



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ**  
**FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE**

**A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO  
MODELO NA NOVA SOCIEDADE DA TECNOLOGIA E DA  
INFORMAÇÃO**

**Débora Cunha Sampaio**

**Recife, 2017**

**Débora Cunha Sampaio**

**A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO  
MODELO NA NOVA SOCIEDADE DA TECNOLOGIA E DA  
INFORMAÇÃO**

**Monografia Final de Curso apresentado  
como requisito para obtenção do título de  
Bacharelado em Direito pelo CCJ/UFPE.**

**Orientador: Hugo Cavalcanti Melo Filho.**

**Recife, 2017.**

## AGRADECIMENTOS

Os anos na faculdade não são somente “anos de faculdade”, mas, de vida. Aprendi essa lição e tantas outras enquanto respirei história nas salas da Faculdade de Direito do Recife. E, quando parece não tem mais fim, eis que estamos a um passo da despedida. Desde 2013 e, principalmente, a partir de agora, a FDR nunca será indiferente para mim.

Difícil dizer se é sorte ou destino, mas com certeza é um privilégio poder contar com a família que tenho. Painho, que tem como segundo ofício controlar meus estudos; mainha, que tão talentosa e inspiradora, estudou tantas vezes comigo; e Bi, que a mais de 7000 km de distância, consegue me passar a força de um abraço. Juntos, comemoramos o resultado do vestibular, os finais de períodos desesperadores, a aprovação na OAB e, agora, a aguardada formatura. Para muitos, podem parecer vitórias comuns, como o time que tem a obrigação de ganhar em casa. Mas, felizmente, eles me ensinaram que todas as conquistas devem ter cada pedacinho celebrado com amor.

Agradeço também aos meus amigos da amada Resenha, despreziosamente formada e unida. Um grupo que, sem dúvidas, desbancaria o STF na beleza, na sabedoria e no caráter. Digo, sem medo, que terei muito orgulho dos profissionais que vão se tornar.

Como há paixão em toda grande história, não me canso de agradecer diariamente pelo encontro com João, a pessoa mais rara que já conheci. Desde o primeiro período caminhando e aprendendo juntos, nunca houve limites para se dedicar e me ajudar a enfrentar todos os obstáculos nesses anos. Essa conquista nunca será somente minha, mas, nossa.

Prestes a iniciar o último ano da faculdade, descobri que não é muito tarde para começar algo novo. A oportunidade de trabalhar no Da Fonte, Advogados transformou minha trajetória e me fez descobrir a advocacia. À “Família Empresarial 4 & Agregados”, obrigada pela paciência e incentivo de sempre, que contribuíram para que eu me dedicasse em dobro para, finalmente, alcançar essa profissão.

Por fim, agradeço ao professor Hugo Melo por ter abraçado minha ideia e ter me orientado a desenvolver um trabalho do qual me orgulho. Costumo mencionar o provérbio árabe *maktub* (“já estava escrito”), mas, no caso desta monografia, tive que escrever cada pedacinho.

## **RESUMO**

O presente trabalho tem por escopo o objetivo promover uma análise crítica do teletrabalho na sociedade, considerando os impactos tecnológicos que sofremos nas últimas décadas. Para tanto, será avaliado como a doutrina, a legislação e a jurisprudência pátrias se posicionam a respeito do tema, além de alguns códigos internacionais. A referida análise, que terá ênfase na Reforma Trabalhista, também observará o teletrabalho em sua essência, com o objetivo de revelar contradições, vantagens e desvantagens a partir de tal regime. Assim, serão observados aspectos não só legais, mas também tecnológicos, que têm o condão de transformar as relações trabalhistas em vigor atualmente.

Palavras-chave: teletrabalho; tecnologia; informação; reforma trabalhista; regulamentação.

## **ABSTRACT**

The present study aims to perform a critical analysis of the teleworking in modern society, taking into account the technological progress of the last decades. For this purpose, we perform an assessment of the Brazilian doctrine, labor legislation and jurisprudence, as well as some international legislations. The analysis focuses on the Labor Reform and also on the teleworking nature to identify its possible contradictions, pros and cons. Therefore, not only the legal issues will be observed, but also the technological ones which have the power to transform labor relationships currently in effect.

Key words: teleworking; technology; information; labor reform; regulation.

## SÚMARIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. CONTEXTO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>8</b>
1.1. Surgimento do Direito do Trabalho .....	8
1.2. A técnica, a ciência e as relações modernas de trabalho.....	10
<b>2. BREVE ANÁLISE DO TELETRABALHO AO REDOR DO MUNDO .....</b>	<b>12</b>
2.1. Portugal.....	12
2.1.1. Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho .....	13
2.1.2. Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador .....	13
2.1.3. Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho.....	14
2.1.4. Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho.....	14
2.1.5. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho .....	14
2.2. França.....	15
2.3. Itália .....	16
<b>3. O TRABALHO À DISTÂNCIA NO BRASIL .....</b>	<b>18</b>
3.1. Modalidades de teletrabalho .....	18
3.2. A Reforma Trabalhista: aspectos da recente Lei 13.467/17 .....	20
3.2.1. Análise crítica.....	20
3.2.2. Verificação de inconstitucionalidades.....	23
3.2.3. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho .....	24
3.3. Qualitativo ou abusivo? .....	26
<b>4. A MONITORIZAÇÃO DO EMPREGADO PELO <i>MESSENGER</i>: O CASO DO TRIBUNAL REGIONAL DE GOIÁS.....</b>	<b>30</b>
<b>5. NÚMEROS DO TELETRABALHO .....</b>	<b>32</b>
5.1. Pesquisa Home Office Brasil .....	32
5.2. Future Workforce Study 2016 .....	34
5.3. Dados fornecidos pela Hom.....	34
5.4. Algumas empresas brasileiras que adotam o teletrabalho .....	35
<b>6. POTENCIAIS SOLUÇÕES PARA OS OBSTÁCULOS DO TELETRABALHO .....</b>	<b>36</b>
6.1. Legislação rígida.....	36
6.2. Coworking.....	37
6.3. Treinamento personalizado para os funcionários .....	38
6.4. Política de inclusão .....	39
6.5. Separação entre os equipamentos de uso profissional e pessoal.....	39
<b>7. O FUTURO DO TELETRABALHO E O TELETRABALHO DO FUTURO .....</b>	<b>40</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>45</b>

## INTRODUÇÃO

Apesar de conhecido por muitos, o termo "teletrabalho" ainda é estranho para alguns, seja pelo neologismo ou pelo próprio conceito que ainda confunde, especialmente, os que não têm tanta intimidade com o Direito do Trabalho.

A partir das variadas fontes do direito, observamos que a doutrina, a legislação e a jurisprudência já definiram, cada qual de uma maneira distinta, o que entendem por teletrabalho. Mas a ideia converge: todas tendem para a forma de exercício do trabalho em local distinto da sede da empresa, aliada aos meios de comunicação informáticos.

Embora não seja difícil conceituar o tema, este exige uma regulamentação complexa, minuciosa e, podemos dizer também, visionária. Isto porque vamos além do Direito, é preciso não só vislumbrar hipóteses considerando nosso contexto científico atual, como também imaginar e acompanhar por quais caminhos a revolução tecnológica, inegável atualmente, pode nos transportar. A tarefa não é fácil, pois, há algumas décadas, seria surreal conceber a ideia da complexidade de um computador, um objeto que, atualmente, é extremamente compacto, mas recheado de informações que tendem ao infinito.

Ao longo das décadas, várias legislações, ao redor do mundo, passaram a regulamentar o teletrabalho. Nos chamados países de primeiro mundo, essa relação de trabalho é mais comum, o que se deve ao desenvolvimento mais acelerado e a ordenamentos jurídicos, muitas vezes, menos rígidos que o brasileiro. Por isso, este estudo também tem a intenção de observar como o modelo laboral é tratado em outros contextos culturais, sociais e econômicos, entendendo quais pontos são passíveis de críticas e quais podem servir de exemplo para outros Estados.

No caso do Brasil, é importante discutir a fundo o assunto, uma vez que, muito recentemente, foi sancionada a Lei 13.467/17, a famosa "Reforma Trabalhista". Entre várias alterações feitas na Consolidação das Leis Trabalhistas, a referida Lei trouxe, pela primeira vez, a matéria específica do teletrabalho, que será objeto de críticas quanto ao viés de proteção do trabalhador, assim como submetida à verificação de inconstitucionalidades pela autora deste texto.

Também para auxiliar na conclusão acerca dos benefícios e malefícios do teletrabalho – tanto em sua essência quanto sob a regulação da Lei 13.467/17 – serão abordadas as questões relacionadas à produtividade e à qualidade de vida do trabalhador, bem como à otimização do tempo de trabalho, à redução de despesas pelo empregador e, até, aos potenciais benefícios ao meio ambiente. Para tanto, serão apresentados alguns estudos que corroboram a opinião e alguns exemplos de empresas que aderem ao teletrabalho no Brasil.

Considerando a complexidade dos desdobramentos a serem apresentados, serão identificadas possíveis soluções para os principais problemas decorrentes do teletrabalho, especialmente sendo este ainda tão incipiente no nosso país. Obviamente, atingir o ideal nas relações de trabalho é sempre uma tarefa bastante árdua, mas, se dispomos de recursos para resguardar e melhorar a situação do trabalhador enquanto subordinado, entende-se que é fundamental utilizá-los ao máximo e da melhor forma.

Por fim, veremos que o presente estudo demonstrará que a tecnologia que deu a propulsão inicial para o desenvolvimento do teletrabalho continua agindo de forma dinâmica e ininterrupta. Portanto, quais serão as próximas inovações que modificarão as relações de trabalho? Que impactos sofrerá a legislação? Para chegarmos à conclusão de tais questionamentos ou para criarmos ainda mais perguntas, convido-lhes a compreender um pouco da evolução do teletrabalho.

## 1. CONTEXTO HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

### 1.1. Surgimento do Direito do Trabalho

Tem-se meados do século XVIII como marco histórico para denotar o desenvolvimento do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho, especialmente com o advento da Revolução Industrial. Os fatores sociais e econômicos efervescentes da época nos remetem às fases da referida revolução que alterou os parâmetros laborais no mundo.

Primeiramente, devemos observar que a mecanização trouxe transformações que separaram definitivamente o **capital** – representado pelos donos dos meios de produção – e o **trabalho** – representado pelos assalariados – afastando a organização corporativa adotada na sociedade até então, pelos artesãos, profissionais da época. Dessa dicotomia, somente um dos lados emergiu: ao passo que os trabalhadores se afundavam em condições sub-humanas e remunerações cada vez mais baixas, os empregadores enriqueciam. Nas palavras de Ripert<sup>1</sup>:

“As classes burguesas detêm a riqueza e exercem o poder. Há portanto uma aliança entre as duas classes potenciais, econômica e política. O capitalismo se vangloria de ser individualista e liberal. Ele mesmo cria as instituições jurídicas de que necessita, mas pede, apesar disso, ao legislador, que as reconheça, obtendo-o facilmente”

A partir desse momento, formam-se traços do direito coletivo do trabalho, pois os trabalhadores passaram a se associar em organizações como as *trade unions*. Lentamente, o Estado foi abandonando a postura de observador, estando entre as causas do intervencionismo o surgimento das massas e uma consciência coletiva aliada à solidariedade<sup>2</sup>. Nesse novo contexto, em 1802, foi criada a lei que é considerada a primeira relacionada à proteção dos trabalhadores, a Lei de *Peel*. A redução da exploração de mulheres e menores, a vedação do trabalho noturno e práticas de higiene e ventilação nas fábricas – principais ambientes de trabalho à época – foram algumas determinações impostas pelo referido Ato. Nesse sentido, temos que o desenvolvimento desse ramo do Direito se deu considerando as condições insalubres e, muitas vezes, até de servidão que havia na época, com um conceito de subordinação muito diferente do que entendemos hoje. É tanto que, nos primórdios, os

---

<sup>1</sup> RIPERT, G. apud ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade** – São Paulo: LTr, 2005. P. 45

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 4ª ed ver ampl. – São Paulo: LTr, 2008. P. 65

estudiosos do Direito do Trabalho eram considerados revolucionários, visto que o termo se confundia com a própria política social.<sup>3</sup>

No Brasil, a primeira Constituição a tratar da proteção trabalhista é a de 1934, garantindo – entre outras proteções ao trabalhador – liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada máxima diária de oito horas e férias anuais remuneradas. Apesar deste primeiro passo ter sido relevante no sentido de se garantir direitos ao indivíduo que laborava, somente em 1943, a Consolidação das Leis Trabalhistas – a CLT – foi aprovada pelo Decreto 5.452/43, reunindo e integrando as leis esparsas existentes naquele momento. O que nos chama atenção é o contexto histórico, político e social do Brasil de então, podendo-se enfatizar: um país majoritariamente agrário, vivendo a efervescência dos movimentos sindicais influenciados pelos anarquistas italianos, uma Justiça Trabalhista que ainda estava engatinhando e o governo populista de Getúlio Vargas. É certo que, apesar de já considerada como antiga, a CLT ainda prevê regras bastante atuais, inclusive porque foram a ela acrescentados novos direitos e proteções pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. No entanto, é forçoso reconhecer que o contexto cultural e especialmente tecnológico da metade do século XX não permitiu que a legislação antecipasse todas as inovações e aperfeiçoamentos das relações trabalhistas, frutos do tempo e do próprio trabalho do homem.

Como reforça Everaldo Gaspar<sup>4</sup>, a sociedade industrial se consolidou numa economia baseada no sistema de produção em série, representado pela correspondência entre crescimento econômico e geração de empregos e pela ideia de que o trabalho seria a fonte de toda riqueza. Com o surgimento de grandes fusões e incorporações nos setores produtivos, os fundamentos da teoria *keynesiana* foram desestruturados. O capitalismo da informação, a partir da produção flexível e da revolução da computação, mexeu com o antigo mercado, institucionalizando o horário flexível, o trabalho temporário, a distribuição personalizada de férias, entre outras mudanças. Em suas palavras:

“Tempo flexível, tempo variável, tempo imprevisível, autogerência do tempo, duração em redes, tele-trabalho, trabalho em domicílio, desestruturam a lógica das relações de trabalho instituídas na era do capitalismo industrial. Altera-se também o espaço tradicional dessa mesma sociedade industrial. Descaracterizados o domínio

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 26ª ed. – São Paulo: Atlas, 2010. P. 7

<sup>4</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral** – São Paulo: LTr, 2005. Pp. 311-312

do tempo e o controle do ritmo, rompe-se a colonização de territórios centrada no capitalismo de Estado.”<sup>5</sup>

O triunfo do capitalismo transformou as relações de trabalho, o que gerou uma contradição entre quem tem poder para admitir, remunerar, administrar e quem fica subordinado a todas as prerrogativas mencionadas. A desigualdade é clara, assim como a coação, o que faz o trabalho livre ser, simultaneamente, subordinado<sup>6</sup>. A partir desta ideia, Stéfano Toscano<sup>7</sup> defende que as relações de dominação são relações de poder, sendo o direito um instrumento posto a serviço dessa dominação. Considerando que vivenciamos esse cenário no contexto do Direito do Trabalho, é inevitável a indagação sobre quão efetiva é a proteção prometida e pretendida por um sistema jurídico que regula interações entre partes tão díspares em sua essência, especialmente quando o dinamismo e as transformações sociais atuam diretamente sobre elas.

## 1.2. A técnica, a ciência e as relações modernas de trabalho

“Como vivemos hoje a era da globalização, da informática, da cibernética e da constante automação em face dos incontáveis avanços tecnológicos, tudo isso aliado a uma competição internacional por mercados de consumo mais promissores, novos ventos neo-liberais tentam desconfigurar ou mesmo aniquilar esta conquista histórica que é a CLT, quando se busca a todo o custo substituir o legislado pelo negociado, como se nossa estrutura sindical ou nossa economia fosse tão pujante como aquelas que imperam nos países altamente desenvolvidos, onde os níveis salariais e as condições de vida dos trabalhadores são infinitamente superiores.”<sup>8</sup>

Nas últimas décadas, surgiram profissões que demandam esforço além do físico, contrariando a forte característica manual do trabalho na sua origem. O trabalho essencialmente fabril, nascido com a revolução industrial, com seu caráter repetitivo e padronizado, tem sido mais e mais substituído em diversos setores por atividades de alta exigência cultural e autoral. Temos, hoje, profissões de cunho altamente intelectualizado, tais como: programadores de sistemas, designers, gerentes de inovação, publicitários, entre outras. O dia a dia desses “novos” trabalhadores é tudo menos metódico, uma vez que, diferentemente de outras atividades, tais “profissionais modernos” não acordam prontos para seguir uma rotina de tarefas determinada. A produtividade, neste caso, está intimamente

---

<sup>5</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Op. Cit.* Pp. 313-314

<sup>6</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar de Lopes. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. São Paulo: LTr, 2014. P. 21

<sup>7</sup> TOSCANO, Stéfano *apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar de Lopes. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. São Paulo: LTr, 2014. P. 68

<sup>8</sup> CARMO, Julio Bernardo do. **Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica** – 06/05/2013. Texto disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177642,21048-Setenta+anos+da+CLT+uma+retrospectiva+historica>> . Acesso em: 09/07/2017.

ligada à inspiração e à criatividade, que podem surgir a qualquer momento do dia – e não necessariamente durante o conhecido “horário comercial”. Reverberando essa tendência, em um mercado cada vez mais competitivo e pirateado, é mais importante do que nunca que as ideias sejam inovadoras, desencadeando o surgimento de produtos e serviços originais, funcionais e acessíveis, que tragam alto impacto na vida das pessoas e das organizações. Em adição a todo esse complexo turbilhão em que se veem imersos os modernos profissionais, ainda se espera que esses sejam portadores de postura empreendedora – exigindo-se de cada uma de suas atividades e decisões um posicionamento de estrategista, de “dono” de um negócio no qual o empregado, na maioria das vezes, não tem nenhuma participação.

Certos serviços não podem – ou não devem – ser executados a distância. O conserto de uma máquina, a consulta a um paciente e a distribuição logística de mercadorias são exemplos de ofícios que demandam o comparecimento físico do indivíduo para que a tarefa seja realizada. Temos, por outro lado, várias referências de trabalho viáveis de serem executadas beneficiando-se das modernas conexões tecnológicas e do uso da plataforma de armazenamento em nuvem, através da qual é possível acessar informações a qualquer momento de qualquer lugar, atendendo à praticidade que a sociedade imediatista pleiteia.

Diante da gama de novos serviços oferecidos e do estreitamento que a globalização provocou, deparamo-nos com uma solução que vem sendo adotada por todo o mundo: o sistema de teletrabalho, a ser explicado ao logo deste estudo. A flexibilização que o modelo oferece atraiu milhões de empregados e empregadores, tendo em vista que a ausência física não é impedimento para várias profissões, podendo, inclusive, até potencializar a produtividade, o bem-estar e a qualidade de vida de quem trabalha em casa. No entanto, a fim de obter uma relação equilibrada e benéfica, é essencial que esta seja bem regulada e que se afastem ou minimizem-se os potenciais riscos ao trabalhador.

A CLT, de forma bastante tímida, começou a caminhar nesse sentido, quando dispôs o seguinte, em seu artigo 6º: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Ocorre que, de modo a evitar restrições, o legislador optou por incluir o trabalho a distância de modo genérico, passando o referido artigo a vigorar com nova redação, dada pela Lei nº 12.551 de 2011, além da inclusão de seu parágrafo único:

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde

que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)” (grifo nosso)

A Lei nº 12.551/11 tem origem no Projeto de Lei nº 3129/2004, que tramitou como Projeto de Lei da Câmara nº 102/2007 no Senado Federal. A justificativa<sup>9</sup> para o referido projeto, apresentada pelo Deputado Eduardo Valverde ao Congresso Nacional, foi a seguinte:

"A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho."

Nesse sentido, observamos que se buscou considerar os avanços tecnológicos e seus efeitos na relação de trabalho, equiparando o tradicional trabalho realizado presencialmente e aquele executado a distância, sempre que evidentes a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade, como estabelece o mencionado artigo 6º combinado com o artigo 3º, ambos da CLT.

Apesar do reconhecimento da necessidade de mudança, o Brasil caminha a passos lentos em relação ao tema, principalmente quando comparado com diversos países que regulam a prática há bastante tempo e de forma mais detalhada. Em virtude da importância do estudo comparativo, julgamos fundamental observar, com especial atenção, algumas das legislações de diferentes países que versam sobre o teletrabalho.

## **2. BREVE ANÁLISE DO TELETRABALHO AO REDOR DO MUNDO**

### **2.1. Portugal**

A Subsecção V do Código do Trabalho português cuida do teletrabalho, ficando os artigos 165 a 171 responsáveis pelo regulamento desse regime.

---

<sup>9</sup> Justificativa Projeto de Lei 102/2007. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=201909](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909)>. Acesso em: 02/11/2017.

Antes de iniciar a análise, observa-se que o legislador se empenhou em introduzir o tema a partir de seu conceito, explicando que o teletrabalho é “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”<sup>10</sup>. Posteriormente, temos a forma de execução e as consequências jurídicas do modelo, que serão abordadas a seguir.

### 2.1.1. Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

O artigo 166 determina que o regime discutido pode ser exercido mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, o qual deve conter, entre outras disposições, indicação da atividade a ser realizada, com menção expressa do teletrabalho, assim como da jornada e da propriedade dos instrumentos e responsabilidade pelo custeio do consumo e utilização dos equipamentos. Esta regra constitui uma exceção ao princípio da liberdade de forma, consignado no artigo 110 deste Código<sup>11</sup>

Ainda, fica garantida a migração para o teletrabalho em dois casos, caso a atividade seja compatível: (i) se o trabalhador que tiver sofrido violência doméstica solicitar transferência do local de trabalho; e (ii) quando for pai ou mãe de filho com até 3 anos de idade, se a entidade patronal dispuser de recursos e meios para atingi-lo.

É vedado ao empregador se opor ao pedido do empregado que deseje exercer o teletrabalho, nos moldes acima expostos.

### 2.1.2. Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

Quando o contrato de trabalho não for novo, o trabalhador que já tem vínculo com o empregador terá seu contrato de teletrabalho com duração não superior a três anos, ou prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Além desse preceito, o artigo 167 também dispõe que qualquer das partes pode denunciar o contrato nos primeiros trinta dias, o que, se ocorrer, tem como consequência o retorno do trabalhador à prestação acordada ou definida nos instrumentos apropriados. Tal regra não é conveniente, uma vez que coloca em pé de igualdade empregado e empregador, porque dá possibilidade de denúncia do contrato para os dois, sem ônus.

---

<sup>10</sup> Artigo 165, Subsecção V, Código do Trabalho. Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 03/10/2017.

<sup>11</sup> FALCÃO, David e outro. **Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho**. David Falcão, Sérgio Tenreiro Tomás – 3ª ed. – Coimbra: Grupo Almedina, 2015. P. 111.

### 2.1.3. Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

Segundo o artigo 168, se não estipulado em contrato, presume-se que os instrumentos utilizados pelo empregado são de propriedade do empregador, o qual deve garantir a instalação e manutenção, assim como as despesas deles decorrentes. Portanto, o trabalhador observará as regras de utilização e não desviará a finalidade do uso, salvo disposto contratualmente. Tal regra é oportuna por visar à proteção ao trabalhador em caso de dúvida, uma vez que este não será o responsável por arcar com as despesas dos equipamentos de trabalho, o que, a depender da sua profissão, pode significar custos bastante relevantes.

### 2.1.4. Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

Convém destacar a importância do artigo 169 deste Código, por assegurar os mesmos direitos e deveres dos trabalhadores “comuns” aos que exercem o teletrabalho, principalmente quanto à formação, promoção e jornada diária. Tendo em vista a necessidade da utilização dos instrumentos informáticos, foi oportuno evidenciar o dever do patrono em instruir o empregado quanto ao uso das ferramentas.

Por fim, ressaltando o objetivo da qualidade de vida aliada ao trabalho, o legislador se opôs ao isolamento do trabalhador, enfatizando contatos regulares com colegas e a própria empresa.

### 2.1.5. Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho

Apesar de o funcionário não realizar a tradicional jornada de trabalho na sede da empresa, isso não significa que ele está permanentemente à disposição do empregador. Neste sentido, este deve respeitar os períodos de descanso e a privacidade do empregado e de sua família. Portanto, o artigo 170 foi certo ao estipular que as visitas ao trabalhador que exercer o teletrabalho em domicílio devem se limitar ao interstício de 9h às 19h, sendo sempre de finalidade laboral. No entanto, não ficou definido que as visitas dependeriam da anuência do empregado, o que seria coerente, visto que a atividade realizada no seu lar estaria, ao menos no Brasil, protegida pela inviolabilidade do domicílio.

## 2.2. França

O Código do Trabalho francês destina sua Seção 4<sup>12</sup> para tratar do teletrabalho em três artigos.

Nos termos do artigo L1222-9, o teletrabalho designa toda forma de organização do trabalho através da qual, de maneira voluntária e regular, o empregado realiza, remotamente, um trabalho que poderia ser igualmente executado no espaço físico de seu empregador, utilizando a tecnologia da informação e da comunicação<sup>13</sup>. Desse modo, destacam-se a igualdade de condições para a realização do trabalho nos dois tipos de ambiente e o uso da tecnologia, além da espontaneidade do empregado em optar pelo teletrabalho. Por esta razão, a recusa do trabalhador em aceitar o teletrabalho não constitui razão para a rescisão do seu contrato, nos moldes do artigo supramencionado<sup>14</sup>.

Ainda, chama atenção que, na ausência de acordo coletivo aplicável, o contrato de trabalho ou seu aditamento deve especificar as modalidades de controle do tempo de trabalho.<sup>15</sup> Ou seja, nesse quesito, o legislador francês demonstrou preocupação com a jornada de trabalho e sua devida comprovação. É certo que o trabalho remoto não é passível exatamente dos mesmos meios de fiscalização contidos na sede da empresa, a exemplo do cartão de ponto. Logo, foi oportuno prever uma forma de controle, seja por acordo coletivo ou pelo próprio contrato de trabalho.

Passando para o artigo L1222-10<sup>16</sup>, deparamo-nos com uma série de obrigações do empregador perante o empregado em regime de teletrabalho, visando à proteção deste,

<sup>12</sup> Código do Trabalho Francês. Disponível em: <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=F499E056C5837AC079E22E1C2A3CEF95.tpdila10v\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170523](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=F499E056C5837AC079E22E1C2A3CEF95.tpdila10v_3?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170523)>. Acesso em: 11/10/2017.

<sup>13</sup> Article 1222-9, Section 4, Code du Travail. “... le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.”

<sup>14</sup> Article 1222-9, Section 4, Code du Travail. “Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.”

<sup>15</sup> Article 1222-9, Section 4, Code du Travail. “A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.”

<sup>16</sup> Article 1222-10, Section 4, Code du Travail. “Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail : 1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ; 2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ; 3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans

quais sejam: (i) assumir todos os custos decorrentes diretamente do exercício do teletrabalho, notadamente os custos de materiais, *softwares*, ferramentas e sua manutenção; (ii) informar ao trabalhador todas as restrições quanto ao uso de equipamentos ou ferramentas informáticas ou de serviços de comunicação eletrônica e das sanções em caso de desrespeito a tais restrições; (iii) dar-lhe prioridade para ocupar ou reocupar um cargo que não seja de teletrabalho e que corresponda às suas competências e qualificações profissionais, informando-o da disponibilidade de tal cargo quando surgir; (iv) anualmente, conservar em bom estado suas condições laborais e sua carga de trabalho; e (v) fixar, junto ao empregado, os intervalos de horário em que este poderá habitualmente contatá-lo.

Apesar de sucinto, o dispositivo possui um conteúdo indispensável, uma vez que o exercício do teletrabalho não pode jamais implicar desamparo para o empregado. Por esta razão, é essencial a abordagem da titularidade dos custos para a realização do serviço, além das condições razoáveis de trabalho. Não é abordada, no entanto, a questão de medicina e segurança no trabalho, que também constitui matéria deveras relevante ao analisarmos o exercício laboral.

Por fim, o artigo L222-11<sup>17</sup> traz a possibilidade excepcional do teletrabalho como uma reorganização necessária do ambiente em caso de ameaça de epidemia ou força maior, a fim de garantir a continuidade da atividade da empresa e a proteção aos funcionários.

### 2.3. Itália

Para o direito italiano, o teletrabalho se manifesta das seguintes formas: (i) no próprio domicílio; (ii) de forma móvel; (iii) em um lugar distante da sede da qual hierarquicamente depende, sendo, geralmente, um centro satélite; ou (iv) um centro de trabalho comum que abriga trabalhadores que dependem de diferentes negócios<sup>18</sup>.

---

*télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ; 4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ; 5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.*"

<sup>17</sup> Article 1222-10, Section 4, Code du Travail. "En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat."

<sup>18</sup> SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Diritto del Lavoro: diritto sindacale e rapporti di lavoro* – 4ª edição. G. Giappichelli Editore – Torino: 2013. P. 460

As Leis Bassanini, também identificadas coletivamente como Reforma Bassanini, foram algumas medidas de regulação, iniciadas a partir de 1997, pela República Italiana. A terceira delas, a “Bassanini ter” instituiu mudanças na formação de funcionários e no trabalho remoto na administração pública. Especificamente, o artigo 4º da Lei nº 191/1998 tratou do teletrabalho a fim de racionalizar a organização administrativa, identificando, por exemplo, a possibilidade de reintegração para o local de trabalho original e o teletrabalho experimental depois de ouvidos os sindicatos mais representativos.

Não há uma legislação específica na Itália regulando o tema, mas o país se sujeita ao Acordo Interconfederal de 2004<sup>19</sup>, relativo ao teletrabalho. Este Acordo estabelece, inicialmente, a definição – forma de organização ou desempenho do trabalho que utiliza a tecnologia da informação fora das instalações da empresa – e as condições do teletrabalho, tendo seus principais pontos destacados a seguir.

Pelo artigo 2º, observa-se o caráter voluntário para o empregado, mas, se proposto, pode ser recusado pelo empregador. Por outro lado, a recusa do trabalhador a aderir não constitui motivo para rescisão do contrato de trabalho e, não estando o teletrabalho pré-definido, ele é reversível por efeito de acordo individual ou coletivo.

Em relação às condições de trabalho, fica garantido que o teletrabalhador fruirá dos mesmos direitos, garantias da legislação e do contrato coletivo aplicável, previsto para um trabalhador que exerce suas atividades na sede.

Quanto à privacidade, o empregador respeitará o direito do empregado e qualquer instalação de instrumento de controle deve ser proporcional ao objetivo perseguido, sendo efetuada em respeito às leis específicas sobre terminais de vídeo.

Os custos quanto ao equipamento de trabalho, como regra geral, são de responsabilidade do empregador, que providenciará o fornecimento, instalação e manutenção, além do reembolso das despesas relativas à comunicação.

Ainda, faz-se necessário destacar que o acesso à formação e à progressão na carreira é o mesmo para os trabalhadores e os teletrabalhadores, de modo que estes ainda

---

<sup>19</sup> Acordo Interconfederal de Teletrabalho. Disponível em: <[https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo\\_interconfederale\\_telelavoro\\_9\\_6\\_2004.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf)>. Acesso em: 20/10/2017

devem receber treinamento específico voltado para a técnica de trabalho, uma vez que é uma transição, muitas vezes, radical. O mesmo se aplica para seu supervisor e seus colegas diretos, a fim de se alcançar uma boa gestão.

### 3. O TRABALHO À DISTÂNCIA NO BRASIL

#### 3.1. Modalidades de teletrabalho

De forma genérica, o teletrabalho significa “trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”<sup>20</sup>. Estando ligado à ideia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual, propõe-se a seguinte classificação<sup>21</sup>:

- a) A domicílio/*home office*: trabalho realizado na casa do empregado, mas com diferentes competências e formas organizacionais de se relacionar com o empregador;
- b) Em centros satélites: desenvolvimento do trabalho em partes “deslocalizadas” da mesma organização, mantendo comunicação eletrônica permanente com a empresa; e
- c) Centros de vizinhança: o *bureaux de voisinage*, como é conhecido na França, é o local situado perto dos trabalhadores e estruturado de forma que a infraestrutura e os equipamentos sejam utilizados de modo compartilhado por todos.

Além das definições acima, os autores também costumam mencionar o trabalho móvel, exercido por profissionais que viajam bastante ou simplesmente precisam atuar de forma externa, tais como: vendedores, corretores de seguro e publicitários. No entanto, conforme veremos mais adiante, no tópico 3.2.1, a Lei 13.467/17, em seu artigo 75-B, define o teletrabalhador excluindo as atividades que se constituam, por sua natureza, como trabalho externo.

---

<sup>20</sup> GIRARD, H. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002. P. 17.

<sup>21</sup> WIRTH, L.; DI MARTINO, V. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002. P. 19.

A agitação em torno do tema é tanta, atualmente, que a própria doutrina precisará reformular as concepções previamente estabelecidas sobre o teletrabalho. T. Breton<sup>22</sup> distinguiu quatro formas de organização do trabalho que pressupõe a execução fora da empresa. Vejamos:

- a) Trabalho a domicílio espontâneo: por iniciativa própria, o trabalhador realiza, em casa, tarefas relacionadas à sua função na empresa, sem alteração do contrato de trabalho;
- b) Trabalho flexível: é entendido, pela gestão, como uma comodidade para os funcionários, não sendo utilizado como instrumento estratégico e não modificando o contrato de trabalho;
- c) Organização flexível: está ligada diretamente à organização da produção, havendo flexibilidade quanto às relações contratuais; e
- d) Externalização de atividades: instrumento estratégico da empresa a fim de promover a flexibilidade organizacional e produtiva, assentando-se o contrato de trabalho na realização da atividade.

Entendemos que uma classificação como esta não representa mais o momento de constantes mudanças que vivemos, sejam tecnológicas ou jurídicas. Também será objeto de estudo o artigo 75-C da Lei 13.476/17, que esclarece a obrigatoriedade de ser especificado no contrato laboral o regime de teletrabalho adotado, não havendo possibilidade de a relação contratual divergir do que o empregado executa na prática. Sendo assim, considerando que a mutabilidade é uma característica inerente ao tema, não é fácil adotar classificações que perdurem por muitos anos.

Por fim, cabe salientar que o teletrabalho é gênero do qual o *home office* e os trabalhos realizados em locais diversos são espécies. Por esta razão, não se limita a nenhum deles, abrangendo diversas formas de desenvolvimento das atividades laborais. Enquanto o trabalho a domicílio advém da indústria têxtil, do couro, do ferro, entre outros, representando a manufatura, o teletrabalho diz respeito à realização das atividades laborais fora da sede da empresa, utilizando-se o trabalhador de um canal de comunicação para manter contato com a entidade patronal. Portanto, apesar da afirmação de o teletrabalho consistir no “renascimento

---

<sup>22</sup> BRETON, T. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002. P. 21.

do trabalho a domicílio”<sup>23</sup>, aquele vai além, na medida em que resulta da tecnologia da informação, da gestão de recursos, de vendas e operações mercantis, demonstrando a complexidade abundante de tarefas presente na contemporaneidade.

### 3.2. A Reforma Trabalhista: aspectos da recente Lei 13.467/17

#### 3.2.1. Análise crítica

Em julho de 2017, foi sancionada, pelo presidente Michel Temer, a “Reforma Trabalhista”, como ficou conhecida na mídia e no meio jurídico a Lei 13.467/17. Dentre as mais de cem modificações feitas na CLT, o texto inova trazendo um capítulo exclusivo para o teletrabalho, além de menções pontuais em outros artigos.

Primeiramente, observa-se que o artigo 62 da CLT, que excetua empregados abrangidos pela jornada de trabalho, ganhou um novo inciso terceiro. O rol, que contava com os que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e com os gerentes, passou a abarcar os empregados em regime de teletrabalho. Isso significa que tais profissionais terão flexibilidade para realizar suas atividades como bem entenderem, mas, na prática, correm o risco de serem demandados a qualquer tempo pelo empregador, o que afasta a lei da rigidez necessária à sua natureza, que é de tutelar o polo mais frágil. A justificativa reside na impossibilidade de controle da jornada laboral, quando em regime de teletrabalho. Sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho manifestou entendimento contrário, condenando empresas reclamadas ao pagamento de horas extras sob a alegação da possibilidade de controle do horário de trabalho. E, de fato, a mesma tecnologia que condiciona legalmente o trabalho a distância é a que permite o uso de *softwares*, por exemplo, capazes de fiscalizar e controlar o tempo que o trabalhador esteve à disposição da entidade patronal, inclusive, de maneira bastante sofisticada nos dias de hoje. Vejamos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA.** Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 62, I, da CLT. RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014. **HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. A exceção prevista no artigo 62 , I , da CLT não**

---

<sup>23</sup> ALARCÓN CARACUEL, Gallardo Moya *apud* WILFREDO SANGUINETI, Raymond. **Teletrabajo: notas sobre su calificación y regimen jurídico.** In *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*. Ano VIII, n. 9 novembro 2001. P. 294.

depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, o Tribunal Regional registrou que: o autor trabalhava em home office por opção da ré, que fechou a filial em Curitiba em 2005; os técnicos, que trabalhavam em idêntica condição, recebiam hora extra, quando acionados no plantão; não havia poderes especiais na gerência; a testemunha da ré admitiu a possibilidade de exceder o horário, caso algum cliente ligasse, a existência de folga compensatória, caso atendesse fora do expediente, e as horas trabalhadas a mais eram informadas. Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante a autorização legal para dispensa do registro. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.” (grifos nossos)

(TST - RR: 12179720115090008, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 08/04/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/04/2015)

O Capítulo II-A da Lei 13.467/17 traz cinco artigos que regulam o teletrabalho, incluindo conceito, forma e responsabilidade quanto aos instrumentos laborais. Nessa toada, passamos à análise.

O artigo 75-B estabelece que teletrabalho é a prestação de serviços naturalmente executada fora das dependências da entidade patronal – que não se enquadre como trabalho externo – com o uso de tecnologias de comunicação. Seu parágrafo único ainda garante que o comparecimento do trabalhador à sede da empresa para atividades específicas e pontuais não descaracterizam o regime de trabalho a distância.

O artigo 75-C aponta que a modalidade deve estar expressa no contrato individual de trabalho, especificando as atividades a serem realizadas. Os parágrafos do referido artigo, no entanto, dispõem sobre permissões que podem gerar riscos para o trabalhador. De acordo com parágrafo primeiro, fica autorizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, constante em aditivo contratual. Ora, se dependente da bondade do empregador, o regime de teletrabalho não constitui um direito propriamente dito, mas uma caridade concedida. Se não existem requisitos que, atingidos, possam determinar sua implantação, o deferimento ou não do pedido é arbítrio do patrão, o que reforça, e não suaviza, a hipossuficiência inerente à condição do trabalhador. Já o parágrafo segundo do mesmo artigo oportuniza ao empregador o retorno do empregado ao regime presencial mediante simples registro em aditivo contratual com transição mínima de quinze dias. Lamentavelmente, tal disposição denuncia a insegurança jurídica presente desde a criação do instituto. Novamente, o empregado se sujeita à benevolência de quem o

contratou, não sendo relevante para a Lei se ele é um teletrabalhador há um dia ou uma década, se ele precisou se reorganizar para adaptar inteiramente sua vida àquele novo regime ou, simplesmente, se é de sua vontade a reversão do modelo de trabalho, uma vez que bastam quinze dias para reverter o quadro vigente e cancelar garantias antes conquistadas. Por isto, resta clara a violação ao Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, o qual deriva do *pacta sunt servanda* e tende a vedar alterações contratuais que causem prejuízos ao empregado<sup>24</sup>.

Quanto à responsabilidade por equipamentos, custos e reembolso de despesas, o artigo 75-D indica que serão previstos em contrato escrito. Portanto, a Lei 13.467/17 não segue o exemplo do Artigo L1222-10 do Código de Trabalho francês, que determina, desde pronto, que será encargo do empregador custear materiais, ferramentas e *softwares*, assim como sua manutenção, se decorrentes do exercício do teletrabalho. Portanto, caso fique definido em contrato que será responsabilidade do empregado, este terá que arcar com os respectivos custos, os quais podem alcançar valores exorbitantes (se for o caso de ser necessário um alto investimento tecnológico para a boa execução de seus serviços). Tal medida tem potencial para inviabilizar por completo a migração para o regime aqui tratado, visto o impacto que pode causar ao trabalhador.

Encerrando o Capítulo II-A, o artigo 75-E e seu parágrafo único cuidam da segurança e da medicina do trabalho de forma precária, pois instituem que os empregados serão fortemente instruídos quanto a precauções a serem tomadas visando evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Foram dispostas recomendações acerca da conduta apropriada e não houve menção a qualquer espécie de visita técnica para vistoriar o local de trabalho e concluir acerca da segurança na execução do serviço. Tal “omissão”, por um lado, pode ser vista como negativa, já que é responsabilidade do empregador garantir um ambiente de trabalho adequado e seguro aos seus funcionários. No entanto, há quem a veja como positiva, uma vez que, se o trabalhador está em regime de *home office*, o que é mais comum, as vistorias podem caracterizar violação ao seu domicílio, esbarrando no artigo 5º, XI, da Constituição Federal.

---

<sup>24</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 11ª ed. – São Paulo: LTr, 2012. Pp. 198-200.

Por fim, cabe analisar o art. 611-A instituído pela referida Lei, especialmente no que tange ao seu inciso VIII. Pelo dispositivo, fica definido que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando dispuserem acerca do teletrabalho. É certo que convenções e acordos coletivos são fontes do Direito do Trabalho, inclusive, reconhecidas no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal. No entanto, sua finalidade é exteriorizar a autonomia privada dos sindicatos nas negociações coletivas<sup>25</sup> para proporcionar certa flexibilidade sem afastar integralmente o texto legal. O que ocorre é que essa regra tem preocupado bastante os juristas, pois, a partir dela, é possível visualizar várias violações a princípios do presente ramo do Direito.

Segundo Godinho<sup>26</sup>, o Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas preceitua a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, servindo como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador e predominando o caráter imperativo das regras justralhistas. Não é penoso reconhecer que o artigo 611-A, VIII, da Lei 13.467/17, traz exatamente o oposto do que reza o referido princípio, à medida que permite que a legislação seja preterida e o acordo de vontades se sobressaia. A problemática consiste em verificar que, facilmente, a voz do trabalhador pode ser silenciada pelos gritos do seu empregador.

O Princípio da Proteção é outro lesionado pelo mencionado dispositivo. Ele representa a estruturação interna no direito trabalhista para que regras, institutos e os próprios princípios formem uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar, na esfera jurídica, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho<sup>27</sup>. De modo claro, a prevalência do acordado sobre o legislado segue na contramão, abrindo espaço para a exploração do trabalhador.

### 3.2.2. Verificação de inconstitucionalidades

Como mencionado brevemente acima, uma das propostas da Reforma Trabalhista foi a prevalência do negociado sobre o legislado. Além dos princípios feridos, observa-se a transgressão ao artigo 7º da Constituição Federal, uma vez que, em seus incisos VI (a redução justificada de salários), XIII (a compensação de horários e a redução da jornada) e XIV (a instituição de turnos ininterruptos de revezamento), ficam especificados quais direitos dos

---

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. Cit.** P. 40

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Op. Cit.** P. 196.

<sup>27</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Op. Cit.** P. 193.

trabalhadores são passíveis de serem objeto de acordo ou convenção coletiva. Ocorre que o artigo 611-A elenca quinze hipóteses em que os acordos ou convenções estão acima da legislação, numa tentativa clara de extrapolar o texto constitucional, o que só pode ser feito através de aprovação por emenda constitucional. O dispositivo foi, inclusive, alvo de parecer do Conselho Federal da OAB na Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP<sup>28</sup>, através da qual foi alegada sua inconstitucionalidade.

Em relação à temática do artigo 62, III, instituído pela Reforma Trabalhista, observa-se que ficam afastadas as horas extras do regime de teletrabalho. Fazendo uma breve retrospectiva, vemos que o artigo 157, V, da Constituição de 1946 já previa a duração diária do trabalho não excedente a oito horas, mas admitia casos e condições excepcionais, se previstos em lei. Conforme o artigo 158, VI, da Constituição de 1967/69, era assegurado aos trabalhadores “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos”). Ocorre que o texto constitucional de 1988 não recepcionou essa possibilidade de “casos especiais”, que por muito tempo vigorou no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, não deveria ser possível enquadrar o teletrabalho no artigo 62 da CLT, porque, como já exposto, não há impossibilidade de controle da jornada diária. Dito isso, temos, primeiramente, uma contradição dentro da própria CLT, que em seu artigo 6º, parágrafo único, determina 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”. Em segundo lugar, resta violado o artigo 7º, que estipula a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, uma vez que, não se encaixando na exceção do artigo 62, o regime de teletrabalho deve seguir a regra geral firmada naquele preceito.

### 3.2.3. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho

Em outubro de 2017, foram discutidas algumas teses e aprovados enunciados relacionados à Reforma Trabalhista, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

---

<sup>28</sup> Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista apresentado pela OAB. Disponível em <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 19/10/2017.

(ANAMATRA). A finalidade era compilar os enunciados e publicá-los antes de findar a *vacatio legis*.

Entre os enunciados aprovados pela Comissão 3, destacamos o Enunciado 2, que trata da já mencionada problemática do negociado sobre o legislado, impondo limites quanto à supressão ou redução de direitos e aos conflitos com normas protetivas da dignidade humana. Tendo em vista que a ementa se deu nos termos do recém introduzido artigo 611-A da CLT, que abrange o teletrabalho, vejamos:

“NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES. NOS TERMOS DO ART. 5º, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO NÃO PODEM SUPRIMIR OU REDUZIR DIREITOS, QUANDO SE SOBREPUSEREM OU CONFLITAREM COM AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTRAS NORMAS DE HIERARQUIA CONSTITUCIONAL OU SUPRALEGAL RELATIVAS À PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.”<sup>29</sup>

Já a Comissão 6<sup>30</sup> tratou, entre outros temas, do teletrabalho em específico e de seus desdobramentos, demonstrando a preocupação dos juristas com o modo como está sendo conduzido o tema.

Com base nos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição, o Enunciado 1 traz a seguinte interpretação dos artigos 75-D e 2º da CLT: o contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e a forma de reembolso das despesas, mas sem transferir o custeio de equipamentos para o empregado, o qual deve ser suportado somente pelo empregador.

O Enunciado 2 assegura, quando for o caso, as horas extras no regime de teletrabalho, ficando garantido, em qualquer situação, o direito ao repouso semanal remunerado. Foram examinados os artigos 62, III, e 6º, parágrafo único, da CLT conforme o artigo 7º do Protocolo de San Salvador e a Recomendação 116 da OIT.

Em relação à responsabilidade do empregador por danos, o Enunciado 3 trouxe o entendimento de que “a mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E,

---

<sup>29</sup> Enunciados aprovados pela Comissão 3 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=3>>. Acesso em: 02/11/2017.

<sup>30</sup> Enunciados aprovados pela Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 02/11/2017.

parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho”.

Observa-se que a Jornada trouxe interpretações bastantes pertinentes que servirão de base para a aplicação da nova legislação a todos os operadores da área jurídica. Inclusive, várias delas foram e serão corroboradas ao longo deste estudo, confirmando que a Reforma Trabalhista peca em diversos aspectos e prejudica décadas de trabalho em prol da proteção ao trabalhador, prejuízo este que buscamos afastar vigorosamente.

### 3.3. Qualitativo ou abusivo?

Para avaliar os impactos do teletrabalho na vida do trabalhador, não seria justo não analisar o tema por, ao menos, dois cenários, considerando a delicadeza da matéria.

Inicialmente, em razão de todo o exposto no tópico anterior, concluímos com certa facilidade que a forma como foi regulada o teletrabalho na Lei 13.467/17 representa negligência e menosprezo com a natureza do trabalhador e todas as normas de proteção existentes para dirimir o desequilíbrio das relações trabalhistas. Ora, se é feita uma movimentação para lançar uma reforma trabalhista, que todo o empenho sirva para o bem, para o reforço das regras protetivas e correção das lacunas que possam, de algum modo, colocar a situação do trabalhador em risco. Sabe-se, inclusive, que o teletrabalho não é a única fatalidade verificada na referida lei. No entanto, é certo que não cabe, neste estudo, investigar todos os pontos a ela pertencentes.

Por esta questão, o teletrabalho surge, no Brasil, já como um instituto eivado de doenças. Conforme exposto, temos exemplos de códigos consolidados, por meio dos quais o legislador demonstrou razoável cuidado e responsabilidade com os princípios básicos do Direito do Trabalho, ainda que com algumas falhas. Afinal, dificilmente, uma legislação será admirada por todos, apesar de que este deveria ser seu objetivo, pois a responsabilidade que ela carrega tem impactos, muitas vezes, irreversíveis nas vidas humanas. Portanto, sob o ponto de vista da Lei, temos uma regulação abusiva, que transfere um “cheque em branco” para o livre aproveitamento do empregador.

Por outro lado, quando analisamos o tema em sua essência, antes mesmo de pensar no seu regramento, uma gama de fatores se revela e, inevitavelmente, deparamo-nos

com a reflexão: o teletrabalho é sinônimo de produtividade e qualidade de vida ou de alienação?

Hodiernamente, sofremos de um mal que parece ganhar mais proporção a cada dia: a falta de tempo. Por mais trivial que seja tocar no assunto, por mais “lugar comum” que pareça o discurso, é frequente a impressão de que o dia tem horas a menos, seja pelo trânsito nas cidades, pelas longas distâncias ou pelo excesso de demandas no trabalho. O fato é que a prescindibilidade dos deslocamentos e a autonomia no controle do próprio tempo aumentam não só a produtividade do profissional, como também proporcionam mais tempo de lazer e proveito com a família.

Outros, entretanto, podem imaginar que o teletrabalho, se realizado na modalidade *home office*, por exemplo, isola o indivíduo e confunde sua vida pessoal com a profissional. Com efeito, a diminuição – ou completa ausência – de rotina com colegas de trabalho pode promover uma espécie de “exílio” ao trabalhador, que estará mais carente da interação social; em adição, será potencializada a sua inevitável dificuldade em promover a separação das horas de trabalho daquelas que correspondem ao seu tempo livre, uma vez que o local físico onde os dois acontecem termina por coincidir.

Tendo em vista que a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro ainda é prematura, esse deveria ter sido o momento crucial para se definirem as regras que nortearão o regime, pois, sendo bem elaboradas, poderiam ser bastante prósperas. A título de exemplo, no que diz respeito ao caráter de flexibilidade, é inegável que o trabalhador, através do teletrabalho, torna-se capaz de moldar algumas exigências do seu ofício às suas necessidades pessoais. É sabido que hoje é bastante recorrente, no núcleo familiar, o pai e a mãe possuírem cada um seu próprio emprego, o que pode obrigá-los a abrir mão, muitas vezes, do precioso tempo que deveriam passar com seus filhos. Se há a possibilidade de *home office*, é bem mais viável acompanhar a rotina e o desenvolvimento deles. No pior caso, a mera desnecessidade de deslocamento na rota residência/empresa/residência, já se traduz em mais horas produtivas (de forma profissional ou pessoal) para o indivíduo. Imaginemos, ainda, um caso hipotético de um profissional que, por motivos alheios a exigências do seu trabalho, precise transferir seu domicílio para uma outra localidade, algumas vezes a milhares de quilômetros da empresa da qual faz parte. Havendo a chance de exercer o teletrabalho, afasta-se o desemprego nesse caso e em tantos outros.

Com mais tempo livre, o funcionário poderá realizar cursos e especializações, os quais antes não cabiam na sua rotina. Sem precisar fazer o percurso diário para a empresa, são também menores os riscos de violência urbana. Com um espaço destinado ao trabalho dentro de casa, a produtividade pode aumentar, pois evitam-se o barulho e as interrupções naturais de grandes escritórios. Inclusive, uma situação excepcional, mas, relativamente comum, é o teletrabalho exercido a partir de outro país, a convite de empregadoras brasileiras que desenvolvem projetos na África, por exemplo, e precisam alocar pessoal do mundo inteiro. Sobre o tema, demonstra-se o entendimento do TRT da 3ª Região quanto à subordinação ao estabelecimento da empresa no Brasil, mesmo com a virtualização da prestação dos serviços:

“COMPETÊNCIA TERRITORIAL - TRABALHO PRESENCIAL NO EXTERIOR E VIRTUAL NO PAÍS - SUBORDINAÇÃO AO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA NO BRASIL - COMODIDADE DO TRABALHADOR - PRINCÍPIOS JURÍDICOS DA JURISDIÇÃO. 1. Em depoimento pessoal o reclamante recorrente esclareceu ao Juízo que "foi contratado por telefone,... quando residia em Curitiba para trabalhar 30 dias em Luanda, Angola e 14 dias no Brasil". Portanto, inequivocamente, o foro da contratação do reclamante recorrente é a localidade de Curitiba, Estado do Paraná. Embora o reclamante recorrente afirme que trabalhava no Brasil em sistema de "home office" em Curitiba/PR, Salvador/BA e Belo Horizonte/MG, nenhuma das reclamadas possui estabelecimento na localidade de Belo Horizonte. O teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, não é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade em Direito do Trabalho estabelecida segundo os princípios jurídicos da *lex loci executionis contractus* (Súmula no 217 do TST), da *loci regit actum* e do *forum rei sitae* (foro da situação do estabelecimento da empresa, no exterior). A transnacionalização do trabalho e a virtualização da prestação dos serviços não dilui os contornos do espaço territorial do solo brasileiro e nem dissolve o vínculo que o empregado tem com a localidade em que se encontra situada a empresa que o emprega, no Brasil. Desta forma a definição da competência territorial da Justiça do Trabalho para a hipótese do trabalhador brasileiro que presta serviços presenciais no exterior e teletrabalho em solo brasileiro, é ditada por interpretação analógica (artigo 8o, caput, da CLT) do preceito do artigo 651, § 1o, da CLT, que estabelece a regra da competência territorial para hipótese do trabalho externo (prestado por agente ou viajante comercial), fixando-a na localidade em que a empresa tenha agência ou filial no Brasil, à qual esteja subordinado o empregado na execução do contrato de trabalho presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. 2. O ordenamento jurídico carece de regras claras e precisas sobre a definição da competência territorial, especialmente diante dos questionamentos jurídicos relevantes do presente processo, que envolve a prestação parcial de trabalho presencial no exterior e a prestação parcial de trabalho virtual no Brasil, pelo que rejeitamos os argumentos recursais no sentido de que a competência territorial possa e deva ser estabelecida por comodidade do empregado no foro do seu domicílio, posto envolver questões fundamentais do exercício da jurisdição, dentre elas a soberania nacional, o princípio jurídico da eficiência da Administração da Justiça (artigo 37, caput, CF/88), a garantia da razoável duração do processo e dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação (artigo 5o, inciso LXXVIII, CF/88) para ambos os litigantes, pois só a lei pode conferir tratamento privilegiado a qualquer das partes litigantes, para tanto devendo fundamentar a exceção legislativa imposta ao princípio da isonomia de tratamento que emana do artigo 5o, caput, da Constituição Federal de 1988, e cujos termos de cumprimento são ditados para o processo pelos demais incisos da mesma norma constitucional." (grifos nossos)

(TRT-3 - RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010,15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim.)

Do ponto de vista do empregador, também é possível vislumbrar diversas vantagens. A redução do custo é a principal, que se revela sob o aspecto da redução do espaço mobiliário, economia com transporte, diminuição do absenteísmo, além da maior motivação e produtividade que a modalidade laboral pode trazer<sup>31</sup>. A proposta do teletrabalho representa confiança por parte da empresa e maturidade por parte do funcionário, assim como de seus gestores e colegas de equipe, além de atender às demandas dos trabalhadores mais jovens e atraí-los, tendo em vista que as novas gerações nasceram na era tecnológica.

É pertinente abordar também a questão do meio ambiente. A diminuição do uso do transporte pelo trabalhador não é só uma economia de tempo e financeira, mas provoca, de modo não menos importante, a redução da poluição e descongestionamento do trânsito, especialmente nos grandes centros urbanos. Ademais, considerando que o trabalho é exercido a distância, presume-se que há menos uso de papel; ainda que não seja uma economia tão evidente, pode ser considerável quando analisada em larga escala.

Nas últimas décadas, a tendência no Brasil tem sido o uso de transportes individuais em detrimento dos coletivos, muito por conta da precariedade desses últimos. O IPEA<sup>32</sup> afirma que o setor de transportes é responsável por 9% das emissões de CO2 no país. Estima-se que, em 2013, as emissões provenientes de automóveis e motocicletas alcançaram 19,2 milhões de toneladas. Por esta razão, acredita-se que a adesão ao teletrabalho pode transformar as condições urbanas no Brasil, implicando fluidez no trânsito, menor poluição e mais qualidade de vida para os indivíduos.

Portanto, resta evidente que condena-se a forma como o teletrabalho foi regulado pela Reforma Trabalhista. No entanto, não é porque está sendo mal conduzido que o teletrabalho é prejudicial. Trata-se de um instituto com potencial, mas que, infelizmente, foi abordado com desleixo no nosso país. Defende-se, aqui, que o teletrabalho norteado com o devido zelo pode ser uma alternativa bastante fértil nas relações trabalhistas.

---

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Op. Cit.** P. 323.

<sup>32</sup> JUNIOR, Nilo Luiz Saccaro. **Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono** – Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2016. P. 13

#### 4. A MONITORIZAÇÃO DO EMPREGADO PELO *MESSENGER*: O CASO DO TRIBUNAL REGIONAL DE GOIÁS

Como já exposto, em situações de teletrabalho é possível fazer o monitoramento do empregado a partir de diversos *softwares* que estão normalmente à disposição do empregador. Quais as consequências desse monitoramento, entretanto, se feito através de sistemas como o *Messenger*, sendo esta uma ferramenta informática pessoal e não de cunho corporativo?

Foi prolatado acórdão do Tribunal Regional de Goiás, em 2011, concluindo pela justa causa da empregada, após a obtenção de informações comprometedoras através do *Messenger*, que qualificavam a ocorrência das hipóteses previstas nas letras “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento) e “c” (negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial o serviço), ambas do artigo 482 da CLT. A justificativa se baseou no fato de o aplicativo ser comumente utilizado na empresa como ferramenta de trabalho, sendo perfeitamente aceitável o controle das mensagens sem caracterizar violação dos direitos à intimidade e sigilo de correspondência. Vejamos abaixo a transcrição do mencionado acórdão:

“MONITORIZAÇÃO DO MSN. QUEBRA DE SIGILO DE CORRESPONDÊNCIA. NÃO OCORRÊNCIA. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, sendo o MSN comumente utilizado na empresa como ferramenta de trabalho, é perfeitamente aceitável a monitorização das mensagens enviadas e recebidas pela empregadora, sem que reste configurada violação dos direitos à intimidade ou privacidade e sigilo de correspondência. Esse o controle apresenta-se como a forma mais eficaz, tanto de proteção e fiscalização às informações que tramitam no âmbito da empresa, inclusive sigilosas, quanto de evitar o mau uso do sistema internet, que pode, inclusive, atentar contra a moral e os bons costumes, causando à imagem da empresa prejuízos de larga monta. Nego provimento ao recurso.”

(TRT-18 1634200901118001 GO 01634-2009-011-18-00-1, Relator: ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 58 de 08.04.2010, pág.9/10.)

No caso em questão, havia diversos fatores a serem considerados. O e-mail utilizado para o *login* no aplicativo era pessoal e, mesmo assim, foi aceita como prova documental a transcrição dos diálogos protagonizados pela recorrente. Ainda, o *Messenger* era usado frequentemente pela recorrente para efetuar contato com os clientes em nome da empresa. Por fim, a máquina utilizada para o uso da ferramenta de comunicação era de

propriedade da empresa. O regulamento interno da empresa dispunha que o acesso à internet e o fornecimento de endereço de e-mail eram ferramentas de trabalho, devendo ser utilizados unicamente para atividades relacionadas ao serviço, ficando reservado à entidade a sua correta utilização, podendo verificar qualquer arquivo armazenado nas bases de dados. Não constava, entretanto, assinatura da empregada no referido regulamento, mas a empresa alegou que, por ser analista de sistemas, não seria crível que a funcionária desconhecesse por completo o procedimento adotado.

A mencionada decisão confrontou a regra consolidada há muito pelo TST, confirmando que o empregador só poderia acessar o e-mail corporativo, e não pessoal, do empregado, como transcrito abaixo:

“PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual ("e-mail" particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado "e-mail" corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.” (grifos nossos)

(TST-RR 613/2000-013-10-00-7, Relator: JOÃO ORESTE DALAZEN, Data de Publicação: DJ - 10/06/2005.)

Considerando a novidade da matéria, o caminho a ser trilhado para a uniformização da jurisprudência nesse sentido parece ser longo. Acompanharemos aos poucos o seu amadurecimento quanto à forma de lidar com a tecnologia enraizada no trabalho. As regras de utilização devem ficar bem estabelecidas logo de início, porque a essência do teletrabalho é a comunicação através de aparelhos informáticos, sendo possível que os empregadores intensifiquem a sua fiscalização, inclusive, porque essas ferramentas serão praticamente as únicas fontes de monitoramento.

## 5. NÚMEROS DO TELETRABALHO

### 5.1. Pesquisa Home Office Brasil

No período de outubro de 2015 a março de 2016, a SAP Consultoria realizou uma pesquisa de mercado junto a 325 empresas de diferentes segmentos com o intuito de coletar números e informações sobre o tema, criando o estudo Home Office Brasil<sup>33</sup>, com apoio da SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades) e patrocínio da GCONTT (Grupo de Consultoria em Teletrabalho). Vejamos a seguir alguns números, como transcritos da referida pesquisa.



O estudo revela que 68% das empresas adotam alguma das modalidades de teletrabalho e 37% possuem a prática de *home office*. Observa-se que, desde 2014, esses

<sup>33</sup> Informações extraídas de estudo de mercado da SOBRATT (2016). Disponível em: <[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo\\_Home-Office\\_Consolidado\\_2016.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home-Office_Consolidado_2016.pdf)>. Acesso em 20/10/2017.

valores vêm crescendo, demonstrando que essa tendência não deve diminuir, especialmente se considerarmos o contexto de declínio financeiro do país, com a conseqüente diminuição do número de postos de trabalho. Importante ressaltar que 66% das empresas contempladas na pesquisa consideram o *home office* como alternativa para a manutenção dos empregos, diante de períodos de crise econômica.

Um fator preocupante é a quantidade de instituições que não adotam contrato de trabalho diferenciado junto aos praticantes, uma vez que são 62% que negligenciam a formalidade do regime. Espera-se que haja diminuição dessa estatística nos próximos anos, pois é fundamental para a segurança jurídica do trabalhador que o contrato reflita sua real condição. Mediante a assinatura de um termo aditivo ao contrato originalmente firmado, ou através da elaboração de um novo contrato, devem ficar estabelecidas as especificidades do teletrabalho, incluindo os respectivos direitos, deveres, horários de trabalho, questões relacionadas à segurança do trabalhador, assim como descrição do local apropriado para desenvolvimento das tarefas, entre outros.

Outro ponto que chamou atenção foi em relação ao controle da jornada de trabalho. A Home Office Brasil declarou que 55% das empresas partícipes da pesquisa se utilizam de processos de monitoramento, a fim de acompanhar o cumprimento da jornada, quer seja fisicamente, através da análise de relatórios de atividades e/ou visitas ao local do trabalho, ou *online*, via controle do *login* do usuário em sistemas de informação que lhe dão acesso às ferramentas e informações da empresa (notadamente através de algum tipo de intranet).

Por fim, ressaltam-se os principais elementos vistos como obstáculos pelas empresas participantes da pesquisa para a implantação do teletrabalho, quais sejam: conservadorismo por parte da direção; manutenção da confidencialidade do negócio e segurança da informação; aspectos legais, como a “rigidez”; necessidade de ferramentas para gestão de atividades em ambientes externos; além de eventuais problemas relacionados à tecnologia e à infraestrutura demandadas pelo teletrabalho.

## 5.2. Future Workforce Study 2016

Também em 2016, as companhias Dell e Intel realizaram a pesquisa *Future Workforce Study 2016*<sup>34</sup>, demonstrando que os empregados geralmente estão satisfeitos em suas funções; porém, com a evolução da tecnologia e da comunicação remota, a insatisfação surge da capacidade restrita das áreas físicas de trabalho.

Os *desktops* e os telefones com fio não mais atendem aos estilos de vida modernos, nem a forma de atuar dos mais jovens, frutos da famosa “Geração Milennial”. A expectativa é de crescimento exponencial da mobilidade e suporte a novos modelos de trabalho, através de uma matriz de tecnologias digitais. Com a consolidação da mobilidade, a pesquisa acredita na crescente produtividade, resultante de uma inovação rápida e eficiente, e na maior capacidade dos funcionários, que, entendendo o uso de tecnologias como a inteligência artificial, terão mais êxito ao cumprir seus objetivos.

Aproximadamente 44% dos participantes opinaram que o espaço de trabalho não é tecnológico o suficiente e 57% deles esperam estar trabalhando em escritórios mais “inteligentes” nos próximos cinco anos. O Brasil foi o país com maior quantidade de respondentes nesses dois quesitos (57%). Muito disso se deve ao fato de que os empregadores ainda utilizam, predominantemente, *desktops* e telefones fixos ao invés de *laptops/tablets* e *smartphones*. Segundo a pesquisa, os fatores campeões em “perda de tempo” são tarefas administrativas (19%), *softwares* lentos ou “bugados” (19%) e dispositivos lentos ou “bugados” (17%). Ainda, um em cada três respondentes declara que a tecnologia disponível em suas casas é mais avançada do que as acessíveis no local de trabalho, o que favorece a implantação do teletrabalho, uma vez que a otimização do tempo para a realização das tarefas demandadas pelo empregador geraria mais produtividade.

## 5.3. Dados fornecidos pela Hom

A empresa Hom é especialista em ajudar organizações a implantarem e gerenciarem novos modelos de trabalho a distância, oferecendo consultorias quanto à gestão de equipes, aumento de produtividade, entre outros. O site da Hom compilou dez estatísticas

---

<sup>34</sup> DELL-INTEL, BERLAND, 2016, slide 5. Disponível em: <[http://www.workforcetransformation.com/workforcestudy/assets/report/Dell-future-workforce-study\\_GLOBAL.pdf](http://www.workforcetransformation.com/workforcestudy/assets/report/Dell-future-workforce-study_GLOBAL.pdf)>. Acesso em: 20/10/2017.

sobre o *home office*, das quais, de forma consolidada, destacamos<sup>35</sup>: (i) segundo a *Surepayroll*, 86% dos entrevistados afirmaram alcançar maior produtividade trabalhando sozinhos<sup>36</sup>; (ii) de acordo com a PGI, 82% relatam níveis mais baixos de estresse<sup>37</sup> após terem convertido sua forma de trabalho para *home office*; (iii) segundo a *Forbes*, a empresa Aetna teve uma economia de 78 milhões de dólares com espaço físico, em um ano, após a adoção do teletrabalho<sup>38</sup>; segundo a *After College*, 68% dos candidatos pertencentes à “Geração Milennial” afirmaram que a possibilidade de trabalhar remotamente aumentaria muito o interesse por um trabalho<sup>39</sup>.

#### 5.4. Algumas empresas brasileiras que adotam o teletrabalho

Uma publicação da Revista Exame revelou oito grandes empresas que praticam o trabalho remoto no Brasil<sup>40</sup>. Desde 2000, o *home office* integral é oficial na Ticket, gerando uma economia para a empresa na ordem de 3,5 milhões de reais mensalmente, com 150 pessoas em regime de trabalho remoto. A empresa se responsabiliza por equipar o ambiente de trabalho do funcionário em casa, fornecendo mobiliário como mesa e cadeira, além de equipamentos necessários para a realização do trabalho, a exemplo de telefone e computador; em adição, provê ao empregado o reembolso do seu gasto com energia elétrica.

Já a Philips conseguiu acordar com os sindicatos as condições para implantar o teletrabalho e, em 2016, somente 15% dos seus funcionários possuíam local fixo no escritório.

Em 2012, a AES Brasil precisou reduzir em 20% os seus postos de trabalho, o que a obrigou, então, à adesão ao modelo de teletrabalho e ao treinamento dos gestores, a fim de manter a prática eficiente e saudável.

---

<sup>35</sup> **10 estatísticas sobre o *home office***. Disponível em: <<http://homeoffice.com.br/2016/08/24/10-estatisticas-sobre-home-office/>>. Acesso em: 20/10/2017.

<sup>36</sup> SCHUMACHER, Stefan. *Productivity prohibitors: how to stop them in their tracks*. Disponível em: <<https://www.surepayroll.com/resources/blog/productivity-prohibitors-how-to-stop-them-in-their-tracks>>. Acesso em: 20/10/2017.

<sup>37</sup> *State of telecommuting*. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/PGI/state-of-telecommuting-2014-pgi-report/1>>. Acesso em: 20/10/2017.

<sup>38</sup> MEISTER, Jeanne. *Flexible Workspaces: Employee Perk Or Business Tool To Recruit Top Talent?* Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/04/01/flexible-workspaces-another-workplace-perk-or-a-must-have-to-attract-top-talent/#6f95e09c2ce7>>. Acesso em: 20/10/2017.

<sup>39</sup> *2015 AfterCollege Career Insight Survey*. Disponível em: <<https://www.aftercollege.com/cf/2015-annual-survey>>. Acesso em: 20/10/2017

<sup>40</sup> LADEIA, Bárbara. **8 empresas com políticas *home office***. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-com-politicas-home-office/>>. Acesso em: 20/10/2017.

## 6. POTENCIAIS SOLUÇÕES PARA OS OBSTÁCULOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho, desde sua proposição, vem revelando grande potencial para se instalar no Brasil, especialmente considerando as empresas instaladas em grandes metrópoles. Contudo, precisamos reconhecer que é um modelo de trabalho ainda carente de diversos aperfeiçoamentos. Por isso, propomos, nesse momento do estudo, algumas melhorias, ou mesmo soluções, para os principais problemas temidos pelos mais conservadores, visando à implantação do regime com mais fluidez e, principalmente, segurança para o trabalhador.

### 6.1. Legislação rígida

É certo que a Lei 13.467/17 foi sancionada há poucos meses e entrará em vigor em novembro do presente ano. No entanto, é importante ter em mente que uma quebra de paradigma nas relações laborais, como a trazida pelo teletrabalho, apesar de ser relevante para diversos aspectos sociais e econômicos, não pode se sustentar somente na criação de uma lei, mas na efetivação de uma regulamentação rígida, que possa abarcar todos os riscos advindos mudança para o trabalhador. Não é a propositura e a sanção de uma nova lei que, necessariamente, a caracterizam como uma norma atual, pois, como já analisado na regra em tela, em diversos pontos, foi observado que ela introduz riscos de gerar uma precarização do trabalho. O principal exemplo desse risco, trazido pela Reforma Trabalhista, é a já mencionada prevalência do acordado sobre o legislado, que, contraditoriamente, foi fixada pela própria lei. Sabe-se que as experiências derivadas de acordos podem ser devastadoras e formalizar esse quadro de insegurança jurídica para o trabalhador é quase um incentivo ao descumprimento legal – respaldando-se no fato de que haveria um “acordado” sendo seguido.

Portanto, para pensarmos em situações específicas, é necessário primeiro avaliar o contexto legal em que o empregado está inserido, para melhor entender a conjuntura do teletrabalho que se aplica ao mesmo. Resta claro que o legislador não pensou dessa maneira e “sacudiu” regras com maquiagem de inovação. Ocorre que estamos vivendo uma época em que inovar não é simplesmente criar algo novo; a ideia criativa de sucesso presume o desenvolvimento aliado à responsabilidade social e à geração de impactos efetivos e benéficos. Transportando o conceito para o nosso mundo, fica evidente que os que criam nossas leis não atingiram tal nível de maturidade.

Como tentativa de “correção”, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho trouxe diversos enunciados oportunos – citados no ponto 3.2.3 – para orientar os juristas a aplicar a legislação de modo mais favorável ao trabalhador, considerando a proteção da qual ele carece. Tais interpretações sistemáticas são necessárias por definirem objetivamente a condução das regras visando a redução de conflitos.

## 6.2. Coworking

Para muitos, um dos obstáculos para alcançar a desejada produtividade máxima é criar uma rotina de trabalho fora do estabelecimento da empresa (em casa, por exemplo), onde alguns fatores, como o próprio cotidiano familiar, poderiam interromper a concentração e a disciplina do indivíduo. Por isso, o *home office* é alvo de algumas críticas, mas também há alternativas para o profissional que não se sente naturalmente inclinado para esse modelo.

Inicialmente pensado para o *freelancing* e para as *start-ups*, os espaços de *coworking* reúnem trabalhadores de diversas áreas, que contam com a infraestrutura necessária e adequada para receber clientes, com um custo menor do que o que teriam caso alugassem uma sala comercial independente. É uma forma interessante de evitar o isolamento do *home office* mas, ao mesmo tempo, conseguir manter a rotina de trabalho fora de um ambiente físico de cunho familiar ou residencial. O indivíduo estaria fora do estabelecimento da empresa à qual se vincula, mas, ainda assim, dentro de um ambiente construído e pensado para o trabalho. De acordo com a Coworking Brasil<sup>41</sup>, a reunião das pessoas permite que os escritórios se espalhem pelo país. No Brasil, há mais de cem espaços para esse fim e, no mundo, estima-se uma quantidade em torno de quatro mil espaços em funcionamento.

O Impact Hub Recife é um desses locais que permitem a troca de experiência entre profissionais e os números divulgados acerca da sua operação são bastante positivos<sup>42</sup>: a partir do *coworking*, 71% dos membros tiveram a oportunidade de aprender uma nova habilidade; 83% conseguem trabalhar de forma mais produtiva e eficiente quando comparado ao seu local de trabalho anterior; 55% puderam se conectar com um novo projeto ou oportunidade de trabalho; e 78% expandiram sua rede de contatos profissional – fator cada vez mais essencial para o sucesso profissional.

---

<sup>41</sup> O que é *Coworking*? Disponível em: <<https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking/>>. Acesso em: 21/10/2017.

<sup>42</sup> Dados estatísticos fornecidos pelo Impact Hub. Disponível em: <<https://www.impacthubrecife.com/impact-hub/>>. Acesso em: 19/10/2017.

Desse modo, a depender da função do trabalhador, é possível explorar ao máximo o seu potencial, estando, ao mesmo tempo, em um ambiente confortável, com “clima” de trabalho e tendo a oportunidade de interagir com pessoas que atuam em diversos campos profissionais. É fundamental, nesses casos, que seja considerado o perfil do trabalhador para identificar se seu rendimento seria superior em casa ou em um espaço coletivo, pois uma decisão equivocada pode comprometer os resultados e até mesmo a autoestima do trabalhador, não trazendo os benefícios pretendidos.

### 6.3. Treinamento personalizado para os funcionários

Por ainda ser novidade para muitos, há várias empresas que não têm o trato adequado com as situações de teletrabalho. Este modelo é baseado, entre outras premissas, na confiança depositada pelos gestores na capacidade e responsabilidade profissional dos teletrabalhadores. Logo, tanto os gestores quanto os teletrabalhadores devem passar por um período de intensa exposição à informação específica e a um treinamento específico para que entendam os principais conceitos e aspectos críticos do relacionamento a distância entre empregados e gestores, e como é possível evitar eventuais equívocos e prejuízos para a empresa com um programa mal implementado.

Em relação aos empregados, particularmente, exterioriza-se a importância da assessoria quanto à logística demandada pelo teletrabalho. Empresas verdadeiramente modernas e preocupadas com a produtividade de seus funcionários não só flexibilizam o regime, como também fornecem os insumos necessários, quer sejam físicos ou intelectuais, para a obtenção de êxito na adoção do novo modelo.

No caso de trabalhadores já adaptados ao modo tradicional de trabalho, pode ser um choque a mudança para o teletrabalho, ainda que seja de sua genuína vontade e interesse. Para aliar teoria e prática, faz-se necessário orientar os trabalhadores para que eles possam buscar desenvolver uma rotina de trabalho, ainda que estejam em casa. Um espaço da casa reservado como escritório, a escolha dos horários mais silenciosos para se dedicar ao trabalho, e até a vestimenta utilizada podem ser, em conjunto, a chave para se adequar de forma mais saudável ao teletrabalho.

#### 6.4. Política de inclusão

Considerando o temor quanto ao isolamento do funcionário que não trabalha na sede da empresa, fica sob a responsabilidade integral desta a promoção de reuniões, *workshops* e confraternizações para que aquele possa interagir com outros membros da organização. Manter uma frequência semanal de encontros, por exemplo – profissionais ou para além deles – é uma política de inclusão relevante, que incentiva todos os funcionários, independentemente do seu regime, a absorverem e fortalecerem a cultura da empresa, assim como estimula o estreitamento dos laços e interações entre todos os empregados.

A rotina de reuniões diárias, mesmo que não presenciais, com o supervisor, líder ou gerente do teletrabalhador, também é uma abordagem positiva, pois é plenamente possível realizar “encontros virtuais” rápidos, com duração de até trinta minutos, por exemplo, para que o empregado possa tirar suas dúvidas e reportar os problemas que vem enfrentando. Analogamente, o seu superior também pode se beneficiar desse meio para levantar seus questionamentos. Mesmo que não presencial, essa cultura gera uma aproximação benéfica e inevitável, incutindo a sensação concreta de que existe um canal de comunicação acessível entre empregado e empresa.

#### 6.5. Separação entre os equipamentos de uso profissional e pessoal

No teletrabalho, o ideal é que o empregador, sem custos para o empregado, forneça os equipamentos necessários para o desenrolar de suas atividades, e que tais equipamentos não sejam os mesmos utilizados para fins pessoais. Comumente, é preciso possuir um computador e um celular como ferramentas, principalmente considerando que o uso de tecnologia da comunicação é pressuposto legal para configurar o teletrabalho. Por isso, para evitar a confusão entre trabalho e lazer, os dispositivos fornecidos pelo empregador e os de propriedade do empregado devem, preferencialmente, ter propósitos diferentes, o que auxiliaria o trabalhador a separar com mais clareza o momento em que se está à disposição da empresa e o tempo que tem para descanso e lazer com a família. Tal medida poderia ajudar a evitar problemas de saúde física e mental, como os recentes casos relatados de “Síndrome de *Burnout*”, pela qual ocorre um esgotamento profissional decorrente do estresse prolongado.

## 7. O FUTURO DO TELETRABALHO E O TELETRABALHO DO FUTURO

Como resultado da tendência inevitável do teletrabalho, várias empresas já buscam, em ambientes virtuais, novos funcionários para compor seu quadro. No universo virtual *Second Life*, os avatares que lá “habitam” são, literalmente, uma segunda vida, na qual é possível escolher uma nova profissão, um outro corpo, carro, casa, até o barco dos sonhos, pois, nesta plataforma, tudo é possível. Na fase de maior auge do *Second Life*, houve uma procura considerável das empresas reais por profissionais capacitados nesse mundo virtual, basicamente avatares que já se destacavam na operação de negócios virtuais. A empresa alemã T-Systems selecionava pessoas através de sua executiva T-Pink, recrutadora de talentos profissionais, também um avatar que só existia no *Second Life*. T-Pink realizava uma primeira triagem para selecionar candidatos online e, só após esse passo completamente virtualizado, havia a intervenção da equipe real.<sup>43</sup> Além dos negócios, o *Second Life* também foi palco para promover e disseminar a educação, a exemplo das Universidades de Harvard e Oxford, que entraram na plataforma para ministrar cursos no mundo virtual<sup>44</sup>.

Pelo exposto, Manuel Martín Pino Estrada<sup>45</sup> mencionou a expressão “greve de avatares” ou “greve virtual”, pois, lentamente, alguns sindicatos do mundo estão adotando a nova forma de manifestação trabalhista. Para o contexto brasileiro, parece surreal pensar nessa ideia, principalmente quando a legislação ainda é incipiente sobre o tema. Mas é importante lembrar que a sociedade, com os seus avanços tecnológicos e as suas tendências de mercado, caminha de forma muito mais veloz do que a evolução do nosso ordenamento jurídico. O Direito demanda cautela, paciência e tempo para vislumbrar as hipóteses e propor as soluções, o que pode gerar um descompasso e a informalidade em algumas relações, por falta da regulamentação mais apropriada.

Apesar de, no Brasil, ainda ser novidade, já dispomos dos recursos de realidade aumentada e realidade virtual. A primeira se refere a uma experiência que integra informações virtuais a visualizações do mundo real, sendo possível, por exemplo, projetar objetos criados pelo computador bem na nossa frente. Logo, ela é capaz de melhorar a experiência do usuário gerando mais informações sobre a realidade existente. Já a segunda é uma simulação

---

<sup>43</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos**. Curitiba: Juruá, 2014. Pp. 110-112.

<sup>44</sup> A *second look at school life*. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/education/2007/apr/06/schools.uk>>. Acesso em: 29/10/2017.

<sup>45</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Op. Cit.* P. 116.

artificialmente gerada a partir da imersão do usuário em um mundo cenário, um universo paralelo criado através da ilusão de profundidade. Tais tecnologias já são usadas para treinamento militar<sup>46</sup>, simulando, entre outras tarefas, saltos de paraquedas. Entretanto, se bem desenvolvidos, os referidos recursos podem se tornar ainda mais triviais, proporcionando a experiência de o trabalhador estar no ambiente de trabalho, por exemplo. Inicialmente, pode ser que o custo seja muito alto, mas, assim como toda tecnologia, tem potencial para se tornar mais acessível ao longo dos anos.

Da mesma forma, se ampliarmos o horizonte, podemos afirmar que a relação estrita entre homem e máquina ficou pra trás. Não é impossível que os robôs entrem em cena no direito trabalhista, com “consciência”, fonte de energia, inteligência acima da média, o que nos faria falar sobre Direito Cibernético do Trabalho. O teletrabalho pode ser desenvolvido por seres humanos, robôs, ciborgues, entre outros sujeitos, os quais usarão todos o mesmo ciberespaço.<sup>47</sup> O mundo jurídico precisará se preparar para isso, uma vez que as relações a serem desenvolvidas tendem a ser bastante complexas.

Atualmente, já temos formas de trabalho realizadas nas estações espaciais, que continuam evoluindo e não mais se restringem ao planeta Terra. Com a intenção do homem de colonizar Marte, o teletrabalho tem potencial para ser interplanetário. A previsão para essa quebra de padrões é 2023, quando o homem fará sua primeira viagem ao planeta vermelho, patrocinada pela empresa holandesa *Mars One*. Como o primeiro assentamento será operacional, a pesquisa é fundamental para a descoberta de recursos minerais e biológicos que possam contribuir para a manutenção da vida em Marte. Por isso, a ideia é que cientistas pioneiros instalem seus laboratórios a fim de encontrar, inclusive, novas formas vitais.<sup>48</sup> Ocorrendo conforme previsto pela *Mars One*, as atividades desses pesquisadores inaugurarão o teletrabalho fora da Terra e, caso realmente os seres humanos passem a habitar e a desenvolver a vivência lá, nada impede que tenhamos o teletrabalho associado a diversas outras profissões.

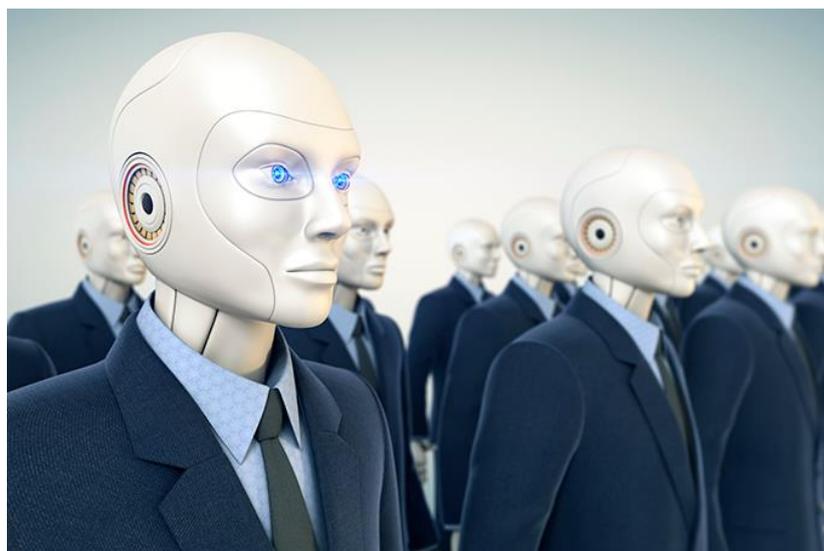
---

<sup>46</sup> COUTINHO, Dário. **O que é a Realidade Virtual?** Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2015/09/o-que-e-realidade-virtual-entenda-melhor-como-funciona-a-tecnologia.html>>. Acesso em: 29/10/2017.

<sup>47</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Op. Cit.* Pp. 140 e 156.

<sup>48</sup> PORTILHO, Gabriela. **Como seria uma colônia espacial em Marte?** Disponível em: <<https://mundoestranho.abril.com.br/tecnologia/como-seria-uma-colonia-espacial-em-marte/#>> . Acesso em: 29/10/2017.

A título de exemplo, recentemente, a Arábia Saudita foi o primeiro país do mundo a conceder cidadania (leiam-se aqui “direitos”) a um robô com características humanoides, de nome Sophia. Na ocasião, foi notado que Sophia já detinha mais direitos trabalhistas do que muitos seres humanos presentes na Arábia Saudita – particularmente imigrantes que já vivem e trabalham no país há anos<sup>49</sup>. Ainda a fim de ilustrar o tema, o Banco Bradesco<sup>50</sup> vem apresentando, como seu funcionário digital, o IBM Watson, robô da IBM, retratado na figura abaixo:



---

<sup>49</sup> GRIFFIN, Andrews. *Saudi Arabia grants citizenship to a robot for the first time ever*. Disponível em <<http://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/news/saudi-arabia-robot-sophia-citizenship-android-riyadh-citizen-passport-future-a8021601.html>>. Acesso em: 29/10/2017.

<sup>50</sup> DEMARTINI, Marina. **Supercomputador da IBM será atendente do Bradesco em 2016**. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/supercomputador-da-ibm-sera-atendente-do-bradesco-em-2016/>>. Acesso em: 27/10/2017.

## CONCLUSÃO

Diante do apresentado, pode-se concluir, primeiramente, que o teletrabalho conhecido por nós, atualmente, é fruto da evolução de formas rudimentares do trabalho a domicílio, a partir do progresso acelerado da tecnologia. Portanto, hoje, podemos afirmar que o teletrabalho é a “modalidade de trabalho prestada fora das instalações físicas da empresa, mediante a utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, em simultâneo, a separação geográfica e a comunicação”<sup>51</sup>.

Para compreender o assunto de forma mais global, foi exposto como algumas legislações estrangeiras tratam do assunto. Pode-se dizer que todas têm em comum a superficialidade, pois são, em regra, poucos artigos que regulam o tema e muitos abordam a questão com muita flexibilidade e pouco rigor, o que é negativo. No entanto, é possível absorver pontos positivos: a lei portuguesa combateu o isolamento do teletrabalhador, na medida em que enfatizou a importância de contatos regulares com outros funcionários; a lei francesa afastou, de pronto, a possibilidade de repasse dos custos para o trabalhador; e a lei italiana – na forma de acordo internacional – evidenciou a isonomia na formação e progressão entre os trabalhadores comuns e os que estão em regime de teletrabalho.

No caso do Brasil, temos a novidade da recentemente sancionada Lei 13.467/17, que vem causando aflição no mundo jurídico. Após sua análise, concluímos que, além das lacunas indevidas, as disposições não trazem a segurança esperada para o trabalhador. Em muitos casos, este fica a mercê da benevolência do empregador, o que é inadmissível no nosso contexto, principalmente se considerarmos os casos de exploração diariamente expostos na mídia. Por isso, a Reforma Trabalhista já nasce como elemento que necessita de outra reforma para corrigir suas inconstitucionalidades e prejuízos para o empregado.

Apesar de a regulamentação ter sido equivocada em nosso país, vemos o teletrabalho, em si, como uma alternativa interessante para muitos que têm problemas com o trânsito dos grandes centros urbanos, com a falta de tempo para a família e, não raramente, com danos à saúde física e mental derivados de estresse. Não são todos os trabalhadores que desejam ou têm perfil para o modelo aqui discutido, por isso, o teletrabalho não deve ser uma imposição, mas uma migração espontânea que também admite reversão. Embora o foco seja o

---

<sup>51</sup> DRAY, Guilherme *apud* FALCÃO, David e outro. **Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho**. David Falcão, Sérgio Tenreiro Tomás – 3ª ed. – Coimbra: Grupo Almedina, 2015. P. 110.

benefício para o trabalhador, destacamos vantagens também para as empresas, que contam com a redução de custos operacionais e logísticos, e para o meio ambiente, que, com menos poluição, beneficia toda a sociedade.

Assim como tantas outras coisas, o teletrabalho também é uma via de mão dupla: listamos diversas vantagens a partir de sua execução, mas também destacamos alguns males que podem afetar os trabalhadores. Para tentar reduzir ao máximo quaisquer prejuízos advindos do teletrabalho, foram propostas algumas possíveis soluções visando evitar o isolamento do trabalhador da empresa, a confusão dos períodos de trabalho com os de lazer e a dificuldade de criar uma rotina de trabalho quando o escritório, na verdade, é em casa. Negar que o teletrabalho é uma realidade seria ilusão, portanto, entende-se que a melhor saída é tentar aperfeiçoá-lo para que o trabalhador possa aumentar sua produtividade e reduzir as adversidades do cotidiano decorrentes da atividade exercida na sede da empresa.

Finalmente, é importante destacar que, embora tenhamos vivenciado uma transformação de enormes proporções nas relações trabalhistas, decursiva do avanço da tecnologia da informação, muito mais está por vir. A revolução tecnológica não para, segue com vitalidade e promete revelar novas experiências para o mundo jurídico. As possibilidades de trabalhadores robôs, de teletrabalho espacial e tantas outras geram ansiedade e dúvidas acerca das novas relações de trabalho e regulamentações legais. Sabe-se, por outro lado, que o Direito precisará acompanhar e evoluir junto com os recursos tecnológicos, cuidando sempre da natureza do trabalhador e buscando o equilíbrio entre os agentes que compõem o ramo trabalhista.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**2015 AfterCollege Career Insight Survey.** Disponível em: <<https://www.aftercollege.com/cf/2015-annual-survey>>. Acesso em: 20/10/2017.

**A second look at school life.** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/education/2007/apr/06/schools.uk>>. Acesso em: 29/10/2017.

**Acordo Interconfederal de Teletrabalho.** Disponível em: <[https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo\\_interconfederale\\_telelavoro\\_9\\_6\\_2004.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Documents/accordo_interconfederale_telelavoro_9_6_2004.pdf)>. Acesso em: 20/10/2017.

ALARCÓN CARACUEL, Gallardo Moya *apud* WILFREDO SANGUINETI, Raymond. **Teletrabajo: notas sobre su calificación y regimen jurídico.** In *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*. Ano VIII, n. 9 novembro 2001.

ANDRADE, Everaldo Gaspar de Lopes. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica.** São Paulo: LTr, 2014.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral** – São Paulo: LTr, 2005.

**Artigo 165, Subsecção V, Código do Trabalho.** Disponível em: <<http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT25092017.pdf#page=66>>. Acesso em: 03/10/2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 4<sup>a</sup> ed ver ampl. – São Paulo: LTr, 2008.

BRETON, T. *apud* ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002.

CARMO, Julio Bernardo do. **Setenta anos da CLT, uma retrospectiva histórica** – 06/05/2013. Texto disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177642,21048-Setenta+anos+da+CLT+uma+retrospectiva+historica>> . Acesso em: 09/07/2017.

**Código do Trabalho Francês.** Disponível em: <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=F499E056C5837AC079E22E1C2A3CEF95.tpdila10v\\_3?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170523](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=F499E056C5837AC079E22E1C2A3CEF95.tpdila10v_3?idSectionTA=LEGISCTA000025558058&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170523)>. Acesso em: 11/10/2017.

COUTINHO, Dário. **O que é a Realidade Virtual?** Disponível em: <<http://www.techtodo.com.br/noticias/noticia/2015/09/o-que-e-realidade-virtual-entenda-melhor-como-funciona-a-tecnologia.html>>. Acesso em: 29/10/2017.

**Dados estatísticos fornecidos pelo Impact Hub.** Disponível em: <<https://www.impacthubrecife.com/impact-hub/>>. Acesso em: 19/10/2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 11<sup>a</sup> ed. – São Paulo: LTr, 2012.

DELL-INTEL, BERLAND, 2016, slide 5. Disponível em: <[http://www.workforcetransformation.com/workforcestudy/assets/report/Dell-future-workfoce-study\\_GLOBAL.pdf](http://www.workforcetransformation.com/workforcestudy/assets/report/Dell-future-workfoce-study_GLOBAL.pdf)>. Acesso em: 20/10/2017.

DEMARTINI, Marina. **Supercomputador da IBM será atendente do Bradesco em 2016.** Disponível em <<https://exame.abril.com.br/tecnologia/supercomputador-da-ibm-sera-atendente-do-bradesco-em-2016/>>. Acesso em: 27/10/2017.

**Informações extraídas de estudo de mercado da SOBRATT (2016).** Disponível em: <[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo\\_Home\\_Office\\_Consolidado\\_2016.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/05/Estudo_Home_Office_Consolidado_2016.pdf)>. Acesso em 20/10/2017.

DRAY, Guilherme *apud* FALCÃO, David e outro. **Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho.** David Falcão, Sérgio Tenreiro Tomás – 3<sup>a</sup> ed. – Coimbra: Grupo Almedina, 2015.

**Enunciados aprovados pela Comissão 3 da 2<sup>a</sup> Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=3>>. Acesso em: 02/11/2017.

**Enunciados aprovados pela Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>>. Acesso em: 02/11/2017.

**10 estatísticas sobre o home office.** Disponível em: <<http://homeoffice.com.br/2016/08/24/10-estatisticas-sobre-home-office/>>. Acesso em: 20/10/2017.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho & Direito: o trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos.** Curitiba: Juruá, 2014.

FALCÃO, David e outro. **Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho.** David Falcão, Sérgio Tenreiro Tomás – 3ª ed. – Coimbra: Grupo Almedina, 2015.

GIRARD, H. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002.

GRIFFIN, Andrews. *Saudi Arabia grants citizenship to a robot for the first time ever.* Disponível em <<http://www.independent.co.uk/life-style/gadgets-and-tech/news/saudi-arabia-robot-sophia-citizenship-android-riyadh-citizen-passport-future-a8021601.html>>. Acesso em: 29/10/2017.

JUNIOR, Nilo Luiz Saccaro. **Teletrabalho no setor público brasileiro: impacto potencial sobre o tráfego urbano e as emissões de carbono** – Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2016. P. 13

**Justificativa Projeto de Lei 102/2007.** Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=201909](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=201909)>. Acesso em: 02/11/2017.

LADEIA, Bárbara. **8 empresas com políticas home office.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/8-empresas-com-politicas-home-office/>>. Acesso em: 20/10/2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho** – 26ª ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MEISTER, Jeanne. *Flexible Workspaces: Employee Perk Or Business Tool To Recruit Top Talent?* Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2013/04/01/flexible->

workspaces-another-workplace-perk-or-a-must-have-to-attract-top-talent/#6f95e09c2ce7>.

Acesso em: 20/10/2017.

**O que é Coworking?** Disponível em: <<https://coworkingbrasil.org/como-funciona-coworking/>>. Acesso em: 21/10/2017.

**Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista apresentado pela OAB.** Disponível em <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 19/10/2017.

PORTILHO, Gabriela. **Como seria uma colônia espacial em Marte?** Disponível em: <<https://mundoestranho.abril.com.br/tecnologia/como-seria-uma-colonia-espacial-em-marte/#>> . Acesso em: 29/10/2017.

RIPERT, G. apud ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-Modernidade** – São Paulo: LTr, 2005.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Diritto del Lavori: diritto sindacale e rapporti di lavoro* – 4ª edição. G. Giappichelli Editore – Torino: 2013.

SCHUMACHER, Stefan. *Productivity proihibitors: how to stop them in their tracks.* Disponível em: <<https://www.surepayroll.com/resources/blog/productivity-prohibitors-how-to-stop-them-in-their-tracks>>. Acesso em: 20/10/2017.

*State of telecommuting.* Disponível em: <<https://www.slideshare.net/PGi/state-of-telecommuting-2014-pgi-report/1>>. Acesso em: 20/10/2017.

TOSCANO, Stéfano apud ANDRADE, Everaldo Gaspar de Lopes. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica.** São Paulo: LTr, 2014.

WIRTH, L.; DI MARTINO, V. apud ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma Problematização** – Dinalivro: 2002.