

Impactos e Mudanças da Reforma Trabalhista no Teletrabalho

Impacts and Changes of Labor Reform in Teleworking

Elenice da Rosa Matias¹

Luciano Alves dos Santos²

Resumo

Dentre as tantas alterações trazidas pela nomeada Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 -, uma delas se refere ao teletrabalho, uma nova forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas observadas nos últimos tempos. Com o desenvolvimento da informática e a introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho ganha cada vez mais espaço, transformando as tradicionais relações laborais. Pode ser conceituado como trabalho desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto da sede da empresa, com utilização prevalente das tecnologias de informática e telecomunicações. Com a atual reforma trabalhista se faz importante um estudo aprofundado sobre o conceito de teletrabalho, buscando uma visão atualizada e moderna do mesmo e as mudanças feitas pela Reforma Trabalhista. Este artigo de revisão pretende abordar as abrangências sobre o teletrabalho e as mudanças feitas pela Reforma Trabalhista.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologias. Reforma Trabalhista.

Abstract

Among the many changes brought by the so-called Labor Reform - Law 13467 of July 13, 2017 - one of them refers to teleworking, a new flexible way of working, due to technological developments observed in recent times. With the development of information technology and the introduction of telecommunications in working relationships, telecommuting gains more and more space, transforming the traditional labor relations. It can be conceptualized as work developed totally or partially at a distance, in a different place from the company headquarters, with prevalent use of information technology and telecommunications. With the current labor reform, it is important to study in depth the concept of telework, seeking an up-to-date and modern view of it and the changes made by the Labor Reform. This review article intends to address the scope of teleworking and the changes made by the Labor Reform.

Keywords: Teleworking. Technologies. Labor Reform.

¹ Aluna do Curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI, Erechim-RS, Endereço para correspondência: Rua Miguel Kowalski, 27, casa 1, Bairro: Pettit Village, E-mail:nice.rmatias@hotmail.com.

² Orientador - Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas-RS (UFPEL). Pós-graduado em Inovações do Direito pela UNISUL-SC. Mestre em Direito pela URI-Campus Santo Ângelo-RS. E-mail: lucianoa@uricer.edu.br

INTRODUÇÃO

No ano de 2017 a Reforma Trabalhista foi aprovada pelo Congresso Nacional, propondo várias modificações legislativas, principalmente quanto direitos e conquistas trabalhistas, bem ainda na questão da terceirização da atividade fim.

A Reforma Trabalhista, tema ponderado e discutido há muitos anos, não tem sido tratado de modo suficientemente claro, existindo várias dúvidas acerca do assunto. Há, de fato, diferentes perspectivas em torno das intenções pretendidas com a Reforma Trabalhista.

Muitos entendem ser, a reforma apresentada, um grande artifício derivado das exigências da globalização. De outra banda, há setores da sociedade demonstrando o pensamento de que a reforma trabalhista vai ampliar os direitos dos trabalhadores, mesmo porque, seria impensável a promoção de retrocessos e recuo nos direitos já conquistados, até mesmo, além disso, promover a adição de vários postos de trabalho passíveis de oferta.

No momento presente, esta mudança tem diversas interpretações, muitas vezes somente cientes da situação por notícias parciais ou partidárias, que mais promovem a desinformação, sem condições de pensarem por si próprias.

O presente trabalho teve como objetivo apontar algumas alterações promovidas pela reforma trabalhista acerca da situação do Teletrabalho, conhecido, também, como *Home Office*. O artigo aborda as situações de teletrabalho e as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista sobre o assunto, de modo a vislumbrar possibilidades de implantação e efetivação desta modalidade de trabalho nos diversos tipos de atividades econômicas brasileiras.

Tratar-se-á sobre o conceito de teletrabalho assim como suas modalidades e tipos de teletrabalho, e ao fim abordamos o assunto sobre a Lei 13.467/17.

O teletrabalho difere da prática tradicional, mas não pode ser tratado de forma diversa, de acordo com a legislação. Embora a modalidade esteja amparada pela Lei 12.551/11 que deu nova redação ao art. 6º da CLT gerando a possibilidade de reconhecimento do trabalho realizado à distância, agora este tipo de trabalho foi ainda mais especificado pela Lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista, trazendo diversas novas regulamentações que irão ajudar muito quanto ao conceito e quanto ao contrato de teletrabalho.

Observa-se que os aspectos jurídicos do teletrabalho, são desafios, relativamente a falta de legislação específica que possa conciliar a legislação vigente às suas particularidades, priorizando as garantias da relação de trabalho com intuito de assegurar proteção adequada e viabilizar sua efetividade. Neste estudo estão enumeradas vantagens e desvantagens em relação

ao regime de teletrabalho e o que isso pode influenciar nas decisões judiciais e administrativas futuras, propiciando um melhor entendimento acerca do tema.

SURGIMENTO DO TELETRABALHO

A evolução apresenta notória mutação em todas as áreas da sociedade, fato que não a deixa ser estática, sofrendo impacto amplo, principalmente em relação à revolução tecnológico-informacional. Estas constantes mudanças tornam ilimitados os aperfeiçoamentos do poder de domínio do conhecimento, caracterizando o fenômeno da globalização que se acentua no século XX e, principalmente, no início do século XXI, em razão da revolução tecnológica existente (WINTER, 2005).

Assim sendo, ao longo do tempo muitas foram as reformulações do trabalho e o surgimento de novas profissões em razão das tecnologias de informação e de comunicação que tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais importante na organização e estruturação das sociedades modernas, conforme enuncia Fincato e Bitencourt (2014) o que acarretou mudanças significativas nas relações de trabalho, como a existência de relacionamentos laborais transnacionais sem deslocamentos físicos.

A sociedade contemporânea identifica-se como sendo a sociedade da informação, onde o espaço virtual, se torna cada vez mais intensa, ou seja, a “grande biblioteca da humanidade, no qual estão inseridos a vida social, política e econômica, e, porque não, também a vida laboral da pessoa humana” nas palavras de Fincato e Bitencourt (2014).

As constantes transformações emergem para uma relação de trabalho também diferenciada que não mais apresentam as características de tempo, espaço e organização, próprias das atividades comuns. Neste novo modelo de trabalho o esforço físico humano é substituído pela atividade informatizada.

A relação tradicional de trabalho e de emprego, progressivamente cede espaço as inovações e as novas relações contratuais, permitindo a ausência física do trabalhador. Ressaltando-se o novo método e o novo ambiente de trabalho, onde a ferramenta primordial do trabalho é a tecnologia (FINCATO, 2003). Assim, o teletrabalho ganha destaque a partir do momento que flexibiliza as relações de emprego, notoriamente também no contexto brasileiro (LUPEPSA, 2015).

Diante de suas características, conforme se evidencia, o teletrabalho gera muita polêmica e debates sobre seu surgimento, estruturação, organização, manutenção, aplicação, extinção ou regulamentação, seja no Brasil ou na Europa, fomenta inúmeras pesquisas.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que já é utilizada em vários países, há décadas, principalmente na Europa e América do Norte. No Brasil, considerando a condição de país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho tem surgido lentamente, onde há a concretização apenas em alguns segmentos econômicos e profissões, mas nos últimos anos tem crescido rapidamente ganhando até legislação específica na Reforma Trabalhista de 2017 (FERREIRA, 2017).

O mesmo vem crescendo no país cada vez mais e para isso pode-se verificar alguns números disponíveis no site da SOBRATT - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, os quais informam que 68% é o percentual de empresas brasileiras que praticam o teletrabalho, em suas diferentes modalidades, o que é um número pequeno se comparado com outros países como Estados Unidos (85%), Canadá (85%), França e Alemanha (77%) (SOBRATT 2013).

Em face dos pressupostos da globalização e das mudanças no sistema de produção num sentido geral, pesquisas afirmam que o mercado entrou em crise em razão da crescente competição internacional, devido aos avanços tecnológicos sem fronteiras.

Diante disso, todo o processo foi dinamizado a partir da inevitável quebra das barreiras nacionais. É o que mostrou a pesquisa Home Office Brasil edição 2016, feita com 325 empresas de diferentes segmentos e portes, de diversas regiões do país. O interesse por parte das empresas também aumentou, o que reflete em um crescimento de 47% no número de participantes, em relação à primeira edição (SOBRATT, 2016).

Os números apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que 30 milhões de brasileiros trabalham em casa, consolidando um movimento que começou com empresas de tecnologia e hoje é condensado por diferentes profissionais de diversos segmentos da economia (SILVA, 2013).

O avanço das tecnologias de comunicação se elevaram a tal modo que se faz confundir com a globalização, sendo convicto dizer também, que a sociedade vive neste momento, “uma nova mudança no seu sistema de produção” uma verdadeira Revolução Tecnológica. Esta nova versão de trabalho caracteriza-se pela centralização do conhecimento da informação e sua aplicação (ROCHA E AMADOR, 2018).

Considerando a alta competitividade para ingressar e manter-se no mercado de trabalho, característica comum no mercado atual, entende-se a necessidade de as empresas

acompanharem o mercado e agirem em paralelo, com os novos recursos tecnológicos, ampliando a sua automação. Esta possibilidade de descentralização do trabalho refletiu sobre um grande número de pessoas que hoje trabalham a distância, o qual se institucionaliza como teletrabalho.

O teletrabalho surge com espaço ainda reduzido, inclusive por se observar carência conceitual e regulamentação satisfatória, mas já é visto como um modelo laboral promissor, propagando a tendência de gerar novos empregos.

CONCEITO DE TELETRABALHO

Há diversas conceituações sobre teletrabalho e que se encontra em processo de formação evolutiva, não tendo um consenso por parte dos estudiosos do assunto em relação à utilização ou não de tecnologias de informação e comunicação, e, até mesmo sobre a quantidade de horas gastas em atividades que são desenvolvidas fora do escritório tradicional, ou seja, externas.

Os termos mais utilizados para este tipo de trabalho é Teletrabalho, *Teleworking*, *Telecommuting*, *Home Office* ou até mesmo trabalho à distância, que acontece quando os trabalhadores trabalham remotamente, normalmente em suas residências, podendo trabalhar todos os dias do mês, em apenas alguns dias, ou de maneira ocasional, sob determinadas circunstâncias estabelecidas pela empresa. Os empregados nestes casos trabalham com computador equipado com modem e linha telefônica fazendo parte de uma empresa, mas que não precisam comparecer às suas instalações físicas para desempenhar suas atividades (FERREIRA,2017).

Atualmente o teletrabalho apresenta-se cada vez mais abrangente, refletindo a realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas e os desafios próprios da produção delineados pela contemporaneidade. Sua prática enfatiza: flexibilização, competição globalizada, trabalho intensivo em conhecimento, autonomia e qualidade de vida, entre outros (COSTA, 2007).

Deste modo, num contexto geral o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho realizado à distância proveniente das inovações tecnológicas que subvertem as relações clássicas de trabalho, apresentando novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação, versando novas formas de subordinação jurídica. É o trabalho realizado fora do estabelecimento patronal, mas em contato com ele, podendo ser no domicílio do trabalhador ou em outro local de uso público. Essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Permite-se até

mesmo atividade em movimento e seu exercício depende da utilização da informática ou da telecomunicação, o que exigirá alta ou média qualificação às pessoas que executarem esse tipo de trabalho (BARROS, 2010).

Neste sentido, Martins (2014), entende que “a distância é o gênero e entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Refere-se a este tipo de trabalho, como periférico, à distância e remoto”. Sendo que o teletrabalho não se confunde com os demais trabalhos da área de informática, como analistas, programadores ou digitadores. Salienta que nem todo teletrabalho é realizado em domicílio, podendo ser realizado em um veículo conectando-se com o empregador por meio de computador, *smatphone*, *iphone* etc. Deste modo, todo teletrabalho é realizado à distância, no entanto, nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho.

Ademais, segundo termos doutrinários, o trabalho em domicílio é uma modalidade do trabalho a distância, ao qual há entendimento no sentido de que é mais frequente em atividades manuais. Não obstante, o teletrabalho diferencia-se deste em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação, realizado em atividades que exigem conhecimentos especializados como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação entre outros.

No entanto, as especificidades desta prática laboral, e peculiaridades inerentes e inevitáveis a execução do trabalho em domicílio, estas não poderão estender-se aos trabalhadores à distância, ensejando diferenciações de direitos. Deste modo, convém observar a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e demais empregados, com fundamento no artigo 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da CF/88, que assim coadunam:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

O artigo 6º da CLT, simultaneamente estabelece que não se diferencia o trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento do empregador. Logo, estendem-se as normas jurídicas ao teletrabalho quando compatíveis, conforme disposição:

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.

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. (BRASIL, 1943)

O art. 83 da CLT (BRASIL, 1943), paralelamente, define o trabalho em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”, além de assegurar ao empregado o salário mínimo. Tendo em vista a autonomia do tempo que o empregado tem ao seu dispor com o teletrabalho é eventual e está associada à flexibilidade do trabalho, pois apesar de trabalhar o mesmo tanto de horas normais estas horas poderão ser controladas pelo próprio empregado, sendo que esta não significa liberdade absoluta, pois ainda assim poderá ser controlado pela empresa também.

O contrato de trabalho não difere dos demais, mas existem “distinções” como o pagamento de horas extras, sendo este o maior empasse em relação as abordagens desta modalidade. Considerando que o empregado tem a liberdade de administrar o tempo de seu trabalho, resulta a dificuldade de reconhecimento das horas extras. Deste modo seria similar ao trabalho do empregado que exerce atividades externas, conforme art. 62, inciso I da CLT:

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

(...) (BRASIL, 1943)

A doutrina esclarece este dispositivo argumentando que a lei excluiu a partir deste, o benefício da remuneração das horas extras para algumas categorias profissionais cuja atividade seja externa, como é o caso do propagandista, do cobrador, jornalista etc., em decorrência das dificuldades de controle do tempo dedicado à empresa.

Sendo assim, o Teletrabalho traz a facilidade e dinamismo na execução do trabalho, viabilizado pelas novas tecnologias do mundo atual, além de *smartphones e iphones* até computadores de última tecnologia, promove-se uma relação de emprego que oferece melhor qualidade de vida ao trabalhador, além de economia para o empregado e para o empregador,

maior convivência familiar e mais dedicação à atividade produtiva a ser realizada, tudo pelo fato de ter mais tempo de lazer disponível e menos tempo perdido com viagens de trânsito até o local de trabalho.

MODALIDADES DE TELETRABALHO

O Teletrabalho tem algumas modalidades diferentes às alternativas de trabalho flexível, dentre uma prática diferenciada e inovadora que ganha espaço a partir das dimensões tecnológicas contemporâneas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador.

Em que pese caracterizar o gênero à distância, sendo o teletrabalho e o trabalho a domicílio espécies deste, condicionam-se ao gênero. Visto que compete caracterizar o teletrabalho como modalidade contemporânea preponderante à sua espécie, estruturada por demais modalidades que à suportam. Logo o teletrabalho distribui-se em modalidades diferenciadas conforme sua forma de organização, ou seja, dependem do local de sua realização (ROCHA E AMADOR, 2018):

- (a) Teletrabalho no Domicílio é o trabalho realizado em lugar diferenciado do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas, sendo esta modalidade de teletrabalho realizada na residência do empregado permitindo que seu horário seja flexível.
- (b) Teletrabalho no Centro-Satélite de telesserviços, normalmente é o trabalho realizado em local diverso do ambiente físico da empresa, em um edifício de escritórios de propriedade da empresa, ao qual o empregado comparece regularmente para trabalhar, pois este local é mais próximo a residência do empregado do que a sede oficial da empresa, possuindo assim apenas flexibilidade de horário e não de local, como é o caso do teletrabalho em domicílio.
- (c) Teletrabalho Internacional é o teletrabalho realizado na residência do empregado que reside fora do país da sede da empresa, que também utiliza tecnologias apropriadas para o trabalho a distância e permite flexibilidade de horário.
- (d) Teletrabalho móvel é aquele realizado pelo empregado que está fora do trabalho e de sua residência, normalmente em viagem e que necessita de um celular ou notebook para realizar seu serviço, sendo este um trabalho realizado esporadicamente, mas que

designa o teletrabalho como sendo onde quer que a pessoa esteja trabalhando no momento.

- (e) Temos também o Teletrabalho para as centrais de atendimentos, ou famosos “Call Centers”, seria um trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa mas que utiliza tecnologias próprias para execução da atividade mas que tem que ser respeitado o horário estabelecido pelo empregador, independentemente do local físico em que o empregado se encontre.

Neste sentido, entende Costa (2004):

- *Home-office* – é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.
- *Teletrabalho móvel* – o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, *laptops*, *palmtops*, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.
- Escritórios satélites – escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.
- *Telecentros* – escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).
- *Telecottages* – proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os *telecottages* funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

Entende-se em sentido geral que há muitas pessoas trabalhando em casa, conforme consentimento do empregador, em instituições públicas e privadas. O trabalhador pode realizar o trabalho em período integral ou em tempo parcial, podendo ser um trabalhador com contrato por tempo determinado; há pessoas trabalhando em casa que usam “acidentalmente” seus próprios computadores, como os arquitetos ou tradutores, sendo que o computador não é seu único instrumento de trabalho; e há ainda muitas pessoas que executam o trabalho fora de suas casas e completam o trabalho com o auxílio de fax, celular, laptop e internet tornando possível trabalhar de quase qualquer lugar, definindo assim uma dinâmica de interações do teletrabalho (RIBEIRO, 2016).

Apesar disto, estes métodos deviam ser normatizados para que não houvesse confusão, nem reclamações trabalhistas desnecessárias sobre regulamentos relacionados a como o

empregado trabalharia em sua residência, controle do seu empregador, pagamento de contas, equipamentos da empresa ou individuais e diversas outras questões que são comuns de divergência entre magistrados.

O TELETRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com Nascimento (2011), a conclusão da natureza contratual do vínculo empregatício pode ser evidente se observados alguns argumentos como “ninguém trabalha para outra pessoa a não ser por sua vontade e ninguém admite outra pessoa para trabalhar a não ser que o queira”. Assim, argumenta que o contrato é a grande categoria jurídica que torna clara a ligação e o vínculo de emprego.

Devido ao poder de autodeterminação dos sujeitos, sofre necessárias limitações legais para que haja equilíbrio entre os mesmos, no entanto, esse aspecto não altera a natureza jurídica do contrato de trabalho. Sua especificidade resulta, entre outros, dos seguintes elementos: é um contrato com pessoa física, a qual empenha-se com seu trabalho, ao contratá-lo, o empregador pactua o modo como o trabalho será prestado, sendo uma decisão sua e não do contratado, e este aceita sujeição em troca de direitos e salário. Menciona a heteronomia retratada pelas relações contratuais trabalhistas que se diferem aos demais tipos contratuais no ordenamento jurídico.

Considerando sua especificidade como típica ou atípica. Haja visto que, típicos são os contratos previstos em lei, aqueles em tempo integral e que tem duração indeterminada em suas diferentes espécies, concomitantemente entende-se que o contrato de teletrabalho insere-se nesta categoria jurídica (NASCIMENTO, 2011).

Sustentam alguns autores que o vínculo empregatício pode configurar-se a partir de critérios distintos da subordinação jurídica, como a dependência econômica ou a alteridade. Porém, também há entendimento de “adaptação da subordinação jurídica” do teletrabalhador em relação ao credor do trabalho, segundo Barros (2008). Abordando três fatores em relação à subordinação jurídica apresentada no teletrabalho, entre os quais: o controle é “facilitado pelos aparelhos de vídeo fiscalização” com capacidade de registros diversos e memória privilegiada, sendo associada a uma “capacidade de síntese inviável”, à humana, e, “métodos mais discretos” de controle, senão invisíveis.

Neste tipo de trabalho, a tecnologia abre espaço para uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica subordinado ao empregador indiretamente, criando-se assim a *telessubordinação*. O trabalho geralmente é realizado fora da fiscalização direta do empregador,

comum em atividades com conhecimentos especializados, podendo ser em domicílio, onde o empregado pode fazer o horário que desejar, mostrando uma subordinação menos intensa que pode ser entendida como “subordinação virtual”. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo número de toques, produção, relatórios, e horários de entrega de sua prestação de serviços (MARTINS, 2014).

O trabalhador ainda poderá estar em conexão direta e permanente com o centro de dados da empresa, possibilitando receber instruções do empregador, assim como este poderá controlar a execução do trabalho e comprovar quantidade e qualidade das tarefas de forma instantânea. Com a internet é possível até aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como é possível saber quando foi o último acesso no teclado. Estes registros são viabilizados por um software aplicativo, ao qual a doutrina faz referência. O programa cerceia a livre iniciativa do empregado, ou seja, em caso de desrespeitar os procedimentos codificados, o programa bloqueia as atividades. Visto que o controle poderá estar presente ainda quando a execução do serviço esteja desconectada (BARROS, 2008).

Em alguns casos, o empregado recebe ordens por e-mails ou fax, “derrubando até mesmo as barreiras que separam a vida privada da vida laboral”. Neste sentido, Barros (2008) faz referência aos tribunais espanhóis que assimilam a presença física à virtual, realçando que as novas tecnologias não podem servir de burla à legislação, ou seja, não poderá implicar retrocesso social de modo a favorecer a precariedade do emprego.

Argumenta Duarte (2005) que, se a prestação de trabalho em domicílio não assumir a feição de empreendimento autônomo ou “estabelecimento” familiar, não haverá dúvidas da existência do contrato de emprego, preenchendo os pressupostos já tradicionais: subordinação, continuidade, fixação de qualidade e quantidade, entrega do produto acabado em tempo predeterminado, cumprimento de ordens, possibilidade de punições e a personalidade também indispensável, observa-se que o fato de haver colaboração minoritária de familiares ou terceiros não a desfigura, tendo em vista as peculiaridades do caso.

O exame dos elementos caracterizadores da subordinação jurídica, deverá ser feito em conjunto a fim de revelar o vínculo empregatício, podendo assim resultar significativo conforme aponta Barros (2008).

Deste modo, para definir a natureza do vínculo existente entre o teletrabalhador e o empregador, serão necessários os elementos tradicionais e os típicos do teletrabalho. A subordinação jurídica denominada telesubordinação, poderá manifestar-se durante a execução do trabalho, ou relação ao resultado. Menciona-se a substituição do controle da atividade pelo controle do resultado (BARROS, 2008).

Em relação às abordagens do art. 6º da CLT (BRASIL, 1943), Carrion (2014), comenta que em relação a realização do trabalho à distância, o lugar escolhido geralmente é por determinação do empregador, começando aí a subordinação. Quando a lei fala em meios telemáticos, versa sobre o “computador e internet” e meios informatizados “sistemas e programas da empresa, que o empregado acessa onde estiver”. O empregado receberá comandos “trabalhos a serem executados” dentro deste meio virtual, sendo controlado e supervisionado, assim, como fará a apresentação dos resultados do seu trabalho pelo mesmo. Muitas vezes tem horário para iniciar e terminar, embora esteja em qualquer lugar. Em seu entendimento, a lei nada modifica, pois, o art. 3º da CLT (BRASIL, 1943) já define o trabalho subordinado, cuja relação de emprego independe da forma que o empregador comanda o empregado, seja ao vivo ou por meios telemáticos como no teletrabalho.

No tocante ao tema, observa-se que o trabalho realizado à distância nem sempre terá idênticas consequências jurídicas como o trabalho realizado sob a supervisão do empregador que mantém vigilância e controle direto. Assim, "subordinação jurídica não se confunde com controle de jornada, nem com fiscalização de cumprimento de jornada". A subordinação jurídica é a sujeição do empregado ao poder de comando do empregador, às ordens disciplinares, ao sigilo e à fidelidade ao empreendimento para o qual trabalha. (LIMA, 2012).

TIPOS DE EMPRESA QUE SUPORTAM O TELETRABALHO

As atividades que podem ser desenvolvidas através do teletrabalho, geralmente são aquelas que não integram a atividade principal da empresa, podendo ser realizadas sob demanda, sempre com foco em metas e não no tempo que estes despendem na realização das tarefas. Cita-se as atividades mais propensas: Programação de computadores, consultorias, tradução e revisão, processamento de textos, jornalismo, publicidade e marketing, vendas, tele vendas de bens e serviços, reservas e vendas de bilhetes, digitação, *call center / contact center* conforme dados apresentados em Estudo 2 realizado pela SOBRATT, por determinação da Resolução SMA nº 24 de 10 de abril de 2013, estado de São Paulo.

O teletrabalho tornou-se difundido em todo o mundo, devido a sua amplitude e atratividade de seus benefícios, bem como pelo barateamento e popularização da telemática, ensejando esta modalidade de trabalho que faz jus às suas consistentes perspectivas de crescimento futuro nos setores público e privado. O que é percebido nas manifestações de muitos empregadores segundo pesquisas do SOBRATT (2013) “os teletrabalhadores são 35% a 45% mais produtivos.

A empresa American Express descobriu que seus teletrabalhadores tem uma produção de 43% a mais que seus funcionários em escritórios”.

Dentre os países que estão adotando este sistema, destacam-se: A França, a União Européia (EU), Reino Unido, Austrália, Japão, China, Costa Rica, Peru, Colômbia, Estados Unidos, Brasil (SOBRATT 2013).

No Brasil, sobressaem-se na adoção deste recurso organizacional, mais de 150 grandes empresas, destacando-se: Nike, AT&T, BT Global Service, Ernest & Young, Gol Linhas Aéreas, HSBC, Kimberly Clark, HP, IBM, Cisco Systems, Ericsson, Marry Linch, Unilever, Kraft Foods (Mondelez), Ticket, Shell, Nortel, Polycom, Semco, O Boticário, Nissan, DuPont, Dell, Merck, Shell, SonicWall, Symantec, Telejob, Ticket (G. Accor) e Natura, Metrô/SP, entre outras (SOBRATT, 2013). Cabe mencionar que algumas empresas não obtiveram resultados preponderantes e não são incentivadoras da prática, como é caso da Google Brasil e Volvo.

Em relação ao Setor Público, o primeiro a adotar o modelo em 2006, foi o SERPRO - o Serviço Federal de Processamento de Dados, empresa de informática vinculada ao Ministério da Fazenda. Em 2009, o TCU (Tribunal de Contas da União). Em 2010, a Receita Federal. Em 2012 foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal se preparam para aderir ao teletrabalho. A câmara dos Deputados, segundo o Diretor-Geral, Sergio Sampaio, entende que tudo recomenda a implementação do modelo de trabalho exercido a distância ou no domicílio do empregado, no entanto, “a medida só vai atingir setores que não demandem a presença física do servidor, como é o caso da consultoria legislativa (SILVA, 2015). Tendo em vista, as atuações positivas do teletrabalho em muitas empresas, e considerando que sua utilização independe do tamanho da empresa, podendo ser aplicado em organizações com 20 ou com 20.000 funcionários, vale salientar que em algumas áreas do conhecimento administrativo e de Recursos Humanos, o teletrabalho é ainda um conceito de certa forma novo no Brasil, o que justifica a decorrência de algumas más implantações. Neste sentido, seu propósito, deverá objetivar, a oferta de melhores respostas às empresas para enfrentar as pressões do mercado, constituindo assim, um elemento fundamental para o desenvolvimento estratégico das organizações. Sendo que sua implementação não deve apenas visar redução de custos e sim adotar o teletrabalho dentro dos padrões aconselhados, para que ele se torne um instrumento para beneficiar a empresa, o empregado e a sociedade concomitantemente (SILVA, 2015). De uma forma geral, o que é perceptível sobre a aplicação prática do teletrabalho é a falta de um trabalho de incentivo que apresente orientações técnicas e soluções para os problemas concretos relativos a modalidade. O que muitas vezes é fator que inibe experiências temendo os resultados. Contudo, vale salientar que alguns princípios

essenciais podem ser priorizados para que resulte em funcionamento positivo, e nenhum deles é particularmente mais difícil ou inaplicável em comparação a outras modalidades de trabalho tradicionais. Dentre a organização da empresa, relaciona-se a seleção do pessoal, os esclarecimentos preponderantes ao trabalho a ser realizado, estruturação de ambientes e tecnologia apropriada para o trabalho onde seja o local de sua aplicação, suporte adequado e que corresponda com as perspectivas, planejamento conjunto de procedimentos para o desempenho, treinamento e acompanhamento do trabalho são práticas gerenciais adequadas que ensejam bom funcionamento (RIBEIRO 2016).

VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Assim como todo e qualquer trabalho essa modalidade de trabalho a distância tem suas vantagens e desvantagens, conforme se elencará a seguir neste estudo.

Barros (2008) argumenta que o teletrabalho visa, em especial substituir o trabalho subordinado tradicional no estabelecimento do empregador, por relações externas, também controladas pela empresa, porém flexíveis e propícias a melhorias e satisfações no exercício da atividade. Paralelamente as vantagens, o teletrabalho gera a necessidade de investimentos considerados expressivos dependendo da atividade, assim como manutenções, riscos organizacionais e ameaças a confidencialidades da empresa.

Para o empregado, a principal vantagem apontada pela doutrina é a flexibilidade de horário, dependendo neste caso, de ajuste com o empregador, além disso como vantagens relativas ao teletrabalho, pode-se relacionar a questão social, quais sejam, a contribuição com o meio ambiente, a valoração de trabalhadores portadores de necessidades especiais, além de ser considerado um importante componente sustentável. Por outro lado, como alertam Martins (2014), Estrada (2014) e Fincato (2011), há também desvantagens. Para o empregado, as desvantagens mais apontadas foram o isolamento social, pois ele deixa de ter interação dentro da empresa e de conviver com os colegas e superiores; bem como as reduzidas oportunidades de carreira ou até mesmo sua ausência; para os empregadores, são citadas a falta de lealdade dos teletrabalhadores com a empresa; a falta de legislação; as objeções feitas pelos sindicatos a esta forma de trabalho e a forte dependência da tecnologia.

Diante disso, a SOBRATT (2013), menciona que o teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro, sem dissociar prioridades como a competitividade de mercado e as reduções de espaço e custos, compartilhando benefícios e contribuindo com a sustentabilidade econômica, ambiental e

social. Atitudes estas consideradas estratégias essenciais na atualidade, visto o crescimento exacerbado da humanidade e o consumo ilimitado em meio aos riscos de deficiência das reservas naturais, procurando atender as necessidades presentes sem comprometer garantias às gerações futuras.

Vantagens

Dentre as diversas vantagens do teletrabalho, talvez a mais importante, seja a obtenção de melhores resultados, encontrando respaldo no aumento da eficiência e da eficácia na produção, o que converge para o bem estar do empregado e o crescimento da empresa. (MELLO, 1999)

Logo, para a empresa, há redução de custos, pois pode eximir-se do pagamento de vale transporte, despesas com as instalações como água, energia, aluguel, telefone, higienização, móveis, dentre outros; ponto essencial é a produtividade porque quando labora fora do ambiente da empresa, o teletrabalhador exerce suas funções com maior motivação, pelo fato de não estar no mesmo local que seus chefes (YOLE, 2015).

O teletrabalho recupera e valoriza a melhor parte do artesanato e da indústria, e que permite retorno às pequenas unidades produtivas ou mesmo ao trabalho em casa. No artesanato, as oficinas eram separadas umas das outras, ao contrário do momento atual em que cada unidade produtiva é ligada às outras por via telemática, pois as matérias-primas não são materiais, mas imateriais (YOLE, 2015).

Segundo a SOBRATT, os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade de pessoal para as empresas. É comprovada a melhora da continuidade das operações, redução de custos diversos e melhores resultados no trabalho.

A experiência das empresas demonstra que o teletrabalho, representa muitas vantagens face a algumas desvantagens. Em princípio, pode ocorrer redução dos custos tradicionais, tais como aluguéis, consumo de energia elétrica, gás e água, vale-transporte, auxílio-combustível e estacionamento. Em contrapartida, influi na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, contribui para a diminuição dos acidentes de trânsito, dos acidentes de trabalho, colabora com a questão ambiental, entre outros. E um ponto interessante é o respeito e fidelidade do trabalhador diante da confiança conferida pela empresa ao lhe proporcionar a oportunidade de trabalhar na segurança e aconchego do lar, priorizando sua qualidade de vida (SOBRATT, 2013).

Observa-se que na contratação de um teletrabalhador há flexibilidade, já que sua admissão pode ocorrer, e não haver contato pessoal do responsável pela empresa e o empregado. Desta forma, admite-se que empresas internacionais contratem um teletrabalhador, já que o serviço deve ser realizado através de equipamento tecnológico fornecido pela empresa.

A produtividade do teletrabalhador se sobressai sobre todas as vantagens, posto que redobrá seus esforços para atingir determinada meta, pois somente assim conseguirá obter o seu salário, já que geralmente não labora por hora ou dia, mas sim por produtividade.

Para o teletrabalhador há diversas vantagens, dentre elas, mais tempo para dedicar-se à família, tendo em vista que o labor será realizado no próprio domicílio ou em local mais próximo a sua residência; o que aumenta a convivência com seus filhos, esposo, esposa e outros familiares (SOARES, 2017).

Outro fator importante é a redução dos gastos com deslocamento realizado diariamente para a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô. Mesmo sendo escritório mais próximo da residência do teletrabalhador, há redução de gastos e tempo e isso faz com que o empregado trabalhe por mais tempo pois também gastará menos tempo se locomovendo para o trabalho.

É importante destacar os riscos que traz para o teletrabalhador enfrentar diariamente o trânsito para locomover-se até a empresa. Se o mesmo for trabalhar com o seu próprio carro, além dos gastos com combustível e manutenção, possui diversos riscos inerentes como: colisões, furtos, roubos, além do cansaço e estresse que o trânsito causa para o motorista, além de não correr o risco de sofrer um acidente de trabalho, o que também é muito bom para a empresa, que não terá gastos adicionais caso isso ocorra (SOARES, 2017).

Muitos obreiros enfrentam diariamente ônibus ou metrô para conseguirem se deslocar até o lugar do labor e vivenciam o caos social da superlotação dos meios públicos de transporte, o que causa maior estresse ao trabalhador depois de um longo dia de jornada.

A introdução do teletrabalho na prática laborativa da empresa, requer planejamento, assim como análise das atividades propostas à prática desta modalidade de modo a efetivar os objetivos organizacionais anteriormente citados. Estas normatizações em caráter geral, bem como adequações do contrato de trabalho são medidas que possibilitam base documental que a sustente.

O teletrabalho conforme estabelece o art. 6º da CLT (BRASIL, 1943), não distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador do executado no domicílio do empregado ou o realizado a distância desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Visto que, em relação ao domicílio, entende-se como o local de prestação do serviço e o vínculo empregatício é caracterizado pela subordinação, em que pese o parágrafo único do mesmo artigo fazer relação à subordinação jurídica através dos meios telemáticos e informatizados de comando.

Neste sentido, evidencia-se que a efetivação do teletrabalho é substancialmente concreta, a partir de que há argumentos capazes de produzir efeitos, que podem ser positivos ou negativos. Sendo que efetividade não se confunde com eficiência ou eficácia.

Para tanto são imprescindíveis os cuidados na implantação dessa modalidade de prestação de serviços, cujas vantagens podem ser enumeradas e incontestáveis, bem como, acrescentam-se as possíveis desvantagens, cujas aceções serão elencadas em momento posterior no decorrer da contextualização deste artigo.

Considerando que certas características do teletrabalho, como a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador, a desconcentração ou o tipo de trabalho realizado ainda ocasionam confusão com o trabalho autônomo.

Neste contexto, transcreve-se a justificativa apresentada ao Congresso Nacional por Eduardo Valverde, autor do Projeto de Lei que deu origem a lei 12.551/2011: 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 teletrabalho 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 (PL 3129/2004).

Nessa ótica, Alvarenga, (2014) destaca que a inovação legislativa teve a finalidade de atribuir à atividade prestada pelo teletrabalhador o status de legítima relação de emprego. Assim, o teletrabalho não se distingue de outras modalidades se presentes os requisitos da relação empregatícia.

O teletrabalhador possuirá ainda o poder de administração do seu tempo, não tendo obstrução de registro de horário ou de cartões de pontos, possibilitando maior flexibilidade entre labor e deveres diários com a família e amigos e lazer. Outra vantagem social muito relevante é a inclusão de pessoas com deficiência. O teletrabalho pode ser uma solução para as empresas que atuam com mais de 100 (cem) funcionários, pois estas empresas precisam contratar determinado percentual de funcionários com necessidades especiais.

Considerando que o maior problema deste tipo de contratação é a falta de acessibilidade às vagas, fator determinante para seu preenchimento. Segundo informações constantes das empresas, não há candidatos em número suficiente, e menos ainda para as vagas que exigem algum tipo de qualificação. Concluem, as empresas, que não há interesse pelas vagas, mas precisam provar estas alegações.

Em relação às vantagens conexas à empresa, ao trabalhador e a sociedade, Duarte, (2005) pontua prioritariamente as seguintes considerações:

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente.

Segundo um estudo da Global Evolving Workforce – Força de Trabalho em Evolução – ouviu-se 5000 profissionais de empresas de 12 países, sendo 10% do Brasil. O resultado constatou que entre os trabalhadores brasileiros que optam pelo “home office”, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% conseguem dedicar mais tempo para a família. Os dados estão disponíveis no site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT 2013).

Desvantagens

O Teletrabalho também apresenta desvantagens, tanto para o empregado como para a empresa, conforme será abordado a seguir.

Caso a empresa resolva fazer a implantação do teletrabalho isso impactará em todos, tanto na empresa como em seus empregados que terão que se habituar a nova forma de trabalho imposta pela empresa, o que naturalmente não é uma coisa fácil.

Para uma empresa que conta com a rotina habitual de seus trabalhadores, estes chegam diariamente à empresa, registram o ponto, mantém diálogos e trocam experiências - mudar repentinamente o sistema para o teletrabalho poderá causar certa dificuldade no início quanto à adaptação desta forma de gestão. Além de haver o risco de queda de produção, pois todos colaboradores da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, onde muitos terão facilidade e outros não.

As empresas encontram grande dificuldade no que tange à legislação que regulamenta o teletrabalho no Brasil, mas já existem diversos itens que modernizam o sistema de trabalho, hoje regulado pela CLT.

Outra desvantagem que sempre foi preocupação nesta modalidade é a vulnerabilidade das informações da empresa, sendo que uma medida de segurança possível nesse sentido, é permitir acesso a dados sensíveis somente na própria empresa, para evitar fraudes e roubo de informações por parte de seus próprios empregados.

Segundo a SOBRATT (2013), o apontamento referencial nas desvantagens do teletrabalho é a questão dos riscos ocupacionais, vistos como obstáculo, que precedem a implantação dessa modalidade nas corporações. As discussões referem-se ao ambiente de realização do trabalho à distância, que não difere em nada de qualquer outro trabalho, no que se refere a higiene e segurança dos trabalhadores. As medidas de prevenção e correção de fatores de risco previstas à empresa são as mesmas ao teletrabalhador.

O teletrabalhador também passa por algumas dificuldades, tais como, o distanciamento de outros funcionários da empresa, prejudicando o diálogo e a amizade que fazem parte da convivência humana. O distanciamento faz com que a troca de experiências entre eles extermine, já que não terão contato físico para conversarem sobre determinado problema ou dificuldade encontrada no serviço.

Isso faz com que muitas empresas adotem um tipo de teletrabalho por apenas 03 a 04 dias na semana, obrigando o teletrabalhador a ir pelo menos um dia da semana a empresa para que possa fazer essa socialização com seus colegas de trabalho, para que não ocorra esse tipo de rejeição ou exclusão do ambiente de trabalho, e caso seja necessário que tenha um acompanhamento psicológico.

Schiavi, (2015) também fala do assunto: Entre as dificuldades percebidas, a questão da saúde é essencial, pois as consequências negativas poderão refletir nos resultados do trabalho. Deste modo, o treinamento prévio deverá enfatizar esse aspecto, fazer alertas e sugerir atividades físicas que no mínimo interfiram no comodismo e sedentarismo mórbido resultantes da atividade.

Ponto importante é o teletrabalhador saber gerenciar e administrar o seu tempo, já que muitos estão laborando em seus lares e isto pode dificultar sua produtividade, cabendo a ele saber o horário correto de iniciar suas atividades trabalhistas e seus compromissos particulares; outro ponto interessante é a questão de saber administrar o horário de acordar, intervalos e o término das atividades.

Boa parte das relações trabalhistas de teletrabalho é realizada na casa do empregado, sendo minoria os outros modos, e assim, dificulta ao teletrabalhador saber diferenciar o seu ambiente doméstico do seu posto individual de trabalho. Destaca-se a redução do tempo de contato com o empregador, que se resume em listar deveres, objetivos e formas de planejamento.

Além da organização e limpeza do local onde a atividade laborativa é executada, que pressupõem condições seguras e institui prevenções diversas, a SOBRATT (2013) apresenta recomendações que incluem: eletricidade, e instalações elétricas da casa em boas condições. Desconectar os equipamentos quando necessário. Evitar o uso de extensões duvidosas sem aterramento. A fiação deve ser devidamente organizada e sem riscos. Extintor de emergência para o caso de incêndio. Projeto ergonômico previsto pela NBR 17 e níveis de iluminação estabelecidos pela NBR 5413, da ABNT (registradas no INMETRO), preferencialmente de acordo com os seguintes requisitos:

- Iluminação: 500 Lux
 - Níveis de ruído: Máximo 65 DB(A);
 - Temperatura do ambiente: 20/23°C;
 - Umidade relativa do ar: não inferior a 40%;
 - Velocidade do ar não superior à 0,75 m/s;
- Cadeira com características ergonômicas (NR-17);
- Mesa com bordas arredondadas (sem quinas) e dimensões de profundidade e altura ergonômica;
 - Posicionamento do microcomputador de forma ergonômica.

Há ainda a questão da energia consumida, manutenção do sistema e possíveis visitas que o empregador fará à residência do teletrabalhador. Os gastos com energia ficarão a cargo do teletrabalhador; nos casos de manutenção do sistema, o teletrabalhador deverá acolher o técnico em sua residência, privando-o da autonomia e liberdade que possui em seu lar; quanto às visitas à casa do teletrabalhador, elas serão feitas pelo empregador ou gerente da empresa com o objetivo de analisar o local de trabalho, verificar se há dúvidas ou problemas a serem sanados, recaindo na perda de autonomia e liberdade no asilo inviolável do indivíduo (ROCHA, 2018).

A Lei ampliou o alcance do artigo 6º da CLT (1943) aos trabalhadores à distância, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação.

Porém, entende-se que existe uma necessidade de inserção adequada desta modalidade na legislação, ou seja, deverá especificar diretamente o teletrabalho, tendo em vista suas inúmeras peculiaridades.

Por todo o explanado, pode-se analisar que vantagens, do teletrabalho, são maiores que as desvantagens, motivo pelo qual diversas empresas já aderiram ao teletrabalho e mais ainda estão para aderir, principalmente empresas de telemarketing, obviamente que tendo todos os cuidados necessários para tal implementação e adequação deste teletrabalhador para realizar seu trabalho em seu domicílio sem qualquer dificuldade ou problema que possa afetar a ele ou a sua família.

REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017 propiciou uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual foi instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017, tendo por objetivo combater o desemprego e a crise econômica no país.

O projeto de lei foi proposto e apresentado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. Assim sendo, seu processo passou por diversas discussões e análises em sua tramitação no Congresso Nacional, ocasionando emendas ao projeto original, sendo uma delas, a proposta do fim da obrigatoriedade do imposto sindical de autoria do então deputado federal Paulo Eduardo Martins que com a Reforma deixaria de ser obrigatório e passaria a ser opcional para os empregados. O Projeto de Lei foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis à 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 votos à 26. Foi sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro de 2017 (120 dias após a publicação, em 14 de julho de 2017, no diário oficial) (NOVO, 2017).

A reforma trabalhista foi objeto de diversas discussões de diversos setores da sociedade, pois teve muita repercussão por vários motivos, principalmente pelos sindicatos, no que tange ao imposto sindical obrigatório. Tendo em vista o projeto de lei, a SOBRATT se esforçou para que fosse incluída regulamentação pertinente ao teletrabalho, pois até o momento essa modalidade de trabalho não era regulamentada por lei, como já exposto anteriormente neste

trabalho, fazendo com que ocorressem diversas dúvidas sobre o assunto, sua regulamentação e até sua implantação, que é o trabalho que a SOBRATT vem fazendo até hoje. Sendo assim, foram inseridos alguns artigos relacionados ao Teletrabalho, seu conceito e até mesmo contrato de trabalho, tema muito discutido pelas doutrinas por não ser regulamentado até o momento.

A Reforma Trabalhista traz a regulamentação desta forma de trabalho, e o texto da lei precisa ser lido com cuidado para a correta adequação das empresas que optarem por contratar nesta modalidade.

Teletrabalho antes da Reforma

É importante saber como era a legislação que regulamentava o Teletrabalho antes da Reforma Trabalhista, para podermos comparar com o que virá após a Reforma. No direito do trabalho brasileiro, o teletrabalho era regido, por analogia, pelo art.6º, caput, da CLT (1943), cuja redação não tratava do trabalho a distância, mas do executado em domicílio, onde esclarece que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, nesta situação o teletrabalho, portanto, poderia ser associado com aquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser igualmente prestado à distância.

A instituição legislativa do teletrabalho no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se deu por meio da lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou a redação do caput do art.6º da CLT, prevendo o trabalho a distância, e inseriu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, para fins de subordinação jurídica, ou seja, para a caracterização de um contrato de trabalho:

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.

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. (1943) – grifou-se.

Estevão Mallet afirma que o advento da lei 12.551/11 pouco acrescentou à disciplina do teletrabalho no Brasil, “Dizer, portanto, 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”, como fez a Lei 12.551, não acrescenta nada. Apenas explicita algo latente na própria definição de empregador e empregado e na previsão do art.6º da CLT” (MALLET, 2012).

O efeito do parágrafo único deste artigo foi de diversas discussões acerca do assunto pois este advento poderia provocar a revisão da súmula 428 do TST que disciplina a questão do regime de sobreaviso para o empregado portador de aparelho de intercomunicação, como telefones celulares e bips diz que “ O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, "pager" ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.”

Assim segundo o Ministro João Oreste Dalazen, “a Lei 12.551 afeta diretamente os casos em que o empregado, depois de encerrada a jornada, fica à disposição para atender um novo serviço para a empresa. A súmula 428 não considerava esse tempo de espera como tempo de serviço, mas a lei o conta como tal. Com isso, a súmula se tornou incompatível e terá de ser reavaliada pelos ministros” (FEIJÓ, 2018).

A lei 12.551/2011 apenas estabeleceu o trabalho à distância e equipara o controle e comando do trabalho por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal, mas não o regulamenta.

Portanto, o teletrabalhador empregado é possuidor dos mesmos direitos previstos na ordem jurídica trabalhista brasileira que os demais empregados, devendo apenas ser analisadas as circunstâncias nas quais o trabalho é desenvolvido para se aferir quais direitos lhe são aplicáveis, como acontece com os demais empregados.

Estevão Mallet também discursa sobre este assunto:

De todo o exposto, se tira que a Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente.
Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado.
Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação.
Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso. (MALLET, 2012)

Sendo assim, caso o empregador tenha como fiscalizar o empregado através de sistema de informação poderá este usufruir de horas extras e descansos remunerados assim como adicional noturno pelo fato do empregador ter controle sobre sua jornada de trabalho.

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas brasileiros já apreciava questões de teletrabalho observando os pressupostos da relação de emprego, como exposto neste artigo, sem diferença em relação a qualquer outra lide.

O teletrabalho é uma realidade inexorável nas relações trabalhistas e em muito anterior ao advento da lei 12.551/2011, que apenas o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, não alterando sua situação no direito do trabalho brasileiro.

Por fim, pode-se afirmar que, apesar do advento da Lei 12.551/11 ter inserido o trabalho a distância no cenário legislativo pátrio, isso não influenciou nem regulamentou extensivamente o Teletrabalho em si, vindo à tona a necessidade de uma melhor regulamentação acerca do assunto, que é o caso da Reforma Trabalhista, como veremos a seguir.

Teletrabalho após a Reforma

Como já dito anteriormente, a Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças à CLT, mas principalmente alguns artigos muito importantes sobre o Teletrabalho e sua regulamentação.

Há diversas semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalho que podem gerar confusão, por isso, agora, a CLT traz em seu artigo 75-B a diferença entre esses trabalhos para não confundir-se trabalho externo com o Teletrabalho, seja no tocante à autonomia e controle, como nos direitos garantidos a cada um dos empregados.

A CLT (1943), em seu artigo 75-B, passa a ter uma redação expressa para caracterizar esta novidade, com o conceito definido e muito claro ao desassociar o teletrabalho do trabalho externo:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Por isso, é importante esclarecer que o teletrabalho será realizado preponderantemente fora das dependências do empregador mesmo que o empregado compareça eventualmente à empresa, ainda será considerado teletrabalho e não trabalho externo.

Além disto, Mello (1999), aborda o tema esclarecendo que teletrabalho “é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de

telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio” (Teletrabalho (Telework) O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora...).

Também comenta Estrada (2014) informando que teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes. Assim, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades fora dos limites físicos empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercê-las.

Vale lembrar ainda, como já foi tratado anteriormente, que é importante para alguns empregados o comparecimento eventual ao local da empresa para que não sofra com isolamento e que tenha no mínimo uma manutenção dos seus relacionamentos sociais, sendo oportuno que essas nuances integrem o contrato de trabalho.

Por fim, o legislador foi feliz por discriminar essas diferenças tão polêmicas sobre trabalho externo e teletrabalho, comentando sobre a caracterização do teletrabalho em razão do comparecimento eventual na empresa.

Além do artigo comentado anteriormente, temos também o artigo 75-C da CLT (1943) e seus parágrafos, que dizem:

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

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

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

O artigo 75-C, trata sobre o contrato de trabalho no caso de teletrabalho e como ele deverá ser, estabelecendo regras claras para a configuração e execução do teletrabalho, com exigência de que seja objeto de contrato escrito, e não apenas verbal.

No caso do § 1º o legislador estabeleceu um “mútuo acordo” entre as partes como condição para a alteração do regime comum de trabalho para o teletrabalho, o que é muito interessante, pois o empregado pode não concordar com a troca do regime ou não gostar do teletrabalho, havendo assim um desinteresse por parte deste e não podendo a empresa impor a ele tal regime.

Em seu § 2º, porém, mostra que é possível a alteração do regime de teletrabalho para o regime comum caso seja estabelecido pelo empregador e que este deverá ser realizado através de um aditivo contratual.

Esta reversibilidade já é usada em alguns países como alguns europeus, com uma única diferença de que lá tal reversão pode ser feita por acordo individual ou coletivo. Tal acordo estabelece que a “reversibilidade pode implicar no retorno ao trabalho nas instalações da empresa a requerimento do trabalhador ou do empregador”, quando o contrato inicial é presencial e há mudança para teletrabalho e, posteriormente, há intento de o trabalhador alterar novamente essa condição para trabalho presencial (BETIATTO, 2017).

O prazo estipulado de quinze dias é justo, pois caso o teletrabalhador volte ao regime normal de trabalho terá diversas mudanças em sua rotina e em sua vida, tendo que se adaptar as novas condições de trabalho.

Nestes casos, na jurisprudência, há falar em eventual “prejuízo” ao empregado uma vez que ele irá gastar bem mais tempo para ir ao trabalho, com deslocamentos diários, cabendo ao Judiciário se posicionar sobre a matéria, sendo possível a aplicação, por analogia, do artigo 469 da CLT (1943), no sentido de que as alterações estão dentro do poder diretivo do empregador, além da disposição legal expressa com tal permissivo, ora em comento, o que mitiga a possibilidade de este entendimento ser prevalente.

A Reforma Trabalhista trouxe também o artigo 75-D da CLT (1943) que discorre sobre a responsabilidade dos equipamentos no caso do teletrabalho:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Tal assunto é muito importante por ser de grande discussão, sobre quem arcará com tais despesas e a responsabilidade dos equipamentos e do fornecimento destes, deverá ser estipulada em contrato escrito para que não haja prejuízo a nenhuma das partes.

Dispõe sobre quem irá pagar pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu trabalho. Entretanto, também nesse ponto o Ministério Público do Trabalho já se manifestou contrário à regulamentação, pois desta forma a empresa estaria transferindo os custos e os riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, sem

que, no entanto, o empregado participe do lucro. Portanto, é bastante provável que este ponto seja questionado judicialmente e possa ser revisto (FERNANDES, 2017).

Observe-se que os equipamentos e o que mais for fornecido é “para” o trabalho, e não “pelo” trabalho, mitigando discussões que eventualmente poderiam surgir sobre a natureza salarial desses meios. Além de todo disposto, tem-se um último artigo elaborado para a reforma trabalhista sobre teletrabalho:

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (CLT, 1943).

Neste caso a lei limita a responsabilidade do empregador a apenas instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva para evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura de termo de responsabilidade onde o empregado compromete-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Também nesse ponto o Ministério Público do Trabalho já se manifestou em contrário, pois entende que a norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, porque o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável, assim, é possível que também este ponto possa a ser revisto judicialmente (FERNANDES, 2017).

Sendo assim, apresenta-se outra discussão: no caso do empregador ter que adentrar na residência do empregado para verificar a adequação das instalações, quebrando assim o direito à privacidade deste, apesar disto, a lei traz que este tipo de situação será estipulado em contrato pelas partes, seja individual ou negociação coletiva, cabendo assim, às partes, estabelecerem direitos e deveres, assim como limites também.

Além do artigo 75, por inteiro trazido pela reforma trabalhista, ajudando muito na regulamentação do Teletrabalho, esta também alterou o artigo 62 da CLT (1943), trazendo, assim, um terceiro inciso:

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

(...)

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Com este artigo o legislador quer dizer que os empregados em regime de teletrabalho não têm direito, em princípio, a jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário, pois o seu trabalho será sempre

flexível quanto as horas trabalhadas, mas neste caso podemos analisar um contraponto pelo fato de hoje em dia temos diversos tipos de tecnologias que permitem que o empregador controle o tempo de trabalho do empregado através do sistema, mesmo ele não estando nas dependências da empresa, conseguindo inclusive estipular tempo de parada obrigatória de 15 minutos duas vezes por dia, além de horário de almoço e de descanso, como é o caso dos *Call Centers*, hoje em dia (MELLO, 2011).

Para algumas atividades, como operadores de “Call Center”, a fiel observância das jornadas de trabalho e pausas podem ser fundamentais para se evitar problemas de saúde e segurança do trabalho, podendo até mesmo ser de interesse do empregador a manutenção de controles por meios telemáticos, para que não tenha problemas no futuro com seus empregados.

Em melhor análise, se verifica a NR-17, em seu Anexo II, que possui várias disposições sobre controle de horário, intervalos, prorrogação justificada e várias outras regulamentações sobre Teleatendimento e Telemarketing.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após toda a análise e reflexões sobre o teletrabalho, além da Reforma Trabalhista aprovada, percebe-se que tal modalidade de trabalho, que só observou aumento durante o passar dos anos, juntamente com a evolução dos meios tecnológicos só cresceu nas últimas décadas.

Assim pode-se deduzir que o Teletrabalho (*telework ou telecommuting*) é uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho, cujo gênero é à distância, que tem sua execução efetuada em lugar diferente do estabelecimento do empregador, embora participe ativamente da atividade empresarial, interligado por meios tecnológicos, merecendo regulamentação, como foi no caso da Reforma Trabalhista atual.

Como mencionado anteriormente, as constantes transformações emergem para uma relação de trabalho diferenciada que não mais apresentam as características de tempo, espaço e organização, próprias das atividades comuns.

Antes da reforma não havia uma regulamentação legal do *home office*, apenas a previsão de sua equiparação aos trabalhos prestados nas dependências do empregador (art. 6º da CLT). Dessa forma, aplicavam-se as regras dos contratos gerais, como o limite de 44 horas semanais de trabalho e horas extras, porém, não haviam especificações a respeito do controle de jornada, eventuais responsabilidades decorrentes dessa contratação e outras normas que seriam fundamentais para que o *home office* fosse implantado sem gerar dúvidas para as partes. Como consequência, cabia ao Poder Judiciário resolver casos que versavam sobre o teletrabalho,

analisando cada situação descrita nas ações judiciais, podendo causar certa insegurança jurídica para as partes. Agora, com a nova lei esclarecendo os direitos e deveres das partes que optarem pelo *home office*, os empregadores e trabalhadores terão mais segurança na hora de realizar as contratações por essa modalidade, sendo fundamental observar as disposições legais sobre o tema.

Desse modo, pontua-se que sua prática envolve barreiras a serem vencidas, como uma abordagem mais ampla pela legislação que possibilite suprir suas especificidades, pois apesar da regulamentação que a Reforma Trabalhista trouxe ao assunto, ainda existem alguns pontos que precisam ser melhor explicados para que não se tenha divergência jurisprudencial sobre o assunto.

Necessita-se dar maior dinamicidade ao tema, permitindo melhor compreender sua implantação e os benefícios que esta modalidade de trabalho pode trazer para os diversos tipos de empresa em que existem condições para sua aplicação, bem como para os trabalhadores.

Em geral, as disposições atinentes ao teletrabalho previstas no artigo 75 e no 62, ambos da CLT (1943), são positivas, ao instituir a forma como essa importante forma de labor que, até então, era objeto de previsão expressa apenas no art. 6º da CLT (1943), deve ocorrer.

Trata-se de modo distinto de subordinação, em que o empregador pode utilizar-se de diversas formas de controle, como avaliar o teletrabalhador pelos seus resultados, exigindo assim comprometimento e dedicação do mesmo.

Muitas das relações de teletrabalho transparecem limitações aos profissionais com maior qualificação. No entanto, a pesquisa comprova que o teletrabalho pode ser realizado por diferentes empregados, dependendo apenas de ser uma atividade que possa ser desenvolvida em meio as condições estabelecidas por esta modalidade laboral e que seja viabilizada pelo empregador.

Pode-se constatar que prevalecem ao empregador as responsabilidades relativas as despesas e manutenção do teletrabalho, mas isto deverá ser estipulado através do contrato individual firmado pelas partes para que não haja dúvidas.

A Lei 12.551, de 15.12.2011, apesar de reconhecer o teletrabalho, não ensejou alterações de destaque em nosso sistema jurídico, visto que já era amplamente reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência, daí que vem a necessidade de implementação de um novo projeto que acabou se tornando a Lei 13.467/17, ou seja, a Reforma Trabalhista.

Em suma, a atividade poderá ser controlada pelo empregador pelas vias elencadas, situação em que será devido horas extras ao empregado nos casos em que sua jornada extrapolar as horas normais de trabalho. Em condição diferenciada desta, o teletrabalhador terá horário

livre de trabalho, mas poderá estar comprometido se não forem consideradas a organização do ambiente de trabalho e do tempo, ou seja, separação entre trabalho e sua vida particular.

Assim, conclui-se que a empresa precisa dar total suporte ao recrutar o teletrabalhador, procurando a formalização contratual da atividade, através de contrato individual, de acordo com o que estabelecem as normas legais impostas pela Reforma Trabalhista, de modo a viabilizar as garantias, assim como direitos e deveres entre as partes na relação empregatícia, inibindo assim, futuros conflitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Teletrabalho e subordinação estrutural**. Revista Jus Navigandi, Teresina, nº 3848, 13 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: 10/08/2018

BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos Indivíduos sobre as Consequências do Teletrabalho na Configuração Home Office**: Estudo de Caso da Shell do Brasil. Mar.2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000100006>>. Acesso em: 10/08/2018

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6.Ed. rev. e atual. São Paulo, 2010.

BETIATTO, Ricardo. Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as Perspectivas Europeia e Italiana. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região Curitiba, PR. v.7, n.62, p. 46-56. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/116282>. Acesso em 30/08/2018.

BRASÍLIA. Assembleia Legislativa. Projeto de Lei Complementar PL 3129/2004. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964> . Acesso em: 07/07/2018.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 26/02/2018.

BRASIL. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13287.htm>. Acesso em 26/02/2018.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em:<
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/13467.htm>. Acesso em 26/02/2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 39ª edição, Editora Saraiva. São Paulo, 2014.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. **Teletrabalho**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc202.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 23/04/2018

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2007. Teletrabalho: Subjugação e Construção de Subjetividades. Revista RAP. v.1, p.105-24, 2007.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade**. 2005. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,510450+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+> Acesso em: 09/07/2018.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Teletrabalho & Direito: O trabalho a distância e sua análise em face aos avanços tecnológicos. Curitiba-PR: Juruá, 2014.

FEIJÓ, Carmen. Notícia Tribunal Superior do Trabalho/ Conteúdo web. 2018. Disponível em: http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=419123&_15_version=1.2. Acesso em: 26/08/2018.

FERNANDES, Júnior Sérgio. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. In: Blog Guia Trabalhista. 2017. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2017/08/04/>. Acesso em 30/08/2018.

FERREIRA, Pamela Igesca. O teletrabalho e a Reforma Trabalhista. Monografia de Pós-Graduação, Escola Paulista de Direito, São Paulo, 2017.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: Uma análise juslaboral. Revista Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 20, n. 236, 2003.

FINCATO, Denise Pires. Meio ambiente laboral e teletrabalho. In: IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Lex Magister, 2011.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional. In: **Direito do trabalho IV organização CONPEDI/UFPB**; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

IBGE. **Demografia das empresas**. 2006. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/demografiaempresa/2006/comentarios.pdf>>. Acesso em 26/07/2018.

LIMA, Marco Antonio Aparecido de. **A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office**. Segunda-feira, 23 de janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI12333,510450+trabalho+no+domicilio+do+empregado+controle+da+jornada+e>. Acesso em: 20/07/2018

LUPEPSA, Marcia Luzia. O teletrabalho e sua efetividade. Trabalho de conclusão de curso (TCC), Instituto Blumenauense de Ensino Superior, Blumenau, 2015.

MALLET, Estevão. Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei 12.551. Revista do Advogado, São Paulo, v. 32, p. 44-52, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora**. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.

MELLO, Alvaro Augusto Araújo. O Uso do Teletrabalho nas Empresas de *Call Center* e *Contact Center* Multiclientes Atuantes no Brasil: Estudo para Identificar as Forças Propulsoras Restritivas e Contribuições Reconhecidas. 2011. 278 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/pt-br.php>. Acesso em: 30/08/2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

NOVO, Benigno Nunes. A Reforma Trabalhista: Ausência de um Debate Amplo com a Sociedade. In: JUS.com.br/Artigos. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/62767/a-reforma-trabalhista-ausencia-de-um-debate-ampl-com-a-sociedade>. Acesso em: 20/08/2017.

RIBEIRO, Priscila Andreoni. Teletrabalho na Sociedade da Informação Brasileira. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). 2016. 15 p. Curso de Pós-Graduação/Especialização em Direito da Comunicação Digital. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/13102016-teletrabalho-na-sociedade-da-informacao-brasileira-tcc-priscila-andreoni-ribeiro/>. Acesso em: 20/08/2017.

ROCHA, Charis Teles Martins & AMADOR Fernanda Spanier. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para análise. **Cadernos EBAPE. br**, v.16, n.1, 2018.

SCHIAVI, Mariana Cutlak. Teletrabalho: Segurança e Saúde. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). 2015, 75 p. Faculdade Damásio – Direito.

SILVA, Aimée Mastella Sampaio DA. A Aplicação do Teletrabalho no Serviço Público Brasileiro. In: 3 Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade – Edição 2015. **Anais... Mídias e Direitos da Sociedade em rede**, 2015.

SILVA, Anderson. **Cresce a adesão das empresas ao modelo de home office**. 06 fev.2013. Disponível em: <<http://semanasaj.softplan.com.br/wpcontent/uploads/2013/02/home-office.pdf>>. Acesso em 26/02/2018.

SOARES, Dhoughlas. Vantagens e Desvantagem do Teletrabalho e a sua Aplicabilidade nas Relações de Emprego. In: Ambito Jurídico, Rio Grande, XX, n. 161, 2017. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19074&revista_caderno=25. Acesso em: 20/08/2018.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e Teleatividades: **Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo: Resolução SMA no 24 de 10 de abril de 2013.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-deestrategias-de_gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-desao-paulo/>. Acesso em 26/02/2018.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e Teleatividades: **Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office uma Tendência nas Empresas Brasileiras.** Disponível em: < <http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>>. Acesso em 26/02/2018.

YOLE, Karen. Os Impactos do Teletrabalho na Produtividade de Negócio e Qualidade de Vida do Colaborador. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). 2015. 50 p. Pós-Graduação lato sensu, Nível de Especialização do Programa FGV Management da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/12042016-os-impactos-do-teletrabalho-na-produtividade-do-negocio-e-qualidade-de-vida-do-colaborador-tcc-de-karen-yole/>. Acesso: 10/07/2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo. p.55. 2005.