeram em contrapartida o início da escravidão.

Na Roma Antiga, toda produção das grandes fazendas, todo serviço nas obras públicas (incluindo as diversões nas arenas de gladiadores) recaía sobre a massa de escravos.<sup>8</sup>

Nesse período, o trabalho manual e mecânico era desvalorizado, sendo uma das razões pelas quais deu origem a um regime autoritário e desumano.

Em virtude das diversas transformações sociais e econômicas também resultantes das lutas que objetivavam o fim do regime escravocata, grandes civilizações foram surgindo, impulsionando o comércio e a substituição do trabalho humano pelas forças advindas dos animais, utilizados por exemplo, como meios de transporte.

A alteração desses métodos de trabalho teve origem na Revolução Industrial, passando de uma organização do processo de produção artesanal, característico das corporações de ofício, para a manufatura, no momento inicial da revolução.<sup>9</sup>

No Brasil, o trabalho manual realizado no domicílio do trabalhador era realizado como meio de subsistência (ex. costureiras), dando origem ao chamado “home office”, espécie de trabalho à distância que será melhor aprofundado no tópico 4.1.

No século XX, o chamado “taylorismo” (1856-1915) expandiu à concorrência comercial através da implantação de novos meios tecnológicos que pudessem aumentar a produção, resultando no deslocamento da mão de obra agrícola para os grandes centros urbanos.

A cultura sob a ética da obtenção do lucro, bem como a formação do proletariado foram fatores determinantes para o desequilíbrio econômico e social que ainda reflete nos tempos atuais.

A contínua alteração das relações de trabalho também são consequências do crescimento exacerbado das grandes populações, associado ao

---

<sup>8</sup> TURCI, Erica. **História da Escravidão: exploração do trabalho escravo na África**. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia/historia-da-escravidao-exploracao-do-trabalho-escravo-na-africa.htm>> Acesso em: 07 jun. 2018.

<sup>9</sup> **Princípios do Taylorismo**. Disponível em: <<https://historiadomundo.uol.com.br/idade-contemporanea/principios-do-taylorismo.htm>> Acesso em 07 jun. 2018.

uso de instrumentos telemáticos.

No decorrer da história, mesmo que de forma intrínseca, a tecnologia sempre esteve associada ao trabalho, seja pela criação de meios de sobrevivência ou para o aprimoramento na formação da construção social.

Nesse sentido, analisaremos a seguir uma síntese do surgimento do teletrabalho.

## 2.2 O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Com o passar do tempo, a evolução tecnológica transformou a forma pela qual nos relacionamos, facilitando não só nosso dia-a-dia, mas também o fomento de discussões acerca das nossas reais necessidades.

Assim como em outras áreas, as relações de trabalho também sofreram modificações, dando origem a novos mecanismos de produção e instrumentos contratuais, dentre eles, o teletrabalho.

Segundo Kugelmas (apud MARTINS, 2018, p. 243):

A origem do teletrabalho a distância é a utilização do telégrafo em 1857, nos Estados Unidos, na Companhia Estrada de Ferro Penn, que passou a usar o equipamento para gerenciamento do pessoal que trabalhava distante do escritório central.<sup>10</sup>

Outrossim, é importante mencionarmos sobre a importância de Jack Nilles na propagação do teletrabalho, vejamos:

Nas lições de Sérgio Pinto Martins:

Em 1973, com o apoio da Fundação Nacional para a Ciência (National Science Foudation) redigiu uma proposta para o desenvolvimento de uma política de relacionamento entre telecomunicações e transporte. Foi implantado o projeto numa empresa de seguros de Los Angeles. O resultado foi publicado em 1974 no livro "*The telecommunications-transportation tradeoff*". Jack Nilles é considerado o pai do teletrabalho.<sup>11</sup>

Segundo Luciano Martinez, em 1980, a obra *A terceira onda*, de Alvin Toffer, também é de especial importância, uma vez que o referido autor:

Antes mesmo de popularizado o impacto tecnológico dos anos 1990, já sustentava que o trabalho seria deslocado pouco a pouco e cada vez mais, dos escritórios para os domicílios, originando empreendimentos nas bases

<sup>10</sup> KUGELMAS, Joel. **Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements**. Nova York: Lexington Books, 1995. *apud* MARTINS. Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 243.

<sup>11</sup>MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho. In: teletrabalho**. 34.ed. São Paulo, 2018. cap. 2. p. 243 e 244.

familiares.<sup>12</sup>

Nas lições de Wilson Ramos Filho e Sylvia Malatesta das Neves:

Com a expansão das TCIs – Tecnologias de informação e comunicação e dos projetos de implementação do teletrabalho em vários países, na década de 1990 este passa a ser compreendido em uma dupla dimensão: como modalidade que contribui para promover a autonomia e independência do trabalho e como garantia de maior qualidade de vida e equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, devido, sobretudo, à flexibilidade na gestão do tempo e do espaço.<sup>13</sup>

Em crescente expansão global, o teletrabalho se aperfeiçoou com o tempo e contribuiu diretamente na reestruturação organizacional das empresas, através do uso da tecnologia.

### 2.3 TRATADOS INTERNACIONAIS E DIREITO COMPARADO

Com o advento do teletrabalho e a crescente descentralização dos processos produtivos no âmbito empresarial, muitos países e organizações criaram normas e diretrizes, a fim de regulamentar o tema.

De forma exemplificativa, podemos mencionar a OIT - Organização Internacional do Trabalho, que foi fundada em 1919, tendo como objetivo promover e definir normas que assegurem a liberdade, equidade e justiça social nos países signatários.<sup>14</sup>

Tal agência também visa o desenvolvimento de políticas públicas eficazes e igualitárias, através do diálogo social e do cumprimento de normas e convenções internacionais.

Na OIT, o tema teletrabalho, admitido como espécie do gênero “trabalho à distância”, é normatizado pela Convenção 177, de 1996 (não ratificada

---

<sup>12</sup> MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista. Entenda o que mudou.** CLT Comparada e Comentada. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 89.

<sup>13</sup>STOLZ, Sheila., MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.) **Teletrabalho.** São Paulo: LTR, 2017.

<sup>14</sup> **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** Conheça a OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 03 mar. 2018.

pelo Brasil) sobre trabalho a domicílio e pela Recomendação 184.<sup>15</sup>

Insta salientar que no Brasil não havia Lei específica que sobre o teletrabalho, embora já houvessem diversas discussões doutrinárias e jurisprudenciais no tocante ao seu enquadramento, o que será melhor aprofundado no tópico 3.2.

Em suma, a Convenção 177 da OIT visa melhorar as condições de trabalho, bem como promover a igualdade de tratamento através de uma política nacional revista de forma periódica, respeitando sempre as peculiaridades do exercício laboral em domicílio. (Artigo 3º).<sup>16</sup>

De acordo com Alfredo Massi:

A Recomendação n. 184 da OIT, por sua vez, é mais minuciosa no tratar as diretrizes a serem seguidas pelos Estados membros para a consecução dos objetivos traçados pelo referido organismo internacional.<sup>17</sup>

Outro evento importante foi o Acordo-Marco Europeu, realizado em 2002, que trouxe disposições gerais acerca do Teletrabalho e sua aplicabilidade nos países signatários, o que gerou grande repercussão internacional.

Nas lições de Alfredo Massi:

[...] “Na Bélgica, o acordo coletivo de novembro de 2005, assinado de acordo com as práticas nacionais no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, estabelece um Marco para o teletrabalho que implementa o acordo europeu. Tal acordo nacional se tornou obrigatório por meio de um Decreto Real de junho de 2006, estendido aos servidores públicos em novembro do mesmo ano”. [...]

[...] “Na França, o acordo intersetorial nacional de 2005 incorpora as disposições do Acordo-Marco Europeu. Ademais, a Lei n. 2012-387, de 22.03.2012 inseriu novos artigos no Código do Trabalho (*Code du Travail*), incluindo de forma expressiva o teletrabalho [...]”<sup>18</sup>

Conforme as especificidades estabelecidas por cada país, o teletrabalho pode ser definido e interpretado de maneiras diferentes.

De forma exemplificativa, podemos mencionar o conceito previsto no artigo 165 do Código de Trabalho de Portugal: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da

<sup>15</sup> NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente. Breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 138 e 139.

<sup>16</sup> **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Conheça a OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242947/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm)> Acesso em 03 mar. 2018

<sup>17</sup> STOLZ, Sheila, MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017. p. 91.

<sup>18</sup> STOLZ, Sheila., MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017. p. 93.

empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”<sup>19</sup>

No Brasil, essa modalidade contratual também foi influenciada pelo Código Português, e atualmente é prevista nos artigos 75-A a 75-E da Lei nº 13.467/2017.

Nos últimos anos, aumentou a procura pelo teletrabalho nas mais diversas áreas, devido as grandes vantagens obtidas através dessa nova modalidade contratual.

Nesse sentido, foi publicado em 15 de fevereiro de 2017, o relatório feito pela OIT em conjunto com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho - Eurofound sintetiza estudos feitos em 15 países acerca dos efeitos do teletrabalho e trabalho móvel, dentre eles: Brasil, Alemanha, Bélgica, Espanha, Finlândia, França, Hungria, Itália, Holanda, Suécia, Reino Unido, Argentina, Estados Unidos, Índia e Japão.<sup>20</sup>

Além de outros aspectos, foi constatado a variação de 2% a 40% de trabalhadores, dependendo da profissão, sendo considerado uma tendência mundial.

---

<sup>19</sup> **Código do Trabalho.** Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>> Acesso em: 11 jun. 2018.

<sup>20</sup> EUROFOUND. **Trabalhar a Qualquer Hora, em Qualquer Lugar e Seus Efeitos no Mundo do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/executive-summary/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-executive-summary>> Acesso em: 03 jun. 2018.

### 3 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DOS TELETRABALHO

#### 3.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

De acordo com o dicionário, “tele” significa longe, à distância.<sup>21</sup>

Segundo Sérgio Pinto Martins:

A palavra teletrabalho é um neologismo de duas palavras: tele de origem grega, que significa longe, ao longe, ou longe de, distância; e trabalho, originada do latim *tripalium*, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais.<sup>22</sup>

O teletrabalho se desenvolveu e ganhou amplitude devido as grandes vantagens obtidas no sistema econômico capitalista, sendo aplicado nas mais diversas áreas ao redor do mundo.

No Brasil, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, o artigo 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho conceituou o que seria o teletrabalho, vejamos:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.<sup>23</sup>

Segundo Luciano Martinez:

É um conceito de organização laboral por meio do qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção de objetivos contratuais do empreendimento.<sup>24</sup>

Segundo Sergio Pinto Martins, teletrabalho é o trabalho a distância com o uso de tecnologia e de recursos eletrônicos.<sup>25</sup>

Assim, essa nova modalidade laboral possibilita o exercício de atividades fora das dependências do empregador, através do uso de tecnologias que permitem a realização das mesmas tarefas de forma eficaz, em comparação aos meios tradicionais de trabalho.

Nas lições de Thereza Nahas: “O teletrabalho no âmbito das

<sup>21</sup>HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 2.686 *apud* CASSAR. Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018. p. 669.

<sup>22</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34.ed. p. 244.

<sup>23</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>24</sup>MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**. Entenda o que mudou. São Paulo: Saraiva, 2018.2. ed. p. 88.

<sup>25</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34.ed. p. 245.

tecnologias móveis é aquele realizado com o uso de *tablets*, telefones inteligentes, computadores portáteis.<sup>26</sup>

Importante ressaltar que a regulamentação do tema pode variar de acordo com a Lei ou os costumes de cada país.

A seguir, trataremos sobre o histórico legislativo do teletrabalho no Brasil.

### 3.2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, o artigo 6º do Decreto-Lei nº 5.452/43 não fazia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que fosse caracterizada a relação de emprego.

A Lei 12.551/2011, apesar de reconhecer o teletrabalho, não ensejou alterações significativas em nosso sistema jurídico, tendo em vista que tal entendimento já era adotado pela jurisprudência, vejamos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. **Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados.** Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com

<sup>26</sup> NAHAS. Thereza. **Direito do Trabalho**. Institutos Fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 171.

informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido.” (TST – AIRR 62141-19.2003.5.10.0011. Relator Desembargador: Mauricio Godinho Delgado. 6º turma. Data de publicação: 16/04/2010. <sup>27</sup> (grifamos)

Contudo, antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, havia grande insegurança jurídica no tocante ao teletrabalho devido aos tipos de interpretações que poderiam ser dadas a cada caso.

Segundo NAHAS, PEREIRA E MIZIARA: o teletrabalho até então estava à margem da lei e apresentava vários pontos de conflito na interpretação da norma existente às situações fáticas, pois o sistema da CLT dos contratos típicos não se adequa a este tipo de relação. <sup>28</sup>

Após a vigência da Lei nº 13.467/2017, foi incluído na CLT o “Capítulo II – A – Do Teletrabalho”, causando diversas modificações. Dentre elas, a abrangência do trabalhador móvel, ou seja, aquele que não exerce suas atividades necessariamente diante da tela do computador.

Assim, o teletrabalho foi previsto no artigo 75-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme veremos a seguir.

### 3.3 CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

Para que seja enquadrado como teletrabalho, deverão ser cumpridas as especificidades e as condições previstas em Lei.

Insta salientar que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a Lei quando, entre outros, dispuserem sobre o teletrabalho, nos termos do inciso VIII do artigo 611-A da CLT.

---

<sup>27</sup>Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo>. Acesso em 04 set. 2018.

<sup>28</sup> NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente**. Breves Comentários, Regras & Aplicação e Mapas Conceituais dos Artigos Reformados. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 137.

### 3.3.1 Distância e manuseamento tecnológico

Conforme disposto no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços **preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação** que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.<sup>29</sup> (grifamos)

Importante ressaltar que há diferenciação entre o trabalho externo e o teletrabalho. Nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar ensina que:

[...] “...apesar de executar seus serviços fora do estabelecimento, o legislador considerou que o teletrabalho não é espécie de trabalho externo. Quis, na verdade, fugir da limitação contida no inciso I do art. 62 da CLT, que não exclui todos os externos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, mas apenas aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, isto é, quando não for possível controlar o serviço. Desta forma, mesmo que controlado, o trabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada”.<sup>30</sup>

Nas lições de Luciano Martinez: Não há, exatamente por isso, um trabalho externo, mas um trabalho interno virtual e *sui generis*.<sup>31</sup>

Ademais, é plenamente possível o controle e a fiscalização do teletrabalho independente do lugar de onde esteja, através do uso de meios tecnológicos cada vez mais precisos e eficientes.

De forma exemplificativa, podemos mencionar o exercício do poder de subordinação jurídica do empregador através do controle do sistema de *log in* e *log off* do funcionário, haja vista o uso contínuo dos meios telemáticos para o exercício das atividades laborais.

Nesse sentido, o parágrafo único do artigo 6º da CLT prevê, *in verbis*:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão **se equiparam para fins de subordinação jurídica**, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (grifamos)<sup>32</sup>

<sup>29</sup> BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>30</sup> CASSAR. Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 669.

<sup>31</sup> MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista. Entenda o que mudou**. CLT Comparada e Comentada. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 90.

<sup>32</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

### 3.3.2 Não Presencialidade

Com a crescente acessibilidade aos meios tecnológicos, o teletrabalho ganhou cada vez mais espaço no mundo corporativo e propiciou a criação de novos modelos de negócios.

Uma das características do teletrabalho é a não presencialidade, ou seja, o trabalhador poderá exercer suas atividades em qualquer lugar, inclusive nas dependências da empresa em casos pontuais, como, por exemplo, participando de reuniões.

De acordo com o parágrafo único do artigo 75-B da CLT, *in verbis*:

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.<sup>33</sup>

Nesse sentido, a presença esporádica do teletrabalhador na empresa não acarreta na descaracterização desse tipo de atividade laboral.

### 3.3.3 Autonomia e flexibilidade de horários

A possibilidade de exercer suas atividades laborais com autonomia e, em tese, sem jornada de trabalho estipulada, fez com que muitos trabalhadores aderissem a esse novo tipo de contrato de trabalho.

De acordo com Sergio Pinto Martins:

A autonomia do trabalhador poderá ser medida pelo fato de que o empregador é que dele depende tecnicamente e não o contrário, porque só o trabalhador é quem sabe como se faz o programa do computador. É a pessoa que sabe empregar a tecnologia ou que a desenvolve. Muitas vezes é uma pessoa altamente especializada.<sup>34</sup>

“Ativar-se no horário e local escolhido pelo trabalhador é uma nova libertação”.<sup>35</sup>

Insta salientar que o teletrabalhador continua subordinado ao empregador, recebendo metas e prazos a serem cumpridos.

“Acaba criando a nova tecnologia uma nova forma de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao

---

<sup>33</sup> BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>34</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34. ed. p. 253.

<sup>35</sup> RODRIGUES, Deusmar José. (Org.). **Lei da Reforma Trabalhista**. Comentada artigo por artigo. São Paulo: Jhmizuno, 2017, p. 92.

empregador, mas indiretamente. Passa a existir uma telessubordinação”.<sup>36</sup>

No tocante a flexibilidade de horários, o trabalhador não fará jus a alguns direitos previstos na carta magna, como, por exemplo, o adicional de horas extras. (inciso XVI do artigo 7º da Constituição Federal).

Isso porque, por expressa previsão legal, o teletrabalhador não foi inserido no Capítulo II “Da Duração do Trabalho”, presumindo-se não estar sujeito ao controle de jornada, *in verbis*:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e

Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

**III - os empregados em regime de teletrabalho.** <sup>37</sup> (grifamos)

Entretanto, caso seja comprovado a possibilidade de controle do empregador, como, por exemplo, a contabilização do número de toques no teclado, poderá ser configurado o vínculo empregatício entre as partes, nos moldes do artigo 3º da CLT. “O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por web câmera, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc.”<sup>38</sup>

Nesse sentido, segundo NAHAS, PEREIRA E MIZIARA (2017, p.144):

Em que pese a disposição legal, se houver efetivo controle de horário do teletrabalhador, por exemplo, por meio de controle de ponto online, exsurdirá a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho. Isso porque o labor no sistema home office não é totalmente incompatível com o controle da jornada de trabalho. **A propósito, o próprio art. 62 é de duvidosa constitucionalidade.**<sup>39</sup> (grifamos)

Embora haja discussões doutrinárias acerca da constitucionalidade da norma supramencionada, a jurisprudência ainda mantém o entendimento de que o artigo 62 da CLT foi recepcionado pela Carta Magna. Nesse sentido, são os acórdãos abaixo colacionados:

<sup>36</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34.ed. p. 252.

<sup>37</sup> BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>38</sup> CASSAR. Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 51.

<sup>39</sup> NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente**. Breves Comentários, Regras & Aplicação e Mapas Conceituais dos Artigos Reformados. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 144.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – CARGO COMISSIONADO – EMPRESA PÚBLICA FEDERAL – RECEPÇÃO DO ART. 62 DA CLT PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A análise do art. 7º, XVI, da Constituição Federal, em relação às exceções previstas no art. 62 da CLT, deve ser feita em conjunto com o inciso XIII do mesmo artigo constitucional. Com efeito, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal é norma constitucional de eficácia contida, que pode ser mitigada pela legislação comum especial, respeitando-se o princípio da proporcionalidade. O citado preceito constitucional não afastou a vigência das regras especiais ou de exceção já existentes sobre a duração do trabalho nas situações não sujeitas ou incompatíveis com o controle e a fiscalização de jornada laboral. **Logo, o art. 62 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e é plenamente aplicável.** Agravo de Instrumento desprovido. (TST – AIRR: 1086403920095100015, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 10/08/2016, 7º Turma. Data de Publicação: DEJT 12/08/2016) (grifamos)

HORAS EXTRAS – ART. 62 DA CLT – ART. 7º, XIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL – CONSTITUCIONALIDADE. **O art. 62 da CLT não se revela incompatível com o art. 7º, XIII da Constituição Federal, pois abrange, justamente, o grupo de atividades que estão fora da duração normal do trabalho prevista na norma constitucional.** São atividades que merecem normatização diferenciada, exatamente porque criam uma situação excepcional, de trabalho para o empregado. Agravo de Instrumento não provido. (TST – AIRR: 6388002520025090900 638800-25.2002.5.09.0900. Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 26/02/2003, 4º Turma, Data de Publicação: SJ 14/03/2003). (grifamos)

### 3.3.4 Requisitos do instrumento contratual

De acordo com o Código Civil, para que um contrato seja considerado válido, é necessário o cumprimento de alguns requisitos obrigatórios, tais como a capacidade das partes, a licitude do objeto e o livre consentimento, nos termos do artigo 421 e seguintes do referido diploma legal.

Em alguns casos, exige-se a forma prescrita, ou seja, o Instrumento precisa ser necessariamente expresso, como é o caso do teletrabalho.

Assim, para que seja realizado esse tipo de contratação, será necessário a formalização de um contrato, contendo as atividades laborais a serem executadas, nos termos do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> BRASIL. **Consolidação Das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

Ademais, a Carteira de Trabalho e Previdência Social também deverá ser assinada. Nesse sentido:

A anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS é requisito formal deste tipo de contrato. Também a anotação poderá constar de aditivo contratual à parte da CTPS. O que importa é que haja acordo expresso e literal do pacto. Da mesma forma que se exige o contrato, exige-se igualmente o distrato. (RODRIGUES, Deusmar José. (Org.), 2017)<sup>41</sup>

Também será possível a transição entre regimes (presencial e de teletrabalho) por vontade do empregador, desde que seja respeitado o prazo de, no mínimo, 15 dias.

Além disso, deverá existir acordo mútuo entre as partes e o devido registro do aditivo contratual perante os órgãos competentes, conforme disposto nos §§1º e 2º do artigo supramencionado, vejamos:

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Ao analisar esses dispositivos legais, podemos observar uma incongruência do legislador no tocante a alteração unilateral do contrato de trabalho.

Nesse sentido, Vólia Bonfim Cassar e Leonardo Dias Borges ensinam que:

Nesse ponto, o legislador é confuso pois, ao mesmo tempo em que permite que a alteração seja unilateral, por determinação do empregador, exige termo aditivo ao contrato. E se o empregado não assinar e não concordar com o aditivo? A exigência de aditivo nesse caso é inócua.<sup>42</sup>

Além disso, deverão existir cláusulas expressas no tocante à responsabilidade pelo equipamento, seu uso e manutenção, além do reembolso das despesas. O artigo 75-D trata do assunto, *in verbis*:

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.

Segundo Vólia Bonfim Cassar e Leonardo Dias Borges: “Com isso, poderá ser repassado ao empregado os riscos com sua saúde e com o material do

<sup>41</sup> RODRIGUES, Deusmar José. (Org.). **Lei da Reforma Trabalhista**. Comentada artigo por artigo. São Paulo: Jhmizuno, 2017, p. 96.

<sup>42</sup> CASSAR. Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 52.

trabalho”.<sup>43</sup>

A grande questão é se o custeio dos equipamentos e dos demais itens relacionados ao exercício do teletrabalho não isentaria a responsabilidade do empregador pelos riscos do negócio. (caput do artigo 2º da CLT)

Nas lições de Carlos Henrique Bezerra Leite:

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica.<sup>44</sup>

Insta salientar que as utilidades mencionadas no caput do artigo 75-D não integram a remuneração do empregado, nos termos do parágrafo único do referido dispositivo.

Nas lições de Deusmar José Rodrigues (Org), 2017:

As utilidades instrumentais (sistemas, godgets, ferramentas diversas) não são salário *in natura*, portanto, não têm natureza salarial, tese já encampada pela CLT no artigo 458, § 2º, I, antes da reforma, e agora reafirmada na nova lei”.<sup>45</sup>

Por fim, o artigo 75-E da CLT determina que o empregador oriente seus empregados, a fim de prevenir acidentes e doenças ocupacionais, *in verbis*:

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.<sup>46</sup>

Segundo Luciano Martinez: A locução “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem ocorrer.<sup>47</sup>

Outrossim, o teletrabalhador deverá assinar um termo de responsabilidade, ciente das diretrizes suscitadas, nos termos do parágrafo único do artigo 75-E da CLT, vejamos: “Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo

<sup>43</sup> CASSAR. Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2017. p. 52.

<sup>44</sup> LEITE. Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 226.

<sup>45</sup> RODRIGUES, Deusmar José. (Org.). **Lei da Reforma Trabalhista**. Comentada artigo por artigo. São Paulo: Jhmizuno, 2017, p. 97.

<sup>46</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>47</sup> MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista. Entenda o que mudou**. CLT Comparada e Comentada. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 90.

empregador.”<sup>48</sup>

O não atendimento a essas instruções poderá ser decisivo na aplicação de justa causa.

Assim como nas empresas, é possível a fiscalização regular da Auditoria do Trabalho na residência do trabalhador desde que autorizado por este.

Nas lições de Antônio Carlos Bratefixe Júnior:

A implantação do teletrabalho não exime a empresa do cumprimento das regras de ergonomia, segurança e saúde do ambiente do trabalho, pois as responsabilidades da empregadora se mantêm na questão de vigilância e manutenção do ambiente saudável.<sup>49</sup>

Segundo Deusmar José Rodrigues (Org), 2017:

Mesmo que autorizada a fiscalização não poderá aplicar multa ao empregador. É que geralmente não existe diferenciação entre móveis e utensílios para o trabalho e os domésticos, somando ao fato de que a casa do empregado está imune ao poder organizatório da empresa.

Insta salientar que nos termos do inciso XI do artigo 5º da Constituição Federal “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”.<sup>50</sup>

Tendo em vista que o teletrabalho não possui local específico para sua realização, veremos a seguir suas principais modalidades.

---

<sup>48</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

<sup>49</sup> JUNIOR, Antônio Carlos Bratefixe. **O teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&inford=45151&sid=15>, Acesso em 22 jul. 2018.

<sup>50</sup> BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Edipro, 2017.

## 4 MODALIDADES DE TELETRABALHO

O desenvolvimento laboral por meio do uso de ferramentas de informação e comunicação remotas deram origem as mais diversas modalidades de teletrabalho.

De acordo com Rubens Valtecides Alves:

O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviços. Com os recursos proporcionais pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais, onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles.<sup>51</sup>

Assim, as diferenciações conceituais merecem ser analisadas, no intuito de distinguir o teletrabalhador dos demais profissionais.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins nos ensina que:

O teletrabalho não se confunde com certos trabalhadores da área de informática, como analistas, programadores, digitadores e operadores, pois é o realizado a distância, fora do ambiente normal de trabalho, que é feito dentro da empresa. O trabalho daquelas pessoas também pode ser realizado fora da empresa, mas não é feito por meio de comunicação eletrônica, mas desenvolvido no tomador de serviços.<sup>52</sup>

Dentre as modalidades de teletrabalho, podemos mencionar o teletrabalho à domicílio, o teletrabalho em telecentros e o teletrabalho móvel, itinerante ou nômade.

### 4.1 TELETRABALHO À DOMICÍLIO

Em meados do Século XIX, o trabalho era realizado de forma manual, muitas vezes exercido na própria casa ou em pequenas oficinas. De forma exemplificativa, podemos mencionar as costureiras e os pequenos artesãos.

Após a primeira Revolução Industrial, os maquinários possibilitaram a produção em larga escala, o que propiciou a migração de boa parte da mão-de-obra aos grandes centros urbanos.

Nos últimos anos, verifica-se o ressurgimento do trabalho à distância, embora com algumas diferenças significativas, tais como a possibilidade de uso dos meios tecnológicos atrelado a alta capacidade de rendimento.

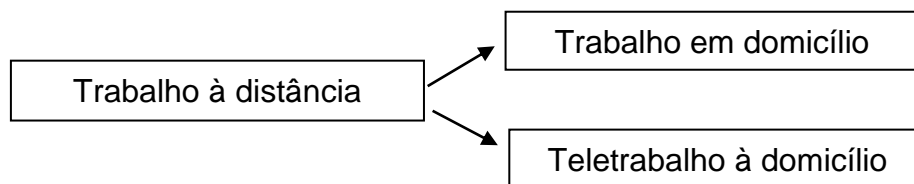
<sup>51</sup> ALVES, Rubens Valtecides. **Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro**. Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia, v.35, p.388, 2007. Disponível em: [www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18441/9873](http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18441/9873). Acesso em: 25 ago. 2018.

<sup>52</sup> MARTINS, SERGIO PINTO. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 246.

Visando a descentralização da organização empresarial, até então exercido na sede da companhia, o teletrabalho à domicílio tornou-se uma das modalidades mais utilizadas nos dias atuais.

Primeiramente, é importante diferenciarmos o trabalho à distância, o trabalho em domicílio e o teletrabalho à domicílio.

Segundo Sérgio Pinto Martins: “O trabalho à distância é gênero que abrange o trabalho em domicílio e o teletrabalho”.<sup>53</sup>



O referido autor ainda nos ensina que:

Todo teletrabalho é considerado trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho. O trabalho em domicílio também é um trabalho à distância, mas pode usar tecnologia ou não. As costureiras não usam tecnologia ou aparelhos eletrônicos para trabalhar. Logo, não é teletrabalho, mas trabalho à distância.

Assim, o trabalho à domicílio está relacionado as atividades manuais realizadas na residência do trabalhador, não sendo necessário, portanto, conhecimentos tecnológicos e demais especificidades correlatas para sua realização. Enquanto que, o teletrabalho à domicílio, pode ser realizado em qualquer lugar, a qualquer tempo, mediante o uso predominante da tecnologia.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

No teletrabalho o empregado mantém-se em contato com o empregador por meio eletrônico ou telemático, inclusive para fins de controle, comando e entrega dos serviços contratados, ao contrário do trabalho à domicílio, o qual o empregado não se desloca do local e por vezes não se utiliza dos meios eletrônicos ou telemáticos. Além disso, a nova modalidade de trabalho à distância também se diferencia do trabalho em domicílio por ter como prestadores de serviços pessoas de média ou alta qualificação, que se utilizam da informática, telemática e telecomunicação para o desenvolvimento de suas atividades.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> MARTINS, SERGIO PINTO. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 77.

<sup>54</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008.

Insta salientar as diferenciações entre o empregado em domicílio e o trabalhador autônomo.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins nos ensina que:

Distingue-se o empregado em domicílio do trabalhador autônomo, pois este, apesar também de poder trabalhar em casa, não tem subordinação, mas autonomia na prestação dos serviços, assumindo o risco de sua atividade.<sup>55</sup>

Ademais, o trabalhador doméstico também não se confunde com o empregado à domicílio. Isso porque, o primeiro desempenha seu serviço em locais residenciais pertencentes ao tomador de serviços (pessoa física), sendo regido por Lei especial (Lei Complementar nº150/2015). Enquanto que o segundo, realiza suas atividades laborais em seu próprio domicílio, sendo regido pela CLT.

#### 4.2 TELETRABALHO REMOTIZADO EM TELECENTROS

O teletrabalho também pode ser realizado em telecentros, ou seja, locais que ficam situados fora da sede do empregador, mas que dispõem de todos os mecanismos necessários para o exercício das atividades laborais.

Segundo Sérgio Pinto Martins: “locais das próprias empresas, porém situados fora da sede central. Seriam pequenos estabelecimentos da empresa, separados da sede central, mas dela dependentes e que se comunicam por meios eletrônicos”.<sup>56</sup>

Também denominados “*neighbourhood work centres*”, esses tipos de centro de trabalho também podem:

[...] pertencer a comunidades locais, a vários empreendedores ou a empresários independentes, havendo possibilidade de serem utilizados para outros propósitos, como atividades de lazer, tele-educação ou telecompras. Aproximam-se da figura dos telecentros comunitários (telecottages/Community telecentres), com a principal diferença de que estes disponibilizam instalações em áreas rurais.<sup>57</sup>

Essa é uma modalidade bastante utilizada na Europa, embora pouco difundida no Brasil.

---

<sup>55</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2017. p. 77.

<sup>56</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 247.

<sup>57</sup> MARTINO, Vittorio Di, **The high road to telework**, ILO, Genebra, 2001. *apud* STOLZ, Sheila., MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.). **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017. p. 89.

### 4.3 TELETRABALHO MÓVEL, ITINERANTE OU NÔMADE

O teletrabalho móvel, também conhecido como itinerante ou nômade é aquele exercido sem lugar pré-determinado, podendo ser conceituado como sendo aquele “realizado por pessoas que não tem lugar fixo para a prestação dos serviços e passam a maior parte do tempo fora da empresa.”<sup>58</sup>

Boa parte desses funcionários operam em um curto espaço de tempo e em outras empresas as quais não são subordinados. De forma exemplificativa, podemos mencionar os profissionais de Tecnologia da Informação - TI.

Embora o teletrabalho esteja cada vez mais presente no mundo corporativo, é importante analisarmos as consequências decorrentes dessa nova modalidade laboral, conforme veremos a seguir.

---

<sup>58</sup> PEREIRA, Luis de Pinho. **O teletrabalho**. LTr 64-05/583 *apud* MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 247.

## 5 REFLEXOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

A regulamentação do teletrabalho no Brasil (Lei 13.467/2017) trouxe maior segurança jurídica e possibilitou a criação de novos campos de trabalho.

Insta salientar as vantagens e desvantagens decorrentes dessa evolução.

### 5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS

As relações de trabalho foram objeto de modificações constantes, resultado do avanço da sociedade, assim como a progressão das normas jurídicas.

O teletrabalho tornou possível e viável uma relação empregatícia com maior flexibilidade, embora suas consequências também mereçam ser analisadas.

Dentre as vantagens, podemos mencionar a redução de custos (monetários) da empresa com infraestrutura organizacional, a melhoria na qualidade de vida dos funcionários, a diminuição do trânsito e, conseqüentemente, a redução dos níveis de poluição do ar, corroborando para a desaceleração do aquecimento global.

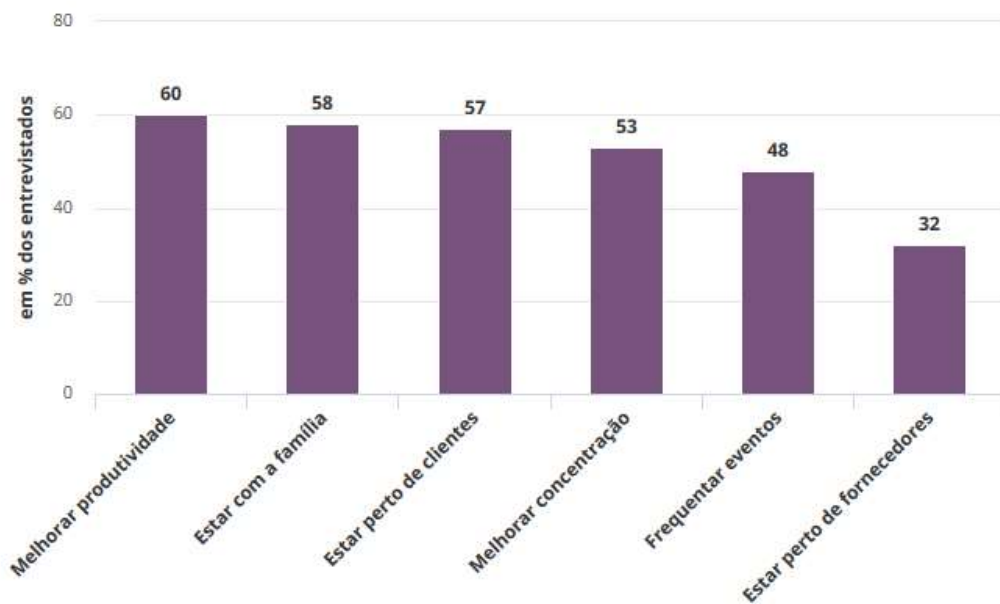
Segundo Sérgio Pinto Martins, “Deficientes físicos também poderão melhor utilizar o teletrabalho, pois não precisarão fazer deslocamentos de uma localidade para outra”.<sup>59</sup>

Uma pesquisa realizada pela empresa Spaces no ano de 2017<sup>60</sup>, apontou as maiores razões pelas quais os brasileiros escolheram trabalhar de casa, conforme gráfico abaixo:

---

<sup>59</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34.ed.p.249.

<sup>60</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/dificuldade-de-concentracao-e-interruptoes-sao-as-principais-queixas-de-quem-trabalha-de-casa-dizpesquisa.ghtml>. Acesso em: 08 set. 2018.



Fonte: Spaces

A melhoria na produtividade e a proximidade com os familiares estão entre os fatores determinantes para a escolha dessa modalidade laboral.

Em outra pesquisa feita em 2014 pela SAP Consultores Associados constatou que 36% das empresas brasileiras adotam práticas de home office – 75,12% delas localizadas em São Paulo.<sup>61</sup>

Nesse sentido, empresas públicas também aderiram a este tipo de contratação, como, por exemplo, o Tribunal Superior do Trabalho em 2012, através da Resolução Administrativa n. 1.499/2012.<sup>62</sup>

Dentre as empresas privadas que adotam o teletrabalho, podemos mencionar a Gol Linhas Aéreas, que “possui um serviço de atendimento telefônico ao cliente composto por 1.300 funcionários. Desse total, cerca de 1.000 trabalham em casa, com jornada diária que varia de 4 horas a 6 horas.

De acordo com Jean Carlos Nogueira, diretor de recursos humanos

<sup>61</sup> José Maria Mayrink. **O Estado de São Paulo**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiros-aderem-ao-home-office,1736785>. Acesso em: 04 jun. 2018.

<sup>62</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução ADMINISTRATIVA Nº 1499, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499++TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>. Acesso em 04 jun. 2018.

da Gol, que tem cerca de 900 funcionários de call center trabalhando de casa, a prática diminui o absenteísmo, já que não há dificuldades de deslocamento.<sup>63</sup>

Outra empresa que também aderiu ao teletrabalho foi a Johnson&Johnson, que possui três opções de jornada flexível: 100% remoto, parcialmente remoto e 20% remoto (uma vez na semana). O requisito é que o trabalho possa ser desempenhado de casa”.<sup>64</sup>

Além do Brasil, outros países ao redor do mundo já adotam o teletrabalho como um sistema de trabalho gradativo e revolucionário.

Uma pesquisa feita pela MindMetre Research a pedido do International Workplace Group (IWG)<sup>65</sup>, com 18.000 pessoas em 96 países, constatou que mais de dois terços dos executivos trabalham de forma remota ao menos uma vez por semana em todo o mundo.

Conforme gráfico abaixo, foram constatados percentuais significativos de trabalhadores que acreditam na mudança gradativa dos padrões tradicionais de trabalho:

Pais	Porcentual de entrevistados que trabalha no escritório, em horário comercial, sem flexibilização	Porcentual de entrevistados que afirmam que maneira de trabalho tradicional está mudando
Média global	68	44
Argentina	74	34
Áustria	62	30
Bélgica	59	42
Brasil	75	45
Canadá	68	40
China	81	66
Dinamarca	58	39
Estados Unidos	68	43
Índia	85	69
Itália	65	43
México	81	46
Noruega	55	34
Portugal	60	41
Suécia	51	42
Holanda	47	46
Reino Unido	65	50

Fonte: Randstad

<sup>63</sup> TIEGHI, Ana Luiza; REIS, Fernanda. **Política de home office é vantajosa para empresa.** < <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2018/02/1955267-politica-de-home-office-e-vantajosa-para-empresa.shtml>> Acesso em 06 jun. 2018.

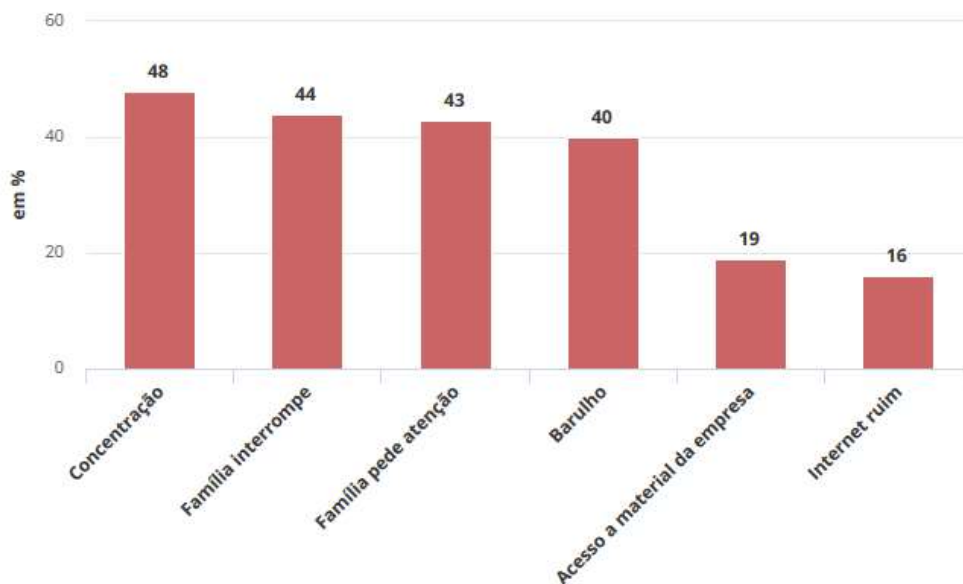
<sup>64</sup> Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/previsto-na-reforma-home-office-ja-e-adotado-por-empresas>. Publicado em: 12/07/2017. Acesso em 08 set.2018.

<sup>65</sup> <https://veja.abril.com.br/especiais/com-nova-lei-mais-empresas-aderem-ao-home-office/> Publicado em 30/06/2018 por Leda Antunes. Acesso em 08 set.2018.

Entretanto, o teletrabalho também pode trazer certas desvantagens, tais como o isolamento social do empregado, a possibilidade de desenvolvimento de doenças ocupacionais, maiores riscos quanto à segurança de dados da empresa, dificuldade para fiscalização do ambiente laboral etc.

Segundo Sergio Pinto Martins “O teletrabalho pode trazer certos problemas para o trabalhador, como o de não ter exatamente uma carreira dentro da empresa”.<sup>66</sup>

De acordo com o levantamento feito em 2017 pela empresa Spaces, no Brasil “a dificuldade de se concentrar em assuntos do trabalho é apontada por 48% dos entrevistados como a maior dificuldade do modelo”.<sup>67</sup>



Fonte: Spaces

Grandes companhias como a Yahoo e a IBM adotaram o teletrabalho ao redor do mundo. Contudo, poucos anos depois de implementado, anunciaram o fim do trabalho remoto.

Segundo Marissa Mayer, CEO da empresa Yahoo: “Muitas de nossas melhores decisões e ideias vêm de discussões na cafeteria ou nos corredores, vem do encontro com novas pessoas e de reuniões improvisadas”.<sup>68</sup>

<sup>66</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018. 34.ed.p.249.

<sup>67</sup> Fonte: Economia – IG. Disponível em <http://economia.ig.com.br/2017-11-13/home-office-brasil.html>. Acesso em 09 set. 2018.

<sup>68</sup> <https://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2013/02/por-que-marissa-mayer-extinguiu-o-home-office-do-yahoo.html>. Acesso em 10 set. 2018.

Os problemas de integração entre a empresa e seus funcionários, bem como o aumento de riscos relacionados à saúde e segurança do trabalho colocam em xeque a viabilidade do teletrabalho, bem como o cumprimento dos direitos previstos em Lei.

Uma das preocupações que também envolvem o teletrabalho é a dificuldade de fiscalização efetiva no caso concreto (por parte do empregador e do próprio Estado) sobre as normas de conduta a serem adotadas pelo empregado no exercício profissional de sua função. Fato este, que compromete a dignidade física e moral do trabalhador, que não pode estar em posição de inferioridade aos impactos econômicos a favor da parte empregatícia.

Assim, é necessário o cumprimento de preceitos constitucionais que visem não apenas a dignidade da pessoa humana, mas também o bem-estar coletivo e a fortificação das relações de trabalho através de um olhar humanístico e igualitário.

## 5.2 JORNADA DE TRABALHO – HORAS EXTRAS

Conforme mencionado no tópico 3.2, o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alterações significativas. Atualmente, a Lei não faz distinção entre os locais de prestação de serviços, desde que presentes os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

É preciso verificar os requisitos cumulativos: pessoa física, continuidade, subordinação, onerosidade e pessoalidade na prestação dos serviços para caracterização da relação de emprego. Havendo fraude, será utilizado o artigo 9º da CLT, que dispõe ser nula a contratação com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos trabalhistas<sup>69</sup>

Tendo em vista que o teletrabalhador realiza suas atividades sem jornada de trabalho estipulada pelo empregador, não teria (em tese), direito ao recebimento ao adicional de horas extras.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite:

Assim, pela nova definição legal, o trabalho em domicílio ou o realizado a distância é aquele realizado pelo empregado sem vigilância pessoal e direta do empregador, **razão pela qual a dificuldade de controle de jornada, intervalos e horário de trabalho atrairia, em princípio, a incidência do**

---

<sup>69</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 251.

**artigo 62, I, da CLT.**<sup>70</sup> (grifamos)

Entretanto, o parágrafo único do artigo 6º, ao equiparar os meios telemáticos àqueles adotados tradicionalmente, possibilitam a fiscalização e subordinação jurídica, *in verbis*:

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

Assim, caso a jornada seja controlada pelo empregador, como, por exemplo, através do monitoramento pelo número mínimo de tarefas realizadas diariamente, fará jus a percepção de horas extraordinárias.

**Segundo Vólia Bonfim Cassar:**

Há forte presunção de que teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Se, todavia, o empregado de fato for monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias etc., terá direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”<sup>71</sup>

**Segundo Sérgio Pinto Martins:**

Configurado o vínculo de emprego, dificilmente o empregado terá direitos as horas extras, por trabalhar em sua própria casa e desde que não haja nenhuma forma de controle, pois, se houver, haverá tal direito, salvo se determinada produção só pudesse ser alcançada com mais de 8 horas de serviços diários.<sup>72</sup>

Por fim, devem ser observadas todas as especificidades contidas na Lei e no Instrumento normativo pactuado entre as partes, a fim de evitar o descumprimento de preceitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal.

### 5.3 ACIDENTE DE TRABALHO – RESPONSABILIDADE

Em um mundo cada vez mais globalizado, o conceito originário de trabalho se modificou com o passar dos anos e se expandiu, dando origem a novas modalidades laborais associadas ao uso da tecnologia.

O teletrabalho é uma dessas modalidades, a qual vem sendo

<sup>70</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 223.

<sup>71</sup> CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2013. p. 673.

<sup>72</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 78.

adotada por empresas nacionais e internacionais, devido aos grandes benefícios advindos desse tipo de contratação.

Contudo, as dúvidas que pairam sobre a atribuição de responsabilidade na ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ainda são objetos de discussões, seja pela dificuldade na fiscalização no ambiente laboral ou pelo reconhecimento e emissão da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho para fins de recebimento de indenização previdenciária (Decreto nº 3.048/1999).

Inicialmente, é importante tecer algumas considerações acerca do acidente de trabalho.

O caput do artigo 19 da Lei nº 8.213/91 regulamenta o tema, vejamos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Para Jarbas Miguel Tortorello, o acidente de trabalho é conceituado como: “[...] fato ou acontecimento, o qual esteja relacionado ao trabalho do acidentado e que determine a morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho”.<sup>73</sup>

Na esfera constitucional, o inciso XXVIII do artigo 7º garantiu o direito de indenização em caso de acidentes de trabalho, como sendo o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

No tocante as doenças ocupacionais, são consideradas vertentes do acidente de trabalho no teletrabalho, assunto este, tratado pela doutrina quase sempre de maneira conexa. Em se tratando do teletrabalho, uma das doenças ocupacionais mais comuns e prejudiciais é sem dúvida a LER (Lesões por Esforços Repetitivos).

A LER está diretamente relacionada ao teletrabalho por ser resultantes de atividades altamente repetitivas, cabendo necessariamente ao empregador estipular medidas que coíbam o surgimento de tais lesões.

---

<sup>73</sup> TORTORELLO, Jarbas Miguel. **Acidente de trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Baraúna, 2014. p. 33.

Só no Brasil, a doença é responsável por afastar cerca de 100 mil trabalhadores brasileiros por ano.<sup>74</sup>

Nesse sentido, é recomendado pelo Ministério da Saúde a utilização de materiais adequados, o gozo de períodos de descanso regulares e a educação de postura, sendo estes apenas alguns exemplos que podem ser adotados, a fim de proporcionar maior qualidade de vida aos empregados.

Ademais, o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, dispôs sobre a obrigatoriedade da empresa em fornecer instruções e demais recomendações ao teletrabalhador, a fim de evitar a ocorrência de acidentes do trabalho e o surgimento de doenças ocupacionais e, *in verbis*:

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.

Insta salientar sobre a importância do termo de responsabilidade, haja vista que o teletrabalhador terá ciência das normas e demais diretrizes que deverão ser adotadas no dia-a-dia.

A intenção do legislador é clara em atribuir à empresa a responsabilidade pela adoção de medidas de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Entretanto, não há qualquer dispositivo legal que atribua a responsabilidade do empregador no caso de ocorrência de acidente de trabalho e/ou desenvolvimento de doenças ocupacionais.

A jurisprudência estabelece critérios de causalidade para sua configuração, uma vez demonstrado o dolo ou a culpa por parte do empregador mediante os meios probatórios em direito admitidos, pode-se estabelecer a existência ou não da responsabilidade de indenizar.

Assim, haverá o dever de indenizar caso haja a comprovação da omissão de fiscalização e/ou de orientações do empregador ao teletrabalhador. Nesse sentido, é o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

TRABALHO EXTERNO, PARTE DELE EM DOMICÍLIO. DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O art. 6º da CLT afasta qualquer possibilidade de distinção entre o trabalho que se realiza no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do

---

<sup>74</sup> Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2012/04/lesao-por-esforco-repetitivo-ler>  
Acesso em: 14 set. 2018.

empregado. Ainda, o artigo 154 do mesmo diploma estabelece que cabe à empresa observar o quanto disposto no Capítulo V ("Da Segurança e da Medicina do Trabalho") em "todos os locais de trabalho", pelo que o trabalho externo não isenta o empregador do cumprimento do quanto disposto no artigo 157 da CLT. Segue, assim, **competindo ao empregador promover ações de orientação e suporte ao trabalhador na prestação do seu trabalho, onde quer que ele se desenvolva, de modo a prevenir doenças decorrentes do labor exercido em proveito do empreendimento. Omitindo-se a empresa, e advindo o dano, é devida a indenização.** Recurso patronal a que se nega provimento.  
(TRT/SP - 01215200702102002 - RO - Ac. 4ªT 20100403071 - Rel. RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS - DOE 21/05/2010) (grifamos)

Esse também é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO.** O fato de o empregador trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger. 'Todos os locais de trabalho', sem distinção (art. 154 da CLT). **É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia no art. 5, inciso XI, da Constituição Federal.** Essa particularidade, sem dúvidas, constitui elemento que vai interferir na graduação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, **mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quando às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do art. 157, II da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (art. 199 da CLT), pausas para descanso, etc.** Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelos empregados, **em face a sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissionais constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.**  
(Processo 00208-2006-143-03-00-2 RO, Des. Rel. Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02.09.2008). (grifamos)

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho não firmou entendimento majoritário sobre o tema.

Nas lições de Deusmar José Rodrigues: "Nota-se que o Tribunal Superior do Trabalho ainda não tem posição formada sobre a questão. A resolução de tema de tamanha importância pressupõe amplo debate com as partes e a

sociedade”<sup>75</sup>

Embora a Lei nº 13.467/2017 tenha sido omissa quanto a fiscalização do meio ambiente do trabalho, caberá ao empregador tomar as providências cabíveis a fim de atestar se o ambiente laboral está apto e de acordo com as normas de higiene e segurança do trabalho.

De forma exemplificativa, poderiam ser feitas vistorias periódicas ao local do teletrabalho oriundas de negociações coletivas, no intuito de que haja uma constatação factual da situação laborativa.

Necessário lembrar que, é considerado abusivo qualquer forma de fiscalização que penetre direta ou indiretamente no domicílio do empregado, configurando uma afronta ao direito de intimidade previsto no artigo 5º da carta magna.

Ademais, a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou durante o dia, por determinação judicial, nos termos do artigo 5º, inciso XI da Constituição Federal.

Contudo, também é necessário ter precaução ao aplicar penalidades e demais medidas correlatas às empresas, evitando assim, que tais proporções possam inviabilizar o exercício do teletrabalho no Brasil.

#### 5.4 ALTERAÇÃO CONTRATUAL UNILATERAL – GARANTIA OU FLEXIBILIDADE DE DIREITOS?

Com a evolução da sociedade e o surgimento dos meios telemáticos, as normas jurídicas foram aos poucos adaptadas à nossa realidade, a fim de suprir as necessidades advindas da chamada “Era da Informação”.

Segundo Paulo Hamilton Siqueira Júnior, “Se, de um lado, o direito é resultado de múltiplos fatores sociais, de outro, é o instrumento mais qualificado de

---

<sup>75</sup> RODRIGUES, Deusmar José. (Org.). **Lei da Reforma Trabalhista. Comentada artigo por artigo.** São Paulo: Jhmizuno, 2017, p. 98.

controle e transformação social, porque detentor do poder de coação.”<sup>76</sup>

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto: “No Direito do Trabalho, a revolução tecnológica plantou as raízes de um movimento revisionista, tão controvertido quanto inevitável, o da flexibilização de princípios e normas, que permita a sobrevivência de seu papel de regulador tutelar das relações de trabalho subordinado no mundo capitalista ocidental”.<sup>77</sup>

As transformações no mundo do trabalho deram origem a trabalhadores multifuncionais, cada vez mais influenciados pelo avanço tecnológico. Dentre essas modalidades laborais, podemos mencionar o teletrabalho.

De acordo com os §§1º e 2º do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho, é cabível a transição entre regimes presenciais e de teletrabalho por vontade do empregador, desde que haja mútuo acordo entre as partes, respeitado o prazo mínimo, 15 dias, vejamos:

§1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Entretanto, embora o legislador tenha permitido a alteração contratual de forma unilateral pelo empregador, o que ocorre caso o empregado se recuse a assinar/concordar com a “proposta” ofertada? Seria essa uma garantia ou uma forma camuflada de flexibilização de direitos?

É inegável que a depreciação da mão-de-obra e a retirada de direitos sejam antagônicos aos anseios da classe trabalhadora, podendo ser questionado a constitucionalidade da norma supramencionada em face do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, ancorado pelo caput do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Segundo Ives Gandra da Silva Martins Filho:

<sup>76</sup> JÚNIOR, Paulo Hamilton Siqueira. **Teoria do direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 229.

<sup>77</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 508.

O trabalhador tem direito à estabilidade das relações contratuais, não sendo surpreendido pelo aumento de jornada de trabalho, redução da remuneração, **transferência de local de prestação de serviços**, sem que haja sua anuência à alteração e desde que essa alteração não lhe seja substancialmente prejudicial. O fundamento do princípio está relacionado ao fato de que o trabalho é apenas uma das dimensões da vida humana. **Não pode o trabalhador, diante de outros compromissos assumidos e deveres que possui (deveres familiares, sociais, associativos, religiosos etc.), ficar à mercê da vontade arbitrária do empregador.** <sup>78</sup> (grifamos)

Nessa perspectiva, encontram-se ameaçados os princípios da dignidade da pessoa humana e da atribuição de valor social ao trabalho, tendo em vista que o teletrabalhador se encontra obrigado a aceitar as condições impostas pela empresa, sob pena de ser demitido.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk abordam esta noção de hipossuficiência ao afirmarem que:

Subordinado como se encontra ao empregador, não está, o mais das vezes, em condições de manifestar livremente a sua vontade. **Consequentemente, concordará muitas vezes com a alteração que interessa à outra parte, pelo justo temor do desemprego.** <sup>79</sup> (grifamos)

Assevera-se que não se trata de mera especulação, mas de uma realidade presente que merece ser revista, a fim de garantir o cumprimento de princípios constitucionais basilares, sinônimos de justiça.

---

<sup>78</sup> FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 62.

<sup>79</sup> GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 323.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto nos tópicos anteriores, a tecnologia sempre esteve aliada à construção das relações de trabalho, tendo passado por profundas transformações no decorrer da história.

A preservação de direitos, tais como a dignidade da pessoa humana e a atribuição de valor social ao trabalho, tornaram-se um paradigma no sistema capitalista atual, que visa cada vez mais a obtenção de lucros econômicos em um curto espaço de tempo, mesmo que isso resulte em um estado extrema desigualdade social.

Os reflexos oriundos do teletrabalho têm sido objeto de estudos por renomados institutos de pesquisa em todo o mundo, uma vez considerada uma modalidade de trabalho em expansão global.

Dentre as vantagens, podemos mencionar o aumento na produtividade, a redução de gastos com o deslocamento e a alimentação, bem como a ausência de jornada de trabalho, facilitando assim, o controle do tempo destinado à execução das tarefas.

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 teve como objetivo regulamentar as atividades laborais exercidas pelo teletrabalhador, que realiza suas atividades preponderantemente fora das dependências da empresa, através do uso dos meios telemáticos.

Contudo, o legislador deixou de tratar questões importantes, tais como a responsabilidade do empregador na ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais, dando margem a interpretações diversas a depender do caso concreto. Além disso, a omissão legal no tocante a aplicação de multas por ausência de fiscalização no ambiente laboral coloca em risco o cumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho.

No tocante ao custeio dos equipamentos e demais itens necessários para a execução do trabalho, mesmo que seja estipulado em contrato o reembolso das despesas, não é admissível que o empregado assumas as responsabilidades pela atividade econômica, haja vista que não compete a ele a atribuição dos riscos do negócio.

Insta salientar que o teletrabalho deverá ser utilizado com cautela, sem ferir preceitos constitucionais ou flexibilizar garantias já adquiridas por Lei,

garantindo assim, a igualdade e o cumprimento da justiça.

## 7 REFERÊNCIAS

ALVES, Rubens Valtecídes. **Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro**. Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia, v.35, p.388, 2007. Disponível em: [www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18441/9873](http://www.seer.ufu.br/index.php/revistafadir/article/viewFile/18441/9873). Acesso em: 25 ago. 2018

ANTUNES, Leda. **Com nova lei, mais empresas aderem ao home office**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/especiais/com-nova-lei-mais-empresas-aderem-ao-home-office>. Publicado em 30/06/2018. Acesso em 08 set.2018

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2008.

BUCHSBAUM, Paulo. BUCHSBAUM, André. **Do Bestial ao Genial: frases da política**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Edipro, 2017.

BRASIL ECONÔMICO. **Home office já é realidade para metade dos trabalhadores corporativos no Brasil**. Disponível em <http://economia.ig.com.br/2017-11-13/home-office-brasil.html>. Acesso em 25 ago.2018

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Método, 2013.

CASSAR. Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**.15. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR. Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Método, 2017.

CÓDIGO DO TRABALHO. Disponível em:<<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf>> Acesso em: 11 jun. 2018.

EUROFOUND. **Trabalhar a Qualquer Hora, em Qualquer Lugar e Seus Efeitos no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/executive-summary/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-executive-summary>> Acesso em: 03 jun. 2018.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Aurélio Junior - **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. Editora: Positivo. 2011.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

FUTEMAR, Fabiana. **Previsto na reforma, home office já é adotado por empresas**. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/previsto-na-reforma-home-office-ja-e-adotado-por-empresas>. Publicado em: 12/07/2017. Acesso em 08 set.2018

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GOVERNO DO BRASIL - Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/saude/2012/04/lesao-por-esforco-repetitivo-ler>. Publicado em 23 dez. 2017. Acesso em: 14 set. 2018.

GOVERNO DO ESTADO DO PARÁ. Trabalho, **Realização e Consumo**. Disponível em <http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>. Acesso em 28 abril. 2018.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. P. 2.686 *apud* CASSAR. Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

JÚNIOR, Paulo Hamilton Siqueira. **Teoria do direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

JUNIOR, Antônio Carlos Bratefixe. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. Disponível em <http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTempl ate=site&inford=45151&sid=15>, Acesso em 22 jul. 2018

KUGELMAS, Joel. **Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements**. Nova York: Lexington Books, 1995. *apud* MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LUQUES, Ione. **Os Desafios do Home Office**. <<https://oglobo.globo.com/economia/emprego/os-desafios-do-home-office-6795040>> Acesso em 06 jun. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista. Entenda o que mudou.** CLT Comparada e Comentada. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINO, Vittorio Di, **The high road to telework**, ILO, Genebra, 2001. *apud* STOLZ, Sheila., MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.). **Teletrabalho.** São Paulo: LTR,2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: Livro I: o processo de produção do capital.** São Paulo: Boitempo, 2013

MAYRINK, José Maria. **O Estado de São Paulo.** Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,brasileiros-aderem-ao-home-office,1736785>. Acesso em: 04 jun. 2018

NAHAS, Thereza; PEREIRA, Leone; MIZIARA, Raphael. **CLT Comparada Urgente. Breves comentários, regras & aplicação e mapas conceituais dos artigos reformados.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NAHAS. Thereza. **Direito do Trabalho.** Institutos Fundamentais. São Paulo: Revista dos Tribunais,2017.

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** Conheça a OIT. Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 03 mar. 2018.

PEREIRA, Luis de Pinho. **O teletrabalho.** LTr 64-05/583 *apud* MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

**Princípios do Taylorismo.** Disponível em: <<https://historiadomundo.uol.com.br/idade-contemporanea/principios-do-taylorismo.htm>> Acesso em 07 jun. 2018.

RODRIGUES, Deusmar José. (Org.). **Lei da reforma trabalhista. Comentada artigo por artigo.** São Paulo: Jhmizuno, 2017.

STOLZ, Sheila., MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (ORG.) **Teletrabalho**. São Paulo: LTR, 2017.

TIEGHI, Ana Luiza; REIS, Fernanda. **Política de home office é vantajosa para empresa**. < <https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2018/02/1955267-politica-de-home-office-e-vantajosa-para-empresa.shtml>> Acesso em 06 jun. 2018.

**TELETRABALHO NA UNIÃO EUROPÉIA** – Resumo. <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2009/961/pt/1/EF09961PT.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/961/pt/1/EF09961PT.pdf)>Acesso em: 07 jun. 2018

TORTORELLO, Jarbas Miguel. **Acidente de trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Baraúna, 2014.

TURCI, Erica. **História da Escravidão: exploração do trabalho escravo na África**. Disponível em:<<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/historia/historia-da-escravidao-exploracao-do-trabalho-escravo-na-africa.htm>> Acesso em: 07 jun. 2018.

TREVISAN, Karina. **Dificuldade de concentração e interrupções são as principais queixas de quem trabalha de casa**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/dificuldade-de-concentracao-e-interruptoes-sao-as-principais-queixas-de-quem-trabalha-de-casa-diz-pesquisa.ghtml> . Publicado em 09 julho. 2017. Acesso em: 08 set. 2018

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo>. Acesso em 04 set. 2018

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>. Acesso em 04 jun. 2018

VERASZTO, Estéfano Vizconde *et al.* **Tecnologia: Buscando uma definição para o conceito**. Revista Prisma.com. Porto, n. 8, p. 5, 2009. Disponível em: <http://ojs.letras.up.pt/index.php/prisma.com/article/view/2065/1901>. Acesso em 17 abril. 2018.