

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

MARIA CLARICE SANTOS DE ALMEIDA

**O TELETRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE TEMAS CONTROVERTIDOS
COM O CRESCIMENTO DESTA MODALIDADE DE TRABALHO A DISTÂNCIA**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

MARIA CLARICE SANTOS DE ALMEIDA

O TELETRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE TEMAS CONTROVERTIDOS COM O CRESCIMENTO DESTA MODALIDADE DE TRABALHO A DISTANCIA

Monografia apresentada como parte das atividades para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE PUC-SP.

Pontifícia Universidade Católica - PUC - SP

COGEAE

Pós Graduação

São Paulo – 2017

**O TELETRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DE TEMAS CONTROVERTIDOS
COM O CRESCIMENTO DESTA MODALIDADE DE TRABALHO A DISTANCIA**

Monografia apresentada como parte das atividades para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE PUC-SP.

ORIENTADORA: Professora Ms. Maria Ivone Fortunato Laraia

São Paulo

2017

MARIA CLARICE SANTOS DE ALMEIDA

Aprovado em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Professora Mestre Maria Ivone Fortunato Laraia - Orientadora

Dedico,

Primeiramente a Deus, pois sem ele nada seria possível e nem faria sentido. Ao meu amado e saudoso pai, à minha adorada e inspiradora mãe, pelas horas infinitas de dedicação e por todas as renúncias que fizeram nas suas vidas para me oferecerem o melhor. Ao meu amor, companheiro de todas as horas, por me incentivar a realização dos meus objetivos. Ao meu querido irmão e adorada sobrinha, pelo amor que me inspiram. Aos meus queridos e saudosos avós. Aos meus mestres, que compartilharam conhecimentos impagáveis comigo. Aos meus queridos amigos pelas horas agradáveis, conselhos, incentivos e discussões de todos os tipos.

*“Escolha um trabalho que você ama e não terá
que trabalhar um único dia em sua vida.”*
(Confúcio)

RESUMO

O presente trabalho aborda o panorama sócio-laboral do teletrabalho, abarcando algumas de suas formas de desenvolvimento nos últimos anos e o seu promissor futuro, apesar da necessária reformulação ou revisão de alguns conhecidos institutos. Apresenta, por meio da análise legal e doutrinária a variedade de situações que podem surgir desta modalidade de trabalho e os novos desafios frente às questões tecnológicas e antigas normas laborais. Pelo teor do trabalho fica clara a necessidade de investimento nessa área e a melhor estruturação, por meio de legislação específica. Porém, também fica claro que em muitas questões, é possível utilizar a legislação trabalhista existente, apenas efetuando as devidas e necessárias adequações.

Palavras-Chave: Teletrabalho. Teletrabalho e questões controvertidas. Vantagens e desvantagens do teletrabalho. Modalidades de teletrabalho. Subordinação do teletrabalhador. Possibilidade de controle e fiscalização de horário de teletrabalhador. Intervalo para descanso do teletrabalhador. Saúde e Medicina do Trabalho e fiscalização do Teletrabalho.

ABSTRACT

This research addresses work deals with the socio-labor panorama of telecommuting, covering some of its forms of development in recent years and its promising future, despite reform reformulation or revision of some well-known institutes. It presents, through legal and doctrinal analysis, a variety of situations that may arise from this modality of work and the new challenges regarding technological issues and old labor standards. From the content of the job it is clear the need for investment in this area and a better structuring, through the specific legislation. However, it is also clear that in many issues, it is possible to use labor legislation, only doing as due and adequate.

Keywords: Telecommuting. Telecommuting and controversial issues. Advantages and disadvantages of telecommuting. Modes of telecommuting. Subordination of the teleworker. Possibility of control and supervision of telecommuting hours. Break time for the teleworker. Health and Occupational Medicine and Telework Surveillance.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	TELETRABALHO – NOMENCLATURA, DEFINIÇÃO, NATUREZA JURIDICA E CARACTERISTICAS	12
	2.1. Nomenclatura	12
	2.2. Definição de Teletrabalho	13
	2.3. Natureza jurídica do Teletrabalho	17
	2.4. Características do Teletrabalho	18
3	MODALIDADES DE TELETRABALHO	22
	3.1. Critério locativo	22
	3.2. Critério Comunicativo	25
	3.3. Critério Temporal	26
4	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	27
	4.1. Redução dos Custos da Empresa	27
	4.2. Aumento da Competitividade	28
	4.3. Expansão das Atividades	29
	4.4. Redução dos Riscos	29
	4.5. Redução das Faltas e Ausências do Empregado	29
	4.6. Flexibilidade Organizacional	30
	4.7. Aumento da Produtividade	30
	4.8. Redução dos Níveis de Stress	30
	4.9. Redução dos Custos do Empregado	31
	4.10. Vantagens para a Sociedade e o Governo	31
	4.11. Principais Desvantagens	33
5	A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO	36
	5.1. A questão da Produtividade e da Avaliação dos Teletrabalhadores	41

6. JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR E DOS CONTROLES DA DURAÇÃO DO TRABALHO	48
6.1. Intervalos Legais	58
7. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO APLICADA AO TELETRABALHADOR	61
8. CONCLUSÃO	68
9. BIBLIOGRAFIA	70

1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho configura-se como uma modalidade especial de trabalho a distância, que se constitui numa nova forma de trabalho flexível em decorrência dos avanços tecnológicos observados nas últimas décadas.

Com o desenvolvimento dos sistemas de informática e a cotidiana introdução das telecomunicações nas relações de trabalho, o teletrabalho vem conquistando cada vez mais espaço e os adeptos ultrapassam o setor privado, atingindo também o setor público, em razão das vantagens apresentadas com a adoção dessa contemporânea forma de trabalho.

O Teletrabalho pode ser desenvolvido total ou parcialmente à distância, em lugar distinto das dependências físicas da empresa, sempre com a utilização de meios informatizados de comunicação ou, por outras palavras, ao invés da situação corriqueira de deslocamento do empregado até a empresa para a prestação dos serviços, o trabalho é que se desloca até onde está o trabalhador, em razão da utilização do tecnologia da informação.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede empresa ou do centro de produção e que implica numa nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação.”¹

O teletrabalho pode ser considerado um dos assuntos que mais se aborda atualmente, pois muitas empresas já adotaram ou vem estudando formas de adotar total ou parcialmente essa modalidade de trabalho, em razão das vantagens trazidas por esse modelo,

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo – análisis jurídico-laboral. Consejo econômico y social, Madri: 2001, p;19. In:http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=4, autor Manuel Martin Pino Estrada

tais como a redução de custos, a solução dos problemas relacionados a falta espaço físico, a possibilidade de ampliação do processo produtivo, a globalização dos serviços, entre várias outras vantagens que serão oportunamente destacadas.

Conforme o teletrabalho vem se desenvolvendo, também vem surgindo a necessidade de flexibilizar alguns conceitos típicos das relações de trabalho, considerando que algumas figuras jurídicas já adaptadas a relação convencional de trabalho não se encaixam para essa nova modalidade de trabalho a distância, em razão de suas próprias peculiaridades.

É o caso, por exemplo, da subordinação, que acabou tendo seus contornos redefinidos, inclusive na forma de avaliar a controlar a produtividade, da jornada de trabalho e suas formas de fiscalização e das questões relacionadas a saúde e segurança no trabalho, questões estas tão presentes nas relações tradicionais, mas que vem requerendo uma adaptação dos conceitos, quando se trata do teletrabalho.

Nesse cenário é importante ilustrar que o empregado tem conseguido um distanciamento físico do local de trabalho, mas mantém estreita relação com seu empregador, uma vez que a subordinação, no caso do trabalho celetista, que é o principal objetivo deste trabalho, continua existindo. Porém, as peculiaridades do teletrabalho exigem um novo olhar sobre os antigos paradigmas que não estão se encaixado nessa moderna realidade.

Não podemos ignorar que os esquemas de relações de trabalho tradicionais têm se mostrado defasado e isto implica na necessidade de abrir-se uma nova discussão sobre velhos paradigmas, para melhor estruturar o assunto, fazendo com que a evolução legislativa acompanhe o progresso e as mudanças nas relações laborais, pois como já advertia o jurista francês Georges Ripert “Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vingará, ignorando o Direito.”

É nesse cenário que o presente trabalho pretende por colocar alguns pontos de vista o sobre esse tema que a cada dia vem tomando maior espaço nas relações de trabalho, contribuindo para uma reflexão a respeito de onde estamos, o que podemos fazer, quais são as nossas possíveis demandas futuras e onde queremos chegar.

2. TELETRABALHO – NOMENCLATURA, DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS

Iniciando o tema objeto do presente estudo, começaremos identificando a sua nomenclatura, pois ouvimos as mais variadas nomenclaturas e definições quando se faz referencia ao teletrabalho e após, as definições desta modalidade de trabalho a distância, sua natureza jurídica e suas características.

2.1. Nomenclatura

O vocábulo teletrabalho, na acepção etimológica, constitui um neologismo formado pela palavra "*tele*", que é de origem grega e tem o significado de "longe" ou "distante" e da palavra "*trabalho*", originada do latim "*tripalium*", que inicialmente era um instrumento utilizado na lavoura e, posteriormente, também passou o nome dado a instrumento de tortura.²

Existem inúmeros substantivos utilizados como sinônimos de teletrabalho. O autor GALLARDO MOYA³ menciona que é possível encontrar na literatura especializada várias palavras com o mesmo significado, que são utilizados como sinônimos: teletrabalho, trabalho a distância, trabalho periférico, trabalho remoto, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa, trabalho não presencial.

Não é raro encontrarmos também a expressão trabalho Home Office, seja na literatura especializada, nos sítios da internet e na linguagem popular. Porém, embora essa expressão seja utilizada como sinônimo, é certo que trabalho Home Office ou a domicilio é uma das formas que o teletrabalho pode ser realizado.

² http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm

³ GALLARDO MOYA, Rosário, El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid, Edições, 1998, p.55. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.

Em outros idiomas, os termos utilizados para fazer referência ao teletrabalho é telework, telecommutint, e-work, telelavoro (italiano), teletrabajo (espanhol), networking (trabalho em rede), telecommuting, remote working, anywhere office.

No Brasil, as denominações mais comuns são "trabalho remoto" ou "trabalho Home Office". Algumas vezes o "trabalho a domicilio" também é utilizado como sinônimo do teletrabalho, lembrando que o teletrabalho também pode ser realizado a domicilio, mas não se confunde com o trabalho em domicilio.

2.2. Definição de Teletrabalho

Na realidade, tanto o trabalho a domicilio como o teletrabalho são modalidades de trabalho que são realizados a distância e pode ser cumpridos em domicilio ou Home Office. Porém, o teletrabalho, pode ser realizado em qualquer outro lugar que possua os meios telemáticos necessários à sua realização e, pelo seu próprio desenvolvimento acabou implicando na realização de atividades de maior complexidade e abrangendo setores bem distintos e abrangentes.

Já o trabalho a domicilio, historicamente, limitava-se aos setores industriais e com o passar do tempo acabou abarcando outros setores de serviços. Porém, nos dias atuais, a maior incidência de trabalhadores a domicilio ainda predomina em alguns setores, principalmente na indústria têxtil, entre outras atividades que necessitem de trabalhos manuais.

Portanto, o trabalho a distância constitui o gênero e entre as suas espécies estão o trabalho em domicilio e o teletrabalho.

O conceito de teletrabalho não é dos mais fáceis em razão da ausência de leis, normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, que possam contribuir para uma definição. Em termos de legislação e regulamentação, o teletrabalho ainda é tratado de maneira incipiente, apesar de todo o crescimento nos últimos anos.

A nossa legislação pátria não se refere expressamente a palavra teletrabalho, porém, o artigo 6º e parágrafo único da CLT, a redação dada pela Lei No. 12.551/11, estabelece que:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distancia, 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.

A Lei 12.551/91 teve origem no projeto de lei 3129/2004, da Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Eduardo Valverde do Partido dos Trabalhadores e que tramitou no Senado Federal como projeto de lei da Câmara 102/2007, cujo objetivo e verdadeiro alcance conseguimos obter por meio de uma interpretação da justificativa do projeto, especialmente daquela que foi apresentada ao Congresso Nacional pelo autor do projeto 3129/2004:

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.

Em que pese a ausência de regulamentação, os contornos surgidos por meio da doutrina e da jurisprudência foram delimitando o conceito de teletrabalho.

Nesse sentido, HODSON E GORDON GRAY⁴, nos ensinam que:

É possível “definir teletrabalho como uma forma flexível de trabalho, aplicada a uma vasta gama de atividades laborativas, que consiste no desenvolvimento da

⁴ GRAY, Hodson e Gordon, *Teleworking Explained*, John Willey and Sons, Chicester, 1993, p.63

atividade laboral por um percentual considerável de tempo em local diverso da empresa e do posto de trabalho tradicional e que se executa em grande parte através do processamento eletrônico da informação, com o auxílio das telecomunicações para manter o contato entre empregado e empregador.

Um interessante conceito também foi trazido por PINHO PEDREIRA⁵, que afirma o seguinte:

“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.”

Na visão de DOMENICO DI MASI,⁶ o teletrabalho pode ser entendido da seguinte forma:

"é um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática."

O teletrabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho é definido da seguinte forma:

é o “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”. É o “trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.⁷

⁵ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo. LTR, v. 64, n 5, p. 583-597. In : Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

⁶ MASI, Domenico de. *Ócio Criativo*. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204

⁷ MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda. Wirth. “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”. *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, v. 109, 1990.

O teletrabalho, no entendimento de RODRIGUES PINTO ⁸:

Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta.

Necessário, ainda, destacar o entendimento de GALLARDO MOYA⁹, no sentido de que não basta apenas o uso da comunicação, sendo necessário também o uso da informática ou telemática para a caracterização do Teletrabalho.

Dessa forma e, em consonância com o que estabelece o artigo 6º, parágrafo único da CLT, com a redação dada pela Lei 12.551/91 os ilustres doutrinadores, acima citados, somente pode ser considerado teletrabalho, aquele que é realizado a distância, em qualquer lugar onde o empregado possa permanecer utilizando a tecnologia disponibilizada para que ele execute o seu trabalho, como se estivesse dentro da empresa, ainda que possa eventualmente comparecer nas dependências do empregador para atividades pontuais.

E essa importante distinção faz todo sentido.

Nesse sentido, ressalta-se a definição do pai do teletrabalho JACK NILES¹⁰, como sendo qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologia da informação ou mediante a representação expressa pelo trocadilho: “a

⁸ RODRIGUES PINTO, José Augusto. Tratado de direito material do trabalho. São Paulo: LTR, 2007, p. 133

⁹ GALLARDO MOYA, Rosário, El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Edições, 1998, p.56. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

¹⁰ NILES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade, Traduzido por Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo, Futura, 1997. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho”.

Para ficar mais clara essa distinção, a “Telemática é a comunicação à distância de um ou mais conjunto de serviços informáticos fornecidos através de uma rede de telecomunicações”.¹¹

A telemática é o conjunto de tecnologias da informação e da comunicação resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas etc.) e da informática (computadores, periféricos, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos texto, imagem e som), em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do Planeta.¹²

Diante de todos esses conceitos, uma definição praticamente unânime do teletrabalho é a de que ele pertence a categorização do gênero “trabalho a distância” e que é uma forma flexível de trabalho, que pode ser realizada total ou parcialmente fora do estabelecimento físico do empregador, em qualquer lugar do planeta, desde que seja possível a transmissão de dados mediante a utilização dos meios telemáticos de comunicação.

2.3. Natureza jurídica do Teletrabalho

A questão relacionada a natureza jurídica de um instituto é premissa básica para melhor compreensão a seu respeito, inclusive para se constatar a posição topológica do instituto no quadro de sua ciência.

¹¹ Zagoudis, Jeff. «Telematics Puts Managers In The Driver's Seat», in: https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica#cite_note-1

¹² (https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica#cite_note-1)

Segundo a teoria majoritária, entende-se que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual.

Destaque-se que a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. Então, por exemplo, como um contrato de leasing tem natureza comercial, um contrato de trabalho tem natureza trabalhista.

O contrato de teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista, conforme o contrato que for firmado.

Assim, a natureza jurídica do contrato de teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação.

A respeito da natureza jurídica do teletrabalho, com propriedade, Pinho Pedreira afirma que:

“a investigação da natureza jurídica do teletrabalho não comporta uma resposta unitária. Tudo vai depender da forma como se realiza a prestação de serviços, que tanto pode assumir fisionomia de autonomia como de subordinada, em relação a todas modalidades de teletrabalho.”¹³

Nessa linha de raciocínio o contrato de Teletrabalho pode admitir a natureza civil, comercial e trabalhista, sendo certo que o que vai determinar a natureza jurídica do contrato de Teletrabalho dependerá do conteúdo obrigacional da prestação.

2.4. Características do Teletrabalho

O teletrabalho apresenta significativa variação de condições da prestação dos serviços que acabam definindo algumas de suas características.

¹³ PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo. LTR, v. 64, n 5, p. 584-585. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

Segundo BRETON¹⁴, três elementos caracterizam o teletrabalho.

Em primeiro lugar, o trabalho realizado **a distância**, ou seja, a atividade prestada fora do perímetro onde os resultados são esperados. Em segundo lugar, o empregador ou aquele que dá ordens ao trabalhador não pode controlar fisicamente a execução dos trabalhos, tratando-se assim de um trabalho **não presencial**, em que a forma de controle se deslocaria para os resultados. Em terceiro lugar, a realização das atividades **por meio do uso de computadores e qualquer outro meio telemático de comunicação**.

Nesse aspecto ousa discordar do nobre doutrinador, uma vez que o elemento “não presencial” é uma consequência do trabalho realizado a distância. Na verdade o empregado está presente, mas em noutro lugar que não nas dependências físicas da empresa. O trabalho dele é presencial do ponto de vista do local onde ele está prestando serviços.

ESCUADERO RODRIGUEZ¹⁵, não se distinguiu de BRETON, quanto aos elementos que caracterizam o teletrabalho: o elemento espacial (à distância); o elemento qualitativo (meios tecnológicos avançados de informática e de telecomunicação) e o elemento quantitativo (trabalho habitual à distância, com prevalência dos meios tecnológicos avançados).

DENISE PIRES FINCATO¹⁶, por sua vez, destaca a existência de três elementos para caracterizar o teletrabalho: **topográfico**, ou seja, é a característica geográfica do trabalhador

¹⁴ BRETON, Thierry. Le télétravail em France, Rapport au Ministre de l'interieur de l'Aménagement du Territoire ET au Ministre des Entreprise, Paris: La Documentação Française, 1994. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

¹⁵ FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. Teletrabajo. In Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, p. 764-770.

¹⁶ FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. **Anais**. IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades, p. 41, Magister, Porto Alegre, 2011.

onde a prestação dos serviços é executada em local diverso do espaço tradicional da empresa; **tecnológico**, entendido assim que o teletrabalhador desenvolve suas atividades utilizando as tecnologias da informação e comunicação; e ainda, **organizativo**, que traz a ideia de uma estrutura da empresa voltada para o teletrabalho, é necessário estudos para o desenvolvimento dessa atividade, tanto por parte do tomador de serviços quanto do teletrabalhador.

Uma interessante distinção de características do teletrabalho, em relação a sua localização, foi feita por de Solange Inês Biesdorf ¹⁷, conforme a seguir:

a) teletrabalho em domicílio: quando realizado no próprio domicílio do trabalhador, podendo ser assim considerado, nesta modalidade, outro local, como um ambiente familiar que não constitua o seu domicílio efetivo.

b) teletrabalho em telecentros: quando os trabalhadores compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para a realização do teletrabalho, fora da sede da empresa, podendo ser utilizados, inclusive, por trabalhadores de empresas diversas.

c) teletrabalho móvel: também denominado nômade ou itinerante, caracteriza-se pela indeterminação do posto de trabalho, podendo ser realizado em qualquer lugar, mediante a disponibilidade de equipamento de mídia eletrônica, como os telefones celulares, que permitem a transmissão de dados e de imagens em alta velocidade. Segundo Fincato, pode-se afirmar ser esta "[...] a máxima expressão do teletrabalho, aquela em que um sujeito trabalha onde quer ou precisa."

Diante de todo o exposto, considerando o ensinamento dos ilustres autores, concluo que o teletrabalho apresenta algumas características diferenciadas, que tomo a liberdade de classificar da seguinte forma: **O trabalho realizado a distância**, pois todo o teletrabalho poderá ser realizado total ou parcialmente em qualquer outro local fora da sede da empresa ou distante do empregador; **presença virtual mediante o uso de meios telemáticos e informatizados de comunicação**, pois sem estes meios telemáticos não seria possível realizar o trabalho, como se o empregado estivesse nas dependências físicas da empresa e, por fim a **subordinação mitigada**, uma vez que o empregador, embora mantenha a subordinação em relação ao empregado, não tem condições de controlar fisicamente o trabalho dele,

¹⁷ BIESDORF, Solange Inês; Santiago, Suely, Reflexões contemporâneas de direito do trabalho. Curitiba: Rosea Nigra, 2011, p.25

traduzindo, portanto, uma forma diferenciada de subordinação, que é característica desse tipo de trabalho.

3. MODALIDADES DE TELETRABALHO

O teletrabalho, por se tratar de uma forma de prestação de serviços flexível e dinâmica, por sua própria natureza, pode compreender várias e distintas manifestações dos mais diversos tipos, com os mais distintos critérios, abrangências, horários e locais.

ESCUADERO RODRÍGUEZ¹⁸, em sua obra *Teletrabajo*, definiu um critério de enquadramento apostando numa base de categoria tripla. A primeira delas tem como foco o regime jurídico aplicável, considerando a relação contratual estabelecida: teletrabalho subordinado, teletrabalho parasubordinado, teletrabalho autônomo ou free-lancer. A Segunda classificação. Já a segunda classificação adota o critério topográfico, o local onde os serviços são prestados: teletrabalho a domicílio, teletrabalho em telecentros, e teletrabalho móvel ou nômade. Por fim, a terceira classificação é feita com base no critério comunicativo ou seja, identificando a existência ou não de conexão telemática constante com a empresa, ou por outras palavras, o teletrabalho off line, com vinculação unidirecional e teletrabalho on line, com ligação telemática bidirecional.

Há também outros critérios discutidos em inúmeros materiais publicados a respeito do tema, sendo os mais importantes, o critério locativo, que leva em conta a localização onde os serviços são prestados.

3.1. Critério locativo

Um desses critérios leva em conta o local em que os serviços são prestados, ou seja, o critério locativo. Por esse critério, podemos identificar o teletrabalho em domicílio ou Home Office, o teletrabalho em telecentros, teletrabalho nômade e teletrabalho transnacional.

¹⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. *Teletrabajo*, in *Descentralización productiva e nuevas formas organizativas del trabajo*, p. 777.

O trabalho em domicílio, ou melhor, o teletrabalho realizado no domicílio ou Home Office, corresponde ao novo trabalho realizado na casa do empregado ou em qualquer outro local por ele escolhido, com a presença da telecomunicação e da informática, que passam a influenciar novas relações de trabalho.

O teletrabalho também pode ser realizado em telecentros (centro satélite ou centro local de teleserviço) e é uma forma de organização das atividades, dentro de um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que podem ou não pertencer à empresa.

O telecentro pode ser considerado um local de trabalho, público ou privado, equipado com todos os meios telemáticos de comunicação e facilidades de escritório, para ser usados por teletrabalhadores de várias empresas.

E a realização de trabalho nos telecentros não faz, necessariamente, com que o trabalhador se desloque por grandes distâncias, uma vez que são disponibilizados de forma pública ou privada, podendo inclusive ser localizado um bem próximo a residência do trabalhador.

Atualmente há vários telecentros públicos em funcionamento no município de São Paulo, podendo a lista ser acessada no site da prefeitura.¹⁹

Há também os telecentros satélites, que constituem uma unidade separada da sede da empresa, ou seja, um local descentralizado da própria empresa, com a presença dos meios telemáticos de comunicação.

Os telecentros se subdividem em várias espécies, como telecentros compartilhados, telecentros comunitários, públicos, privados, entre outros tipos que não são objeto deste trabalho, mas que existem e tem a funcionalidade da utilização dos meios telemáticos de comunicação, de acordo com a região ou a necessidade a ser atendida.

¹⁹ http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/inovacao/inclusao_digital/telecentros/

Há o teletrabalho móvel, itinerante ou nômade, o trabalhador não se fixa num determinado local de serviço, podendo exercer sua função a cada momento num determinado ponto, conforme as circunstâncias. É o caso, por exemplo, do vendedor externo, que está fora das dependências físicas da empresa, geralmente indo de um cliente ao outro, emitindo pedidos diretamente dos locais onde está naquele momento.

Estas modalidades de teletrabalho se caracterizam pelo fato de não poderem fixar-se um posto fixo de trabalho, pois o trabalhador está sujeito a várias mudanças de local.

Encontramos também a expressão "Escritórios Turísticos", que são utilizados por algumas empresas, com localização privilegiada em pontos turísticos ou áreas bem procuradas para lazer e férias. Nestes escritórios estariam reunidos profissionais e suas famílias, além de grupos de trabalho formados com tempo reduzido, misturando-se lazer e trabalho.

Também nos deparamos com escritórios Virtuais, que são escritórios que funcionam exatamente como um escritório realizador das atividades, com recursos telemáticos e que podem ser fixos ou móveis, podendo ser alugado ou em espaços administrados pelo próprio empregador, como uma estação de trabalho destinada ao teletrabalhador.

O Hoteling é a utilização de um espaço numa estação de trabalho que pode ser reservada, seja para uso de uma mesa ou sala de reunião, muito semelhante a reserva de um quarto de hotel.

O teletrabalhador tem funções muito dinâmicas e o seu espaço de trabalho pode ser móvel, quando o trabalho é efetuado em pequenos períodos de tempo, em locais às vezes móveis, como por exemplo, utilizando bicicletas, carros, taxis, trens, hotéis, aviões, clientes de uma forma geral, etc., utilizando recursos telemáticos também móveis: laptops, telefone celular, impressoras, etc...

As telecabanas são utilizadas com as mais variadas finalidades: áreas rurais carentes de empregos, locais bem distantes do empregador e que servem para conseguir uma força de trabalho, que de outra forma não seria possível contatar e gerar novos empregos.

Atualmente é possível encontrar as telecabanas na Noruega, Japão, Inglaterra, Escócia, Irlanda, Austrália, Benin, Índia, Indonésia, Nigéria, Papua, Nova Guiné, Sri Lanka, Suécia, Tanzânia.

Nos Estados Unidos, muitas empresas montaram telecabanas. A empresa Norrel Company, uma agência de emprego temporário, abriu cabanas em Atlanta, Geórgia e MemphisTennessee.

As empresas, individualmente ou em conjunto, estão abrindo centros tecnologicamente avançados, podendo neles ser realizados inúmeros trabalhos como a emissão de faturas, preenchimento de dados e de cartões de crédito no centro-oeste, onde a terra e os imóveis são mais baratos, existe mão-de-obra disponível e os salários são mais baixos. Não se trata de cabanas no sentido físico; são empresas de porte médio e grande.²⁰

Podemos ainda mencionar o teletrabalho transnacional, sendo aquele que é realizado em partes, por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto ou ainda, pelo mesmo trabalhador, quando o trabalho é iniciado num determinado país e acaba sendo concluído em outro país, para o qual teve que se deslocar.

3.2. Critério Comunicativo

Nesta forma de teletrabalho, encontramos a subdivisão teletrabalho desconectado e conectado, sendo o primeiro, quando o trabalhador não se mantém em contato direto com o servidor central da empresa, enviando seus resultados por transporte convencional, correios, entre outros meios de contato que utilizam os meios telemáticos de comunicação. Já o segundo, conectado, é aquele em que o trabalhador permanece a maior parte do tempo conectado ao servidor central da empresa e que mantém a comunicação com esta em tempo real.

²⁰ <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

3.3. Critério temporal

Existe ainda o critério temporal, que pode ser “permanente”, quando o trabalho do empregado fora da empresa exceda 90% ou 100% do tempo de trabalho. Também pode ser “parcial”, quando uma parte do trabalho é prestada nas dependências da empresa e outra parte é concluída em outros lugares distantes da base.

Pode-se dizer que as principais áreas de atuação do teletrabalho estão nas áreas de vendas, consultoria, engenharia e prestadores de serviços, principalmente na área de Tecnologia da Informação, televendas e teleatendimento. Há profissionais também que, pelas características de seu trabalho acabam tendo mais facilidade de adaptação nessa modalidade de trabalho a distancia, que são os executivos de grandes empresas, advogados, arquitetos, Coordenadores de sites, Designs Gráficos, jornalista, contadores, entre outros.

Todas essas modalidades de teletrabalho devem ser discutidas e definidas entre o empregador o teletrabalhador, estabelecendo também sobre a propriedade e responsabilidade de cada equipamento, bem como os custos envolvidos e se haverá ou não divisão deles em que bases.

4. AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Mesmo após muitos estudos desenvolvidos a respeito do teletrabalho, ainda não há um consenso a respeito das vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho a distancia.

Contudo, como há algum tempo o teletrabalho vem se desenvolvendo no Brasil, podemos identificar algumas vantagens e desvantagens, vistas tanto sob a ótica do empregador, como também sob a ótica do empregado.

4.1. Redução de custos

A implantação do teletrabalho traz para as empresas, de forma imediata, o alívio no espaço físico necessário para a realização do trabalho, pois ao invés das empresas aumentarem o seu espaço físico e ter maiores custos com aluguel ou investimento num imóvel maior, pode contar com a contratação de profissionais para laborar a partir de um local remoto.

No site destinado aos teletrabalhadores²¹ encontramos um artigo referente a este tema, uma ilustração de redução de custos bem significativa:

"Redução de custos imobiliário e pessoal: verifica-se uma diminuição do espaço do escritório necessário, com reflexos em todos os custos inerentes ao funcionamento dele. Bueno cita estudos americanos, segundo os quais a redução de custos da empresa, quando o funcionário passa a trabalhar em sua residência, pode chegar a 30% do gasto médio mensal por trabalhador, caindo de US\$ 20,000 para US\$ 14,000 anuais. Só para exemplificar, a Ernest Young (Nova York), reduziu seu espaço físico de 35 para 28 mil metros quadrados e instituiu um programa de hotelaria;"

Outra economia que também pode ser sentida imediatamente no bolso do empregador é a despesa relacionada aos custos com energia elétrica e água, uma vez que ao

• ²¹ <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

eliminar ou limitar a utilização do espaço físico dentro da empresa, essas despesas serão imediatamente reduzidas.

O Vale transporte, também, concedido ao empregado para deslocamento casa-trabalho-casa, também pode ser reduzido dos custos da empresa e do empregado, uma vez que o benefício concedido ao empregado é arcado pelo empregador, no que exceder a 6% do salário do empregado, nos termos da Lei 7.418/1985.

Interessante artigo publicado por Sérgio Wolk, encontramos as seguintes constatações:

Para as empresas podem ocorrer reduções nos custos tradicionais como aluguéis, consumo de energia elétrica, água, gás, vale-transporte, estacionamento e auxílio-combustível. Outros fatores de redução de custos são: o aumento da produtividade entre 10% e 40%, sendo mais comum o aumento de 20% sobre os salários médios; redução da reposição (*turnover*) de funcionários em 10%, e redução de absenteísmo na ordem de 25%.

Utilizando os dados disponíveis dos aspectos econômicos, sociais e ambientais, temos resultados positivos surpreendentes na adoção do teletrabalho.

Se tomarmos como exemplo uma empresa, na grande São Paulo, que identifique 100 colaboradores que possam utilizar um dia por semana em regime de teletrabalho (20 colaboradores por dia), a adoção desta sistemática traria uma Taxa Interna de Retorno incremental para a empresa de mais de 100%. E, ainda, uma Taxa Interna de Retorno, incluindo os ganhos sociais e ambientais, de mais de 200% (Quadro 1).

É bom notar que se a empresa adotar, ao invés de um dia, dois dias por semana em que o colaborador trabalhe em casa, os benefícios dobram.²²

4.2. Aumento da competitividade

Uma empresa com custos mais enxutos tem melhores condições de ser mais competitiva em relação aos seus concorrentes e pode até mesmo reduzir os custos dos seus produtos ou serviços e aumentar a demanda em relação a eles, conseguindo maior lucratividade.

²² Wolk, Sergio. Gestão da Sustentabilidade com a adoção do teletrabalho. Publicado em 23/04/2015. Disponível no site: <http://www.ibefsp.com.br/content-hub/teletrabalho-opcao-para-reduzir-custos-e-aumentar-productividade/>

4.3. Expansão das atividades

Ademais, a adoção do teletrabalho em algumas atividades pode, inclusive, abranger um número maior de clientes, pois a empresa não estará restrita ao seu espaço físico, podendo contratar colaboradores em qualquer lugar do país ou até mesmo em outros países em que houver espaço para o seus produtos ou serviços.

Desta forma, o teletrabalho pode propiciar uma expansão significativa das atividades realizadas pela empresa, que podem ser globalizadas, saindo do âmbito municipal, para o avanço estadual, nacional ou internacional.

Por outro lado, o empregado teletrabalhador tem maiores chances de conseguir postos de trabalho mais promissores.

4.4. Redução dos riscos

A adoção do teletrabalho também acaba por trazer algumas consequências, que num primeiro momento não são visadas, mas que terminam sendo favoráveis à empresa, por deixar de ser atingida por condições alheias a sua vontade. Por exemplo, podemos citar a possibilidade de não ser atingida em razão de greves no transporte público ou por condições climáticas adversas ou mesmo por desastres naturais.

Podemos pensar, ainda, na eliminação de riscos de acidente do trabalho em razão de deslocamentos, pois o empregado deixará de se deslocar com tanta frequência à sede da empresa, se houver uma.

4.5. Redução de faltas e ausências do empregado

Há, ainda, uma conseqüente redução do absenteísmo por parte dos empregados, pois a grande variedade de doenças e outros impedimentos físicos são suficientemente graves para impedir o Teletrabalhador de ir ao escritório, mas não tão graves que não possa trabalhar em casa. Neste, aspecto, mais uma vez a empresa acaba sendo beneficiada por contar com todos os trabalhadores em produtividade.

4.6. Flexibilidade organizacional

Outra vantagem é a flexibilidade da organização empresarial, quer seja ela horária ou geográfica, permitindo uma maior capacidade de resposta por parte da empresa, em situações de emergência.

4.7. Aumento da produtividade

Observando-se as vantagens para o teletrabalhador, podemos identificar de pronto um aumento da produtividade, uma vez que o empregado precisa de menos tempo para produzir, em casa, o que produziria no escritório, pois já está estabelecido no mesmo ambiente em que vai trabalhar.

4.8. Redução dos níveis de stress

A redução dos níveis de stress para o trabalhador também pode ser destacada como uma vantagem, uma vez que ele não necessita deslocar-se para o trabalho. Dessa forma, além de ganhar tempo, que anteriormente acabava gastando com deslocamento, há notória diminuição na tensão provocada pelos deslocamentos no trânsito e também em transporte público.

Outra vantagem, também, para o teletrabalho é a inexistência de competição no ambiente corporativo, pois o trabalhador ao executar suas atividades fora da sede da empresa evita o contato com pessoas indesejadas, assim como o stress provocado num ambiente hostil e clima de competição.

O Desenvolvimento das atividades também pode ser mais produtivo em determinados horários para um empregado em relação ao outro, em razão do próprio biorritmo do trabalhador. Nesse ponto, o empregado pode estabelecer o melhor horário e ritmo para o desenvolvimento do seu trabalho, de forma a atingir maior produtividade.

O ambiente domiciliar pode propiciar ao trabalhador maior conforto em relação ao escritório convencional, pois o número de interrupções em casa é menor, propiciando uma maior capacidade de concentração.

A qualidade de vida em família do teletrabalhador tende a ter uma melhora, pois o empregado passa a usufruir melhor o tempo em casa, na companhia de sua família, substituindo os períodos desgastantes se locomovendo em transporte público ou o tempo gasto no trânsito.

A organização do tempo de trabalho e a disposição do tempo livre é mais uma opção para o trabalhador.

4.9. Redução de custos para o empregado

Há uma significativa redução nos seus custos com **alimentação, vestuário, e transporte para o teletrabalhador.**

O trabalhador que presta seus serviços Home Office acaba tendo uma economia em fazer suas refeições em casa, evita o custo do transporte para deslocamento e até mesmo reduz os gastos com aquisição de roupas normalmente utilizadas para o trabalho.

4.10. Vantagens para a Sociedade e para o Governo

O primeiro benefício para a sociedade, como um todo, é poder contar com a disponibilização de mais vagas de empregos favorecendo o mercado de trabalho, considerando a possibilidade de implementação de projetos que possam atender os mercados globais.

Além disso, outra vantagem inegável para a sociedade é a diminuição dos congestionamentos na cidade, pois com o crescimento da utilização do teletrabalho, os deslocamentos dos empregados acabam reduzindo e com isso, ocorre naturalmente o esvaziamento das vias e transportes públicos e também contribui para a redução dos congestionamentos nas cidades.

Com a redução do tráfego e dos congestionamentos, há uma conseqüente melhoria da qualidade do ar. Além disso, há uma automática redução no consumo de combustíveis e energia.

Nesse sentido, para melhor ilustração, encontramos um artigo publicado por Sergio Wolk, economista e membro do Conselho Fiscal do IBEF SP, destacando que:

Um levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), de 2013, indica que os paulistanos perdem em média 85 minutos por dia no trânsito. Por ano, isso representa 300 horas ou quase duas semanas de tempo perdido pelo trabalhador. A Fundação Getúlio Vargas, também em 2013, estimou que os custos pecuniários e de oportunidade para a cidade de São Paulo, em função da lentidão no trânsito, giram entre R\$ 40 bilhões e R\$ 60 bilhões por ano.

Na dimensão ambiental, o teletrabalho implica a redução no número de deslocamentos motorizados. Reduz-se, com ele, a emissão de carbono e dos demais poluentes tóxicos dos veículos, contribuindo para a mitigação do efeito estufa e da poluição atmosférica, especialmente em grandes centros urbanos saturados pela contaminação por poluentes veiculares.

Somente na Região Metropolitana de São Paulo, de acordo com estudos da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, morrem prematuramente cerca de 7 mil pessoas por ano e dezenas de milhares ficam doentes devido a problemas cardiorrespiratórios causados pela poluição atmosférica.

Assim, o teletrabalho pode constituir-se numa ferramenta eficaz no combate à poluição do ar e promover a melhoria da saúde pública.

Com o teletrabalho, cada pessoa, por dia de deslocamento:

Mitigaria cerca de 7,3 kg de CO²;

Deixaria de ocupar 13 m² de via por hora de deslocamento;

- Reduziria a poluição do ar (sem contar efeitos de dispersão e concentração) em 13,6 g de hidrocarbonetos, 0,3 g de particulados e 2,9 g de óxidos de nitrogênio;
- Pouparia 4 litros de combustível e R\$12 de seu orçamento.²³

O crescimento da oferta de teletrabalho e contribui para uma maior utilização de mão de obra dos deficientes físicos, o que implica no combate a exclusão social e, também na utilização de mão de obra temporariamente incapacitada, uma vez que alguns trabalhadores afastados do trabalho, podem conseguir retornar ao emprego antecipadamente, se puderem trabalhar sem ter a necessidade de se deslocarem.

A criação dos telecentros públicos ou privados, desconcentrado a atividade empresarial, também poderá trazer crescimento para áreas menos favorecidas, aumentando o número de vagas de emprego e o progresso tecnológico da região.

Diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário: a possibilidade de os trabalhadores viverem fora das grandes cidades, irá diminuir a procura por habitação em zonas urbanas, com a consequente redução dos preços dos imóveis.²⁴

4.11. Principais Desvantagens

As vantagens da adoção do teletrabalho são muitas e consideráveis. Contudo, como tudo tem dois lados, não podemos perder de vista as desvantagens dessa modalidade de trabalho a distancia.

Nesse ponto, cabe destacar alguns aspectos menos positivos, tanto para o empregado como para o teletrabalhador.

²³ Wolk, Sergio. Gestão da Sustentabilidade com a adoção do teletrabalho. Publicado em 23/04/2015. Disponível no site: <http://www.ibefsp.com.br/content-hub/teletrabalho-opcao-para-reduzir-custos-e-aumentar-produtividade/>

²⁴ <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

Uma primeira desvantagem é a exploração do trabalhador, pois em muitos casos, como o trabalho não é realizado na sede do empregador, a entidade patronal pode classificar estes teletrabalhadores como "autônomos", evitando com isso o pagamento de benefícios e direitos trabalhistas que ficarão comprometidos.

Isso porque, nessa modalidade de trabalho, a subordinação geralmente existe, mas como o empregado não está às vistas do empregador, também pode ser criada a ilusão de que o teletrabalhador não é um empregado, mas sim um prestador de serviços autônomos.

Outro aspecto desvantajoso é que a supervisão exercida nesse tipo de trabalho, pois assim como o trabalho é realizado por meios telemáticos, a supervisão dos trabalhadores também é procedida desta forma, que pode não ser muito eficaz e dificultar que o teletrabalhador aprenda com seus próprios equívocos ou uma atuação mais plena por parte do Supervisor

Entretanto, entendemos que neste ponto, o aprimoramento do trabalho remoto e da supervisão poderá trazer benefícios a ambas as partes e contribuir para o aprendizado e melhor dinâmica nas tarefas cotidianas.

O isolamento social também acaba sendo uma desvantagem nessa modalidade de trabalho a distancia, pois o teletrabalhador acaba prestando seus serviços a distancia de seus colegas de trabalho e da chefia.

Algumas empresas que adotam essa modalidade de trabalho têm por hábito marcar reuniões semanais ou quinzenais para alinhar a forma de trabalho e, como isso, a tendência ao isolamento é diminuída.

Jeremy Rifkin menciona que "para ajudar a aliviar o trauma psicológico que acompanha o rompimento espacial, empresas como a Olivetti Research Laboratory, em Cambridge, Inglaterra, estão fazendo experiências com computadores que permitem que até cinco pessoas conversem e trabalhem juntas, numa visão eletrônica da comunicação pessoal. Cada tela do monitor é equipada com cinco janelas separadas, para que os participantes possam ver-se uns aos outros, enquanto compartilham informações e trabalham em conjunto.

Com computadores de mesa acoplados a monitores de vídeo, as empresas esperam resgatar parte da flexibilidade e do calor humano perdido com a comunicação eletrônica."²⁵

As questões de saúde e segurança do trabalho também poderão ficar comprometidas em caso de condições ergonômicas impróprias que poderão afetar diretamente o teletrabalhador e por consequência, a qualidade dos serviços realizados.

Os custos do trabalho realizado em casa ou outra base podem aumentar significativamente, para o empregado, sem que o empregador assuma a responsabilidade por eles, se não for um contrato muito bem delimitado, contendo todas as obrigações do empregador.

As chances de ser atingido por um corte na Empresa também é grande, pois está comprovado que os teletrabalhadores acabando correndo um risco muito maior de ser demitido em razão da falta de envolvimento emocional com o nível hierárquico superior.

Há uma falta significativa de legislação específica para tratar dessa relação complexa do teletrabalho.

Do ponto de vista da empresa, uma das desvantagens é a de falta de lealdade com o empregador, uma vez que a falta de contato direto e efetivo com os superiores hierárquicos pode criar uma sensação de liberdade e não comprometimento, que pode resultar numa maior rotatividade nesse tipo de atividade, embora as pesquisas mais recentes já tenham começado a indicar que maturação normal desse processo tem provado o contrário.

A segurança da informação ou vulnerabilidade dos dados e recursos da empresa também pode ser comprometida, pois o empregado em ambiente de trabalho distante do empregador pode fazer uma utilização inadequada dos acessos que possui.

²⁵ <http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

Há, também, a possibilidade de aumento de custos em curto prazo, especialmente considerando a infraestrutura necessária de uma administração/execução de tarefas remotas.

O desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente da tecnologia e está sujeita a todos os entraves dessa utilização e também dos recursos de energia elétrica.

Além dos centros técnicos especializados mencionados acima, o teletrabalho também pode ser realizado no domicílio do próprio empregado, na sua residência ou home-office, estando ligado a uma base de dados e embora distante, com total comunicação como o escritório físico por meio de fax, e-mail, ferramentas de comunicação como o Skype, hangouts, entre outros.

5. A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

O teletrabalhador pode ser um profissional autônomo, exercendo suas atividades por conta própria ou um empregado que preste serviços subordinados sob a égide da CLT, como estabelece o artigo 6º do referido diploma.

Como no presente trabalho o que nos interessa são os teletrabalhadores regidos pela CLT e a constatação de como fica a subordinação deste empregado, nos ateremos à prestação de serviços dele e a forma possível de subordinação.

Ao pensarmos na figura do teletrabalhador, que presta os seus serviços fora da sede da empresa, podendo realizar seu trabalho no seu domicílio, em telecentros ou em qualquer lugar onde possa fazer uso dos meios telemáticos de comunicação em razão do desenvolvimento tecnológico, também acabaremos pensando como fica a subordinação desse trabalhador, pois seguramente ele gozará de uma liberdade maior na execução da prestação dos serviços, por estar fora do ambiente de trabalho.

Não se pode negar que nesse processo há uma certa relativização da subordinação jurídica do empregado as formas tradicionais de trabalho e que há a necessidade

de ampliar-se o conceito da subordinação jurídica para comportar os profissionais regidos pela CLT que não se encaixam mais nos modelos conhecidos de trabalho.

Nesse sentido, Jair Teixeira Reis, ressalta a ideia de que, a partir da implementação de novas tecnologias para o trabalho à distância, o exercício da atividade econômica se distanciou do modelo tradicional de produção, que concentrava máquinas e pessoas no interior de grandes fábricas, em que o trabalhador laborava em tempo integral ou sob as vistas atentas do seu empregador e sob o método fordista de produção. Em razão dessa necessidade de adaptação as mudanças tecnológicas, o Direito do Trabalho passou a ser visto de forma redimensionada.²⁶

Segundo o entendimento de Sidnei Machado, o trabalho em domicílio e o teletrabalho possuem em comum um trabalho à distância, com obrigação de resultado e sem o controle visual por parte do empregador, acaba se lançando mão de tecnologias da informação, tais como telefone, fax, e-mail, internet e outros, que propiciam uma nova forma de controle e subordinação do teletrabalhador. Ao contrário do trabalho em domicílio, o teletrabalho, por razões de facilidade da tecnologia, produz uma "teledisponibilidade", que representa uma forma de subordinação a distância.²⁷

Por outras palavras, assim como o trabalhador deixa de estar fisicamente presente na empresa em razão da utilização dos meios telemáticos de comunicação, o empregador acaba indo até onde está o empregado.

Prossegue, ainda, o mencionado autor, informando que os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática possibilitam não só a elaboração de inúmeros cálculos, mas também de um potencial infinito de controles sobre os meios de execução do trabalho, a começar pelo controle de tempo de execução de tarefas,

²⁶ REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho à distância. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

²⁷ MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica, São Paulo: LTr, 2009, p.133

produção por hora, por dia, etc. Tudo *on line* de forma interativa, em rede, e muitas vezes em tempo real. Portanto, a questão da distancia no teletrabalho não é relevante, por tornar o computador ou tecnologia utilizada uma extensão da empresa.²⁸

Dessa forma, enquanto o computador é um instrumento de trabalho, também acaba sendo um meio de controle das atividades realizadas pelo trabalhador. Atualmente, dependendo da atividade, é possível saber se o teletrabalhador está conectado ou não, quanto tempo permanece conectado e quanto tempo permanece sem tocar no teclado.

Não só os computadores tradicionais, mas os smartphones, com a tecnologia atual, permitem ao empregador exercer a fiscalização do trabalho do empregado, por meio de contato direto e constante em aplicativos de comunicação, chamadas de áudio o vídeo, identificando até mesmo a localização do trabalhador.

De toda forma, não se pode perder de vista que em muitas atividades realizadas por meio do teletrabalho não permitem um controle tão acirrado dos passos do empregado, embora a subordinação esteja presente, porém, num nível diferenciado em razão da realização do trabalho a distancia.

Em decorrência destes fatos algumas decisões judiciais no Brasil tem defendido a existência da subordinação estrutural, partindo da compreensão de que o modelo tradicional de subordinação não é mais adequado para todas as atividades, especialmente para os trabalhadores que se encontra na zona cinzenta, como é o caso do teletrabalhador.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado, ministro do TST e precursor desta teoria leciona:

²⁸ Ibid., p. 134

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.²⁹

Prossegue, ainda, o mencionado autor, a respeito da subordinação estrutural:

[...] nessa dimensão de subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, em que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.³⁰

Desta forma, com o surgimento do teletrabalho e novas formas de prestação de serviços, o conceito de subordinação jurídica teve que ser mais bem adaptado para comportar as características contemporâneas das relações laborais, ficando, portanto, mitigada.

Surgiram assim novos conceitos a respeito do instituto, como a subordinação estrutural, acima destacada, a integrativa e a reticular.

Ainda a respeito da subordinação estrutural, Mauricio Godinho Delgado destaca que:

[...] se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado a dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.³¹

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de Trabalho, Revista LTR, São Paulo, Ano 70, No. 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTR, 2010, p. 30.

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

A subordinação integrativa, criada por Lorena Vasconcelos Porto, se manifesta:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou de ganhos e não é o proprietário dos frutos de seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade.³²

Um melhor enfoque a respeito da subordinação estrutural, integrativa ou reticular ilustramos na ementa transcrita a seguir, extraída do julgamento proferido pela **4ª Turma do TRT da 3ª Região, Processo No. 00942-2008-109-03-00-2 RO, publicado no DOE em 13/12/2008, relator Luiz Otávio Linhares Renaut:**

EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR - OU SIMPLEMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo - corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras – em células de produção. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada do século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo que estão na periferia. Cidadãos incluídos

³² PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 253.

e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alinhamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justabalhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data vênua, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma - atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica.³³

Portanto, não existe mais a necessidade de ordem direta do empregador para o reconhecimento da subordinação jurídica, como necessário em outras épocas, bastando que o trabalhador esteja inserido na atividade produtiva da empresa para que seja considerado empregado.

5.1. A questão da produtividade e avaliação dos teletrabalhadores

Ao tratarmos da questão relacionada à subordinação, no item anterior, concluímos que é possível verificar com precisão quanto tempo o empregado fica conectado e quanto tempo permanece ausente, os trabalhos que estão sendo realizados e até mesmo quanto tempo o empregado fica sem acessar o teclado, fatos estes que asseguram à empresa que o trabalho está sendo prestado.

Porém, independentemente de todos esses fatores ligados a tecnologia de informação e os meios telemáticos de comunicação, pergunta-se se realmente é possível auferir qual a produtividade do empregado e a sua avaliação pelo empregador, pois em muitas atividades não será a quantidade de tempo que o empregado passa conectado que assegurará que ele está constantemente produzindo e gerando resultados para a empresa.

³³ Extraído do site do site <http://hierarquiadinamica.blogspot.com.br/2011/05/00942-2008-109-03-00-2-ro-data-de.html>

Em teletrabalhos que tenha como objeto a venda de produtos, a captação de clientela, o fechamento de negócios para a empresa ou a conclusão de serviços, como exemplo, o próprio resultado do trabalho evidenciará a maior ou menor produtividade do empregado.

Se o número de vendas dos produtos está em franco crescimento, a celebração de novos negócios se mantém constante ou com pequenas alterações, a conclusão de serviços é identificada e os clientes continuam sendo captados, são fatores que evidenciam que a produtividade aumenta ou se mantém num patamar dentro do estimado é mais provável que a produtividade do empregado esteja aumentando ou se mantendo estável.

Dessa forma, na grande maioria dos teletrabalhos realizados é possível auferir a produtividade do empregado de acordo com o seu resultado.

Porém, salientamos que há trabalhos onde não é tão simples mensurar a produtividade do empregado, como é o caso de teletrabalho que exigem maior habilidade intelectual, como por exemplo, o trabalho dos advogados, engenheiros, arquitetos e altos executivos.

Atualmente, com a possibilidade de realizar trabalhos Home Office, alguns escritórios e empresas combinam com seus profissionais sobre a possibilidade de trabalho fora das dependências do escritório, seja parcial ou permanentemente. Porém, as atribuições afetas a estes profissionais e a muitos outros nem sempre são passíveis de mensuração exata e algumas vezes não é possível verificar com tanta certeza pelo resultado do trabalho.

Nesses casos, em que há predominância da intelecção e subjetividade da apuração de questões relacionadas a produtividade, entendo que, conforme o trabalho, sempre haverá possibilidades de constatação, seja pela conclusão ou solução dos projetos, ainda que o tempo seja diferenciado, pela constatação na solução dos problemas confiados ao profissional, seja por avaliação semanal ou quinzenal em reuniões marcadas pelo empregador, pois o poder diretivo deste na condução dos negócios, necessariamente encontrará um meio de confirmação quanto ao atingimento do resultado, produção ou metas esperadas.

A questão da produtividade também pode ser avaliada sobre a ótica do empregador, ou seja, o quanto a empresa disponibiliza de recursos tecnológicos eficientes para possibilitar aos seus empregados ou prestadores de serviço um melhor desempenho na realização de suas atividades ou o quanto a empresa motiva os seus trabalhadores a entregarem a sua melhor produtividade.

O conceito de melhoria da produtividade ultrapassa o conceito de boa e grande produção. A melhoria do trabalho significa, também, o estímulo a sua realização, a qualidade de vida envolvida na realização do trabalho, a motivação, e a dignidade.

Segundo Terra (2005), após o crescimento digital houve uma significativa mudança no conceito de produtividade associado ao trabalhador da era do conhecimento. Nos processos industriais a relação entre input (matéria-prima, energia, máquinas e mão de-obra) e output (produto final) é bem direta, porém na era do conhecimento as características são bem distintas e o que se espera dos indivíduos é:

“[...] uma crescente capacidade de processar informação e aprender continuamente a partir de experiências proporcionadas pelas organizações e conseguidas pela própria iniciativa pessoal. Espera-se, ademais, não apenas a produção de produtos e serviço claramente definidos, como de produtos, serviço, decisões e resultados inovadores e adequados ao ambiente em constante mutação.”³⁴

A propósito, não só no âmbito privado, como também no âmbito público o teletrabalho tem sido largamente utilizado, inclusive com o aumento da produtividade entre os servidores públicos.

³⁴ TERRA, José Cláudio C. Os desafios da produtividade: novas habilidades na era da informação e do conhecimento e o papel central da gestão do conhecimento. In: Trabalho apresentado ao curso MBA em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos, Pós-Graduação lato sensu, Nível de Especialização, do Programa FGV Management da Fundação Getulio Vargas. Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e a qualidade de vida do colaborador. Karen Yole, 2015: Disponível em http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf

A resolução do Conselho Nacional de Justiça, No. 227 de 15/06/2016 regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, prevendo que são admitidos servidores em teletrabalho limitada a 30% da lotação, podendo chegar a 50%, segundo critério da Presidência do Órgão, bem como estabelecendo metas de desempenho e produtividade.

O artigo 6o. da referida resolução estabelece que:

Art. 6o. A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para o início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão.

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.³⁵

³⁵ Resolução 227 de 15/06/2016, artigo 6o, disponível no site: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>

As notícias do aumento da produtividade no âmbito público tem sido crescentes nos sites dos órgãos que estão adotando a resolução do CNJ, inclusive no âmbito do TST. Em notícia veiculada no site do TST, em 02/09/2015 é possível verificar que há evidente satisfação com a implantação do teletrabalho:

O TST e o CSJT adotaram o teletrabalho em 2012. O que trouxe muitas vantagens tanto para os servidores quanto para o Tribunal, que ganhou em produtividade. Em 2015, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho também aprovou uma resolução que possibilitou o teletrabalho nos Tribunais Regionais e Varas do Trabalho do país.

[...]

Crítérios

Assim como no TST, o teletrabalho nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho deve atender a alguns critérios: os servidores devem atender ao índice de produtividade exigido, de pelo menos quinze por cento a mais do que o definido para atuação presencial. Além disso, os servidores que atuam a distância precisam consultar diariamente o e-mail institucional e providenciar estruturas física e tecnológica para realizar as tarefas. Outra exigência é comparecer à unidade judiciária conforme combinado com a chefia.

E nem toda atividade pode ser feita a distância. Os interessados também não podem estar em cargos de chefia, uma vez que o benefício não é autorizado para quem possui subordinados e os setores que prestam atendimento ao público interno e externo têm de manter a plena capacidade de funcionamento.³⁶

No âmbito privado, os resultados encontrados também tem se mostrado favoráveis, conforme interessante artigo publicado no site da ONU, abaixo transcrito:

Trabalho a distância favorece diversidade profissional e aumenta a produtividade, diz OIT.

³⁶ Notícia: Teletrabalho na Justiça Trabalhista traz produtividade e economia de recursos. Publicada em 02/09/2015. Disponível no link: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/teletrabalho-na-justica-trabalhista-traz-produtividade-e-economia-de-recursos

Após decisão no mês passado da Diretora Executiva do Yahoo, Marissa Mayer, de proibir seus funcionários de trabalharem em casa, o debate sobre vantagens e desvantagens do chamado “teletrabalho” ganhou mais notoriedade.

Segundo um comunicado interno confidencial que vazou para a imprensa, Mayer disse que a comunicação rápida e a colaboração de qualidade frequentemente são sacrificadas pelo trabalho a distância, inclusive em casa.

Em artigo publicado nesta segunda-feira (25), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ressaltou algumas vantagens do trabalho em casa. Segundo a agência da ONU, os empregos a distância favorecem a diversidade no ambiente de trabalho, permitindo que os profissionais conciliem a vida profissional e o cuidado com seus filhos e familiares mais velhos.

Além disso, ainda de acordo com a OIT, o teletrabalho ofereceria oportunidades a pessoas com deficiência que têm dificuldades em chegar nos seus locais de trabalho. Empregadores virtuais contratam pessoal a distância sem tê-los visto, reduzindo a discriminação por raça, religião ou cor.

O teletrabalho também permite que os empregadores economizem dinheiro com o consumo de energia, bens imóveis ou custos de realocização, disse a OIT. Também permite economizar o tempo perdido em reuniões desnecessárias ou mal organizadas. As teleconferências costumam ser melhor planejadas e mais concentradas no tema em discussão.

Para a OIT, o teletrabalho aumenta a satisfação dos empregados, ao evitar longas distâncias para o trabalho e permitir o encontro de um equilíbrio entre a vida privada e a profissional. Segundo empresas como Best Buy, British Telecom e Dow Chemical, o teletrabalho torna os profissionais de 35% a 45% mais produtivos.

Mesmo com as tendências a favor do teletrabalho e a confiança dos gerentes em seus empregados, um terço dos chefes prefere ver seus empregados, segundo estudos utilizados pela OIT. A agência ressaltou que é necessário um enfoque mais moderno que considera o pessoal digno de confiança.

No entanto, os que trabalham em suas casas devem se autogerenciar, dispor de um espaço de trabalho definido e entender que seu emprego não é o substituto do cuidado com as crianças. Os horários de trabalho devem ser baseados nas necessidades da família.³⁷

Conclui-se de todo o exposto que as instituições públicas ou privadas que adotarem o regime do teletrabalho, definiram ou definirão métodos próprios de aferição e

³⁷ Artigo publicado no site da ONU: Trabalho a distância favorece diversidade profissional e aumenta a produtividade, diz OIT . Publicado em 27/03/2013. Disponível através do link: <https://nacoesunidas.org/trabalho-a-distancia-favorece-diversidade-profissional-e-aumenta-a-produtividade-diz-oit/>

avaliação da produtividade de seus empregados, mediante o estabelecimento de critérios específicos para cada área de atuação e que os fatos demonstram que a maioria das experiências tem sido produtivas.

Ressalta-se ainda, que a maior liberdade na condução do trabalho, permitida pela realização do trabalho a distância tem evidenciado maior produtividade como atestam as publicações acima veiculadas, entre inúmeras outras nesse mesmo sentido.

6. JORNADA DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR E DOS CONTROLES DA DURAÇÃO DO TRABALHO

A regra geral preconizada no artigo 58 da CLT estabelece que a duração normal do trabalho dos empregados, em qualquer atividade privada, deve observar o limite de 8 horas diárias, se outro limite não estiver fixado expressamente.

Essa jornada limite também está prevista na Constituição Federal, em seu artigo 7º., inciso XIII, estabelecendo o limite diário de 8 horas e semanal de 44 horas.

Com relação a questão da jornada de trabalho do teletrabalhador, o capítulo II do título II da CLT, que trata a respeito da Duração do Trabalho, estabelece em seu artigo 57 que:

Art. 57. Os preceitos deste capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Dessa forma, o capítulo da duração do trabalho é aplicável a todos os empregados, exceto aqueles que foram expressamente excluídos dessa proteção, como é o caso dos empregados de confiança e dos trabalhadores externos (artigo 62 da CLT)., bem como aqueles que tem jornada de trabalho diferenciada, tratados no capítulo I do Título III da CLT.

Assim sendo, salvo se o teletrabalhador estiver enquadrado numa das exceções acima destacadas e, considerando que não há norma expressa que estabeleça a exclusão dos teletrabalhadores da duração do trabalho, entendo que as normas previstas no capítulo II, da Duração do trabalho são perfeitamente aplicáveis aos teletrabalhadores.

Nesse sentido, veja-se que o artigo 6º da CLT deixou claro que "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."

Por outras palavras, em se tratando de empregado, não haverá distinção entre as regras que regem o trabalho a distancia, no caso, o teletrabalho, do trabalho realizado nas dependências do empregador.

O artigo 4o da CLT destaca que: "Considera-se como de serviço efetivo todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

Portanto, o tempo efetivo de trabalho do empregado é todo aquele em que o trabalhador está à disposição do empregador.

O parágrafo único do artigo 6o acima transcrito, com os acréscimos da Lei 12.551/2011, deixou ainda mais clara essa condição ao estabelecer 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.

Diante das colocações acima destacadas, entendo que a CLT não excluiu os teletrabalhadores da duração do trabalho, sendo certo que o artigo 58 e seguintes da CLT, assim como o artigo 7o., inciso XVIII da Constituição Federal, são perfeitamente aplicáveis a estes trabalhadores, em que pese as opiniões em sentido contrário.

Alguns doutrinadores argumentam que o trabalho a distância é um trabalho externo e, que, portanto, o teletrabalhador não estaria sujeito ao controle de horário, comportando o seu enquadramento na exceção prevista no artigo 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.

[...]

A ilustre Claudia Vianna³⁸ destaque que as regras sobre duração do trabalho não são aplicáveis à modalidade contratual do teletrabalhador, salvo se ficar comprovada a sujeição a horário pelo empregado e a respectiva fiscalização pelo empregador.

Contudo, ousou discordar, pois não há nenhuma norma no ordenamento jurídico que exclua o teletrabalhador do controle e fiscalização de horário, exceto se a própria atividade por ele prestada atrair as exceções que já estão estabelecidas previstas em lei.

É certo que o artigo 62, inciso I da CLT excepciona o trabalhador externo, entendido este aquele que presta os seus serviços externamente, mas que não é compatível com a fixação de horário.

Porém, nem sempre o teletrabalhador se enquadrara nesta exceção, pois embora o seu trabalho seja prestado fora das dependências da empresa, não é necessariamente externo no contexto do artigo em questão.

O que caracteriza esse grupo de atividades dos trabalhadores externos é a impossibilidade da empresa de controlar ou fixar o horário que efetivamente deverá ser cumprido pelo trabalhador, não sendo possível a empresa computar o tempo realmente o tempo dedicado pelo trabalhador exclusivamente ao seu trabalho.

Nesse sentido, veja-se a decisão abaixo transcrita, extraída do site do TRT da 9a. Região, que diferencia o trabalhador externo do teletrabalhador:

TRT-PR-12-06-2015 TELETRABALHO. CONFIGURAÇÃO. Com a implementação de novas tecnologias, mormente nas áreas da informática e telecomunicações, surgiram outras formas de trabalho, que não exigem o comparecimento diário do empregado na empresa, dentre elas o teletrabalho. Conquanto o art. 6º da CLT se refira ao trabalho "executado no domicílio do empregado", o teletrabalho pode

³⁸ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012. In: ASSUMPCÃO, Dieimis Fábio Palma de. Controle da jornada do teletrabalhador e Lei n. 12.551/11. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3795, 21 nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25899>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

ocorrer em outros locais, como em telecentros ou sem um local fixo e certo, sem o contado direto, pessoal e contínuo com o empregador. O teletrabalho difere do trabalho externo, por ser desenvolvido mediante o emprego de modernas tecnologias de informática e telecomunicações. Assim, comprovado o trabalho externo, consistente no atendimento a clientes da empregadora, e não o teletrabalho, não são devidas horas extras oriundas desta última modalidade de prestação de serviços. Recurso ordinário do autor não provido.

TRT-PR-05723-2014-015-09-00-9-ACO-18567-2015 - 4A. TURMA

Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF

Publicado no DEJT em 12-06-2015

Ilustramos, ainda, mais uma decisão reconhecendo o direito as horas extras ao teletrabalhador, proferida pelo E. TST:

(6ª Turma)

GMKA/rom/cdp

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECLAMADA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

1 - Recurso de revista sob a vigência da Lei nº 13.015/2014.

2- No recurso de revista, foram atendidos os requisitos do art. 896, § 1.º-A, introduzidos pela Lei nº 13.015/2014.

3 - A Corte regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório e com base no princípio da persuasão racional, entendeu provado o fato constitutivo do direito do reclamante. Nesse contexto, fica afastada a discussão a respeito da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333 do CPC) quando o TRT decide com base no conjunto probatório, pois, havendo prova, não importa quem a produziu. Ademais, conforme registrado no acórdão do Regional, ficou comprovado, por meio de prova testemunhal, que a jornada de trabalho era controlada pelo empregador, a ensejar a manutenção da condenação ao pagamento de horas extras. Diante desse contexto fático, o deferimento de horas extras no caso dos autos não viola o art. 62, I, da CLT e, para se chegar a conclusão contrária à do TRT, seria necessário analisar-se o conjunto probatório definido nos autos, o que é vedado, conforme a Súmula nº 126 desta Corte, cuja aplicação afasta a fundamentação jurídica invocada pela reclamada (violação do art. 6º da CLT e o exame da divergência jurisprudencial colacionada).

4- Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-3088-74.2013.5.02.0013**, em que é Agravante **ANHANGUERA EDUCACIONAL LTDA** e Agravado **JORGE EDUARDO NUNES DE SOUZA**.

O Tribunal Regional, por meio da decisão de fls. 206/212, deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada e deu parcial provimento ao recurso adesivo do reclamante.

Inconformada, a reclamada interpôs recurso de revista às fls. 215/221.

O juízo primeiro de admissibilidade, por meio da decisão de fls. 232/234, negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o seu conhecimento.

A reclamada interpôs agravo de instrumento (fls. 236/242), com base no art. 897, **b**, da CLT.

Foram apresentadas contrarrazões ao agravo de instrumento (fls. 252/260) e ao recurso de revista (fls. 263/270).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (art. 83, II, do Regimento Interno do TST).

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

2.1. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos:

"DURAÇÃO DO TRABALHO / HORAS EXTRAS.

Alegação(ões):

- violação do(a) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 62, inciso I; artigo 818; Código de Processo Civil, artigo 333, inciso I.

- divergência jurisprudencial indicada a partir da Folha 163 Qtd Arestos 4.

Sustenta que se tratava de Home Office, não sendo o Autor submetido a controle de jornada, sendo indevidas as horas extras deferidas.

Consta do v. Acórdão:

Na espécie de trabalho do reclamante é plenamente possível o controle de jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pelo trabalhador para a realização de suas atividades, sem o

que, o seu trabalho não seria sequer viável. Sobre o tema, é pertinente a lição da doutrina:

"É possível, entretanto, aplicar ao teletrabalhador as normas sobre jornada de trabalho, quando estiver em conexão permanente com a empresa que lhe controla a atividade e o tempo de trabalho mediante a utilização de um programa informático, capaz de armazenar na memória a duração real das atividades, dos intervalos, ou do horário definido pela exigência dos clientes do empregador, sem que o trabalhador tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar ao dia. Não há incompatibilidade entre o teletrabalho a jornada extraordinária e, conseqüentemente, é possível também fixar o salário por unidade de tempo." (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 333/334)

Ademais, depreende-se da prova testemunhal que o controle de jornada era feito "pelas respostas nos fóruns, pelas defesas de trabalhos em banca, correções de tcc" e pelas "reuniões agendadas", bem como que havia rigorosa cobrança quanto aos horários, pois "as respostas dos fóruns tinham que ser enviadas em no máximo 24 horas; as correções de TCC tinham que ser feitas em 1h30/2 horas, cada trabalho".

Nesse sentido, a testemunha da própria reclamada afirmou que "o controle incide sobre o cumprimento das obrigações e dos prazos", o que nos permite concluir que a reclamada efetivamente controlava o horário dos seus empregados.

Assim, competia à reclamada juntar aos autos os relatórios de atividades do reclamante, pelos quais controlava sua jornada, mas não o fez. Incide, portanto, a Súmula 338 do C. TST, presumindo-se verdadeiros os horários narrados na inicial, inclusive no que diz respeito a plantões, trabalho em domingos e no recesso escolar.

Cabia à reclamada infirmar os horários narrados na inicial, mas desse ônus ela não se desvencilhou.

Pelo contrário, as testemunhas ouvidas a convite do reclamante corroboraram a extensa jornada da inicial, bem como a sistemática cobrança para cumprimento dos prazos feita pela reclamada.

(...)

Assim, não há o que se reparar na r. sentença de origem, inclusive quanto ao adicional de 100%, diante de expressa previsão normativa nesse sentido (cláusula 10 do documento 31 - fls. 4/22 do volume apartado).

Não obstante as afrontas legais e constitucionais aduzidas, bem como o dissenso interpretativo suscitado, inviável o seguimento do apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. Acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula n.º 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista."

Nas razões do agravo de instrumento, a reclamada diz que o reclamante poderia acessar o sistema no horário que julgasse conveniente, inexistindo controle ou fiscalização do horário de trabalho.

Assinala que as atividades desempenhadas pelo reclamante externamente estavam dentro do período da jornada de 44 horas semanais.

Afirma que "para que o trabalhador, em domicílio, caso em questão, tenha direito a horas extras é preciso que haja alguma forma do empregador fiscalizar o horário em que o empregado está ou não trabalhando, o que não é possível no caso em questão (fl. 240).

Pontua que o ônus do labor extraordinário é do reclamante, o qual não se desincumbiu.

Alega violação dos arts. 6º, 62, I, da CLT; 818 da CLT; 333, I, do CPC (373, I, do CPC/2015). Colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

Primeiramente, registre-se que o recurso de revista foi interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014, bem como que a parte demonstrou, em suas razões, que preencheu os pressupostos do artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, mediante a transcrição dos seguintes trechos da decisão recorrida:

"O primeiro ponto a ser debatido no presente julgamento é a questão acerca da possibilidade ou não do controle da jornada do reclamante.

O reclamante foi contratado para trabalhar como tutor à distância.

Assim, ele trabalhava em casa, atendendo aos alunos da instituição, exclusivamente pelos sistemas virtuais da reclamada.

É importante ressaltar, primeiramente, que a tese de que o trabalho em domicílio é insuscetível de controle não tem qualquer amparo. Não se pode confundir o teletrabalho (artigo 6º da CLT), como era o caso do reclamante, com a jornada externa e incompatível com controle (artigo 62º, I, da CLT). São duas circunstâncias absolutamente distintas.

Na espécie de trabalho do reclamante é plenamente possível o controle de jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pelo trabalhador para a realização de suas atividades, sem o que, o seu trabalho não seria sequer viável. Sobre o tema, é pertinente a lição da doutrina:

Ademais, depreende-se da prova testemunhal que o controle de jornada era feito "pelas respostas nos fóruns, pelas defesas de trabalhos em banca, correções de tcc" e pelas "reuniões agendadas", bem como que havia rigorosa cobrança quanto aos horários, pois "as respostas dos fóruns tinham que ser enviadas em no máximo 24 horas; as correções de TCC tinham que ser feitas em 1h30/2 horas, cada trabalho".

Nesse sentido, a testemunha da própria reclamada afirmou que "o controle incide sobre o cumprimento das obrigações e dos prazos", o que nos permite concluir que a reclamada efetivamente controlava o horário dos seus empregados.

Assim, competia à reclamada juntar aos autos os relatórios de atividades do reclamante, pelos quais controlava sua jornada, mas não o fez. Incide, portanto, a Súmula 338 do C. TST, presumindo-se verdadeiros os horários narrados na inicial, inclusive no que diz respeito a plantões, trabalho em domingos e no/ recesso escolar.

Cabia à reclamada infirmar os horários narrados na inicial, mas desse ônus ela não se desvencilhou. `

Pelo contrário, as testemunhas ouvidas a convite do reclamante corroboraram a extensa jornada ,da inicial, bem como a sistemática cobrança para cumprimento dos prazos feita pela reclamada.

A reclamada também não se desincumbiu do ônus de comprovar que não havia labor aos domingos. Pelo, contrário, a testemunha PEDRO JORGE RENZO DE CARVALHO confirmou a possibilidade de trabalho "nesses dias, informando que "não havia prazo para a resposta online aos domingos, mas acessavam o fórum para postar respostas nesses dias".

Não é demais lembrar que a intensa demanda de trabalho do autor certamente impunha a ele a obrigação de trabalhar aos finais de semana, pelo que e devido o pagamento de horas extras por estas ocorrências.

Assim, não há o que se reparar na r. sentença de origem, inclusive quanto ao adicional de 100%, diante de expressa previsão normativa nesse sentido (cláusula 10 do documento 31 - fls. 4/22 do volume apartado).

O reclamante alegou em inicial que, a partir de setembro de 2012, teve que, trabalhar em "plantões diários", que extrapolavam sua jornada de trabalho em 4 horas, cerca de 8 vezes por mês.

Entendo que, assim como o foi em relação as demais horas extras deferidas, deveria se presumir como verdadeira tal alegação, ainda mais porque a reclamada nem mesmo a contestou de forma específica, atraindo a incidência do artigo 320 do CPC.

Ademais, a testemunha Patrícia confirmou que "havia plantões em média de 10 vezes por mês para participação em defesas de TCC, online; cada plantão durava 4 horas". No mesmo sentido foi o depoimento da testemunha Pedro Jorge.

Assim, são devidas as horas extras também pelos plantões diários, no período de setembro de 2012 a junho de 2013 (4 horas por dia, 8 vezes por mês), com os mesmos parâmetros e reflexos definidos em sentença.

No caso, a Corte regional, soberana na análise do conjunto fático-probatório e com base no princípio da persuasão racional, entendeu provado o fato constitutivo do direito do reclamante. Nesse contexto, fica afastada a discussão a respeito da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333 do CPC) quando o TRT decide com base no conjunto probatório, pois, havendo prova, não importa quem a produziu.

Ademais, conforme registrado no acórdão do Regional ficou comprovado, por meio de prova testemunhal, que a jornada de trabalho era controlada pelo empregador, a ensejar a manutenção da condenação ao pagamento de horas extras.

Diante desse contexto fático, o deferimento de horas extras no caso dos autos não viola o art. 62, I, da CLT e, para se chegar a conclusão contrária à do TRT, seria necessário analisar-se o conjunto probatório definido nos autos, o que é vedado, conforme a Súmula nº 126 desta Corte, cuja aplicação afasta a fundamentação jurídica invocada pela reclamada (violação do art. 6º da CLT e o exame da divergência jurisprudencial colacionada).

Ante o exposto, nego provimento ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 18 de Maio de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

Ministra Relatora

(AIRR - 3088-74.2013.5.02.0013 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 18/05/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/05/2016)

Dessa forma, por vários fatores a empresa pode se ver impedida de controlar ou fiscalizar a jornada de trabalho do empregado, como por exemplo, por questões geográficas, em razão do percurso realizado, por questões operacionais, por questões de período de trabalho, entre outros. É, assim, o caso do localizador, do cobrador em domicílio, do caminhoneiro, do corretor de seguro externo, dos empregados viajantes, do empregado que se desloca entre as lojas do seu empregador numa determinada região para montar uma vitrine, do advogado audiencista, do Engenheiro de obras, que percorre diversas obras da empresa permanecendo pelo tempo necessário em cada uma delas.

Já o teletrabalhador é o empregado que executará suas atividades em qualquer localidade, porém, ele estará diretamente ligado à empresa pelos meios telemáticos e informatizados de comunicação que possibilitam a empresa fiscalizar o cumprimento da jornada de trabalho, seja por login ou logout ou pela produtividade, por certificação eletrônica, entre outros meios.

É certo que, em alguns casos, o teletrabalhador exercerá uma atividade incompatível com a fiscalização de sua jornada, se enquadrando na definição de trabalhador externo, citando como exemplo, o Vendedor, que tenha por atribuição visitar alguns estabelecimentos comerciais promovendo os produtos da empresa e enviando os referidos pedidos por meios informatizados, sem que a empresa tenha condições de fiscalizar o horário em que ele iniciou ou finalizou os seus serviços. Ele se enquadrará na definição de trabalhador externo, em razão da impossibilidade de fiscalização e, também na definição de

teletrabalhador, por executar suas atividades fora do estabelecimento do empregador, utilizando meios informatizados de comunicação, para transmissão dos pedidos.

Porém, as exceções devem ser tratadas a parte, pois ao presumir que todo teletrabalhador não está sujeito ao cumprimento de horário de trabalho pode colocá-los numa posição de total escravidão em relação ao seu empregador, fazendo com que eles trabalhem horas a fio, ultrapassando os limites previstos em lei, sem qualquer contra partida.

Ao não estar sujeito ao cumprimento de horário, ao teletrabalhador poderá ser exigida uma produtividade absurda, que somente será cumprida se ele trabalhar muitas e muitas horas a fio, retornando aos primórdios.

Portanto, diante de todas as ponderações acima destacadas, concluo que, a regra é a de que o teletrabalhador está sujeito as normas de duração do trabalho porque não há expressa exclusão legal, devendo o empregador comprovar que o teletrabalhador estaria inserido, pelas funções exercidas, em uma das exceções legais, que o excluam do capítulo II, do título II da CLT.

Entendo, ainda, que em caso de reclamação trabalhista do teletrabalhador, cobrando horas extras, é ônus de prova do empregador apresentar controles idôneos do horário trabalhado, exceto se o teletrabalhador se enquadrar em alguma das exceções legais.

Isto porque, o empregado não terá aptidão para comprovar que o sistema informatizado de trabalho do empregador registra os horários trabalhados, sendo certo que o artigo 74 da CLT, que estabelece a necessidade de controle de horário, inclusive em atividades fora do estabelecimento.

Assim sendo, as questões relacionadas ao horário de trabalho não se diferenciam do trabalhador normal, como preconizado no artigo 60 da CLT, que faz diferença entre o trabalho prestado a distância e o trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

6.1. Intervalos legais

Diante de tudo o que foi exposto no item anterior, resta destacar que as questões relacionadas aos intervalos do teletrabalhador seguem o mesmo raciocínio estabelecido em relação a jornada de trabalho.

E este entendimento serve para todos os intervalos legais, ou seja, os intervalos previstos no artigo 71 da CLT, para repouso e alimentação; o intervalo para iniciar as horas extras no trabalho da mulher, previsto no artigo 384 da CLT; o intervalo interjornadas previsto no artigo 66 da CLT; os intervalos para descanso do digitador, de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados.

É fato que a jornada de trabalho do empregado pode e deve ser controlada pelo empregador, exceto se o teletrabalhador não estiver sujeito a controle de jornada, conforme destacado acima, ou seja, para os teletrabalhadores externos e teletrabalhadores que exercem cargo de confiança.

Considerando que as normas de duração do trabalho são aplicáveis ao teletrabalhador, inclusive as questões relacionadas ao controle de horário e fiscalização, os intervalos legais também merecem especial atenção, tanto para que o teletrabalho não se torne um fardo pesado para os empregados, quanto para que os empregadores não sejam surpreendidos com ações trabalhistas questionando a respeito desse tema.

Primeiramente, os intervalos para refeição e descanso, previstos no artigo 71 da CLT, que estabelece sobre a necessidade de concessão de um intervalo para refeição e descanso, de no mínimo 01 hora, quando o trabalho contínuo exceder a 6 horas diárias.

Não excedendo a 6 horas de trabalho o período de intervalo obrigatório é de 15 minutos, quando a duração ultrapassar a 4 horas.

As empresas que adotarem o sistema do teletrabalho deverão orientar seus empregados a usufruir os intervalos concedidos por lei e os empregados deverão,

efetivamente, parar com as suas atividades laborais e usufruir o intervalo legal, preservando assim as condições de higiene, saúde e segurança do trabalho.

As empresas ao estruturarem o teletrabalho, geralmente entregam aos seus empregados como ferramentas o notebook, celular, contribuem para a montagem do escritório em casa, quando se trata de trabalho Home Office, efetuam o pagamento da mensalidade da internet entre outros benefícios.

Ainda que a empresa não forneça o notebook necessário para utilização como ferramenta de trabalho e o empregado utilize seu computador pessoal é possível e viável tomar alguns cuidados, como por exemplo, instalar programas específicos que registrem o horário em que o computador esteve ligado ou que registrem os horários de login e logout, programas que registrem palavras digitadas por minuto, para detectar eventual excesso de trabalho.

O empregador pode criar programas e registros de horário on line, onde o empregado possa acessar tão logo efetue o login em seu computador e inserir o horário de início de trabalho, assim como horário final do trabalho e ainda, os intervalos realizados no período.

Existem alguns programas que travam o notebook ou computador, depois de certo tempo de login, avisando ao empregado que está no horário de usufruir uma pausa para o café, sendo prática corriqueira em atividades que demandem muita digitação.

Entendo que o empregador deve zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive assegurando que os seus empregados usufruam os intervalos legais, nos termos do artigo 157 da CLT, por se tratar de norma de segurança e medicina do trabalho, visando preservar a higidez física e mental dos trabalhadores.

Assim sendo, caberá ao empregador estabelecer os meios pelos quais a legislação deverá ser cumprida em relação a este aspecto, assim como incumbirá aos empregados o acatamento das normas emanadas da empresa, pois caso contrário ambos poderão sofrer indesejáveis consequências.

De toda forma, como o empregado está fora das dependências da empresa e com as determinações do empregador para que os intervalos sejam respeitados, entendo que o ônus de prova numa hipotética ação trabalhista, visando o recebimento de horas extras por ausência o intervalo, incumbe ao empregado.

Embora a melhor orientação seja para que as empresas controlem a fruição dos intervalos legais do empregado, por meio de controles telemáticos, é certo que o empregado não estará fisicamente nas dependências do empregador, dificultando o controle, orientação e advertência do empregado.

Assim sendo, comprovando o empregador que orientava os empregados a parar de trabalhar para usufruir os intervalos, seja por determinação geral, seja por meio de anotação em controle escrito, o ônus de comprovar que não era possível usufruir os intervalos será do empregado, demonstrando que mesmo com as orientações do empregador, a quantidade de trabalho não possibilitaria essa fruição, nos termos da legislação processual.

Diante de todo o exposto, o desenvolvimento dos meios de controle e fiscalização de horário, são altamente recomendáveis, tanto com o objetivo de assegurar o cumprimento da lei e evitar danos a saúde do trabalhador, como visando coibir eventuais ações trabalhistas pleiteando horas extras.

7. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO APLICADA AO TELETRABALHADOR

Conforme destacado na introdução do presente trabalho, a Sociedade Brasileira passa por grandes mudanças de paradigmas e entre eles, as formas de exercício de algumas profissões.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, com a necessidade de utilização de meios telemáticos e informatizados de comunicação, mas em se tratando de trabalho subordinado, sujeito as normas da CLT, não é possível escapar as normas ali contidas, inclusive em relação as normas relacionadas a segurança e medicina do trabalho e ao direito ao ambiente de trabalho saudável.

Nessa linha de raciocínio é essencial o questionamento quanto a aplicação dos artigos 154 a 201 da CLT, a respeito das normas de Saúde e Segurança do Trabalho aos teletrabalhadores.

Como mencionado acima, os teletrabalhadores prestam seus serviços fora das dependências físicas da empresa, total ou parcialmente e o local de trabalho pode ser a própria casa, os telecentros públicos ou privados, os escritórios virtuais, ou qualquer lugar onde seja possível a utilização dos meios telemáticos e informatizados de comunicação.

Como o tema é por demais extenso, vamos nos ater aos teletrabalhadores Home Office, ou seja, aqueles que executam seus trabalhos nas dependências de sua própria casa.

Os artigos 154 a 201 da CLT tem por função dar normatização em linhas gerais sobre a Segurança e Medicina do Trabalho e no recinto laboral o bem jurídico protegido é a saúde e segurança do trabalhador.

Alice Monteiro de Barros³⁹ nos ensina que:

No ambiente do trabalho, o bem jurídico tutelado é a saúde e a segurança do trabalhador, o qual deve ser salvaguardado das formas de poluição do meio ambiente laboral, a fim de que desfrute de qualidade de vida saudável vida com dignidade.

O conceito de Segurança e medicina do trabalho, obtido no portal da educação⁴⁰, esclarece que:

A Segurança do Trabalho corresponde ao conjunto de ciências e tecnologias que tem por objetivo proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, buscando minimizar e/ou evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Assim, dentre as principais atividades da segurança do trabalho, podemos citar: prevenção de acidentes, promoção da saúde e prevenção de incêndios.

A legislação sobre o tema da Segurança e Medicina do Trabalho tem como objetivo estabelecer quais são as características que um ambiente laboral deve ter, estabelece quais os equipamentos de proteção o empregado deve utilizar para a sua proteção pessoal; a correção de posturas inadequadas no trabalho, observando-se a forma correta de sentar-se na cadeira; os equipamentos que devem ser utilizados para apoiar os pulsos de forma correta para digitação; os equipamentos necessários para apoio de pés, as pausas de descanso necessárias para o desenvolvimento do trabalho, tais como o intervalo de 10 minutos a cada 40 trabalhados para os digitadores, entre outras medidas de prevenção e proteção aos riscos inerentes ao trabalho.

O empregador tem o dever de proporcionar aos seus empregados, um ambiente de trabalho seguro, livre de riscos a sua integridade física ou prejuízos a sua saúde, propiciando boa iluminação, boas acomodações, ferramentas e instrumentos adequados para o bom desempenho do trabalho.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2a Edição. São Paulo: LTR, 2006. p. 1035

⁴⁰ <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/medicina/conceito-e-objetivo-da-seguranca-do-trabalho/52231>

A propósito, o artigo 157 da CLT estabelece que:

Cabe à empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente;

Os empregados também têm suas obrigações, conforme estabelece o artigo 158 da CLT:

Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
 - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- PARÁGRAFO ÚNICO: Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Cabe ressaltar ainda, que o artigo 6o da CLT, nos ensina que não há distinção entre o trabalho realizado nas dependências do empregador ou no domicílio do empregado ou a distância.

Portanto, a rigor, em questões relacionadas a Segurança e Medicina do Trabalho também não pode ser diferente do que ocorre com os trabalhadores que prestam seus serviços na sede da empresa, embora as adaptações tenham que ser necessariamente feitas.

A necessidade de adaptação as regras a situação de fato faz-se necessária, considerando que as regras relacionadas a fiscalização da Saúde e Segurança do Trabalho acabam por colocar o empregador “on line” dentro do local à distância de onde o teletrabalhador prestar seus serviços.

O empregador tem a responsabilidade de cumprir e fazer cumprir as normas relacionadas a Segurança e Medicina do Trabalho, bem como o empregado tem o dever de observá-las.

Os questionamentos em relação a esta situação surgem com frequência, pois há necessidade de se estabelecer de quem é a responsabilidade jurídica por danos físicos ou mentais que porventura o teletrabalhador possa contrair, bem como em relação a forma de fiscalização das condições de trabalho, especialmente se este for prestado Home Office, pois como o empregador poderá cumprir com as suas obrigações, dentro da casa do empregado ou em outro ambiente onde ele preste seus serviços??

A fiscalização das condições de trabalho também continua sendo uma questão tormentosa.

A casa é o asilo inviolável do indivíduo e que ninguém pode entrar nela sem o consentimento do morador, salvo as exceções legais, nos termos do artigo 5º, inciso XI da Constituição Federal.

A CLT, em seus artigos 155 a 156 estabelece a respeito da fiscalização relacionada às normas de Saúde e Medicina do Trabalho:

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Ao Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do Decreto No. 8.894/16 e artigo 1º do anexo I (Estrutura Regimental) compete a fiscalização do trabalho, conforme artigo infra transcrito:

Art. 1º O Ministério do Trabalho, órgão da administração pública federal direta, tem como área de competência os seguintes assuntos:

I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;

II - política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;

III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;

IV - política salarial;

V - formação e desenvolvimento profissional;

VI - segurança e saúde no trabalho;

VII - política de imigração; e

VIII - cooperativismo e associativismo urbanos.

Nessa linha e raciocínio, levando em conta que o ambiente de trabalho é bem juridicamente tutelado pela Constituição Federal e leis ordinárias, incumbirá à empresa verificar se o local da prestação de serviços do empregado é adequado e possui as condições ergonômicas mínimas e utilizar todos os meios cabíveis para que o ambiente seja saudável e atenda as exigências previstas em lei, em especial quando se tratar de trabalho prestado na casa do trabalhador, ou seja, o Home Office.

Ao empregado, compete o cumprir as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, nos termos determinados pela empresa.

Ao Ministério do Trabalho e emprego caberá a fiscalização quanto ao cumprimento das normas de Saúde e Medicina do Trabalho, podendo realizar a fiscalização em ambiente público ou privado, atendendo sempre ao comando da legislação vigente e respeitando que o ingresso na casa do teletrabalhador Home Office, dependerá de prévia autorização do próprio empregado.

Releva destacar sobre a fiscalização no teletrabalho, na modalidade de Home Office, segundo o entendimento de Denise Pires Fincato⁴¹:

Ambiente laboral é o local da prestação de serviços e o dever de ambiência se torna assaz complexo quando se fala em teletrabalho, notoriamente na sua modalidade “em domicílio”, uma vez que pressupõe obrigatória presença e ingerência patronal (também sindical, do Ministério do Trabalho – via fiscalização – e até da CIPA), no ambiente domiciliar do (tele) empregado.

Ora, como não há diferença entre os serviços prestados pelo empregado, nas dependências da empresa e a distância, também não deve haver diferença em relação ao cumprimento das normas de Saúde e Medicina do Trabalho, inclusive no tocante a fiscalização.

Como a fiscalização normalmente é feita nas dependências da empresa, podendo o Auditor Fiscal adentrar na empresa, estas deverão estar preparadas para demonstrar ao fiscal que os teletrabalhadores são orientados ao cumprimento das normas de saúde e medicina do trabalho.

Essas orientações podem ser comprovadas por documentos, fotos e outros meios de prova, que demonstrem que o ambiente laboral é propício a realização do trabalho.

Além disso, nada impede que o teletrabalhador seja chamado no momento da fiscalização, apresentando-se virtualmente numa câmera ou em aplicativos que possibilitem que ele e seu ambiente de trabalho sejam vistos pelo fiscal, desde que o empregado assim autorize.

Os empregadores, com vistas ao cumprimento da legislação vigente, deverão municiar-se de documentos, com normas específicas e pertinentes ao contrato de teletrabalho, contendo desde questões de fornecimento de equipamentos e custo das tecnologias

⁴¹ FINCATO, Denise Pires. Acidentes do Trabalho e do Teletrabalho: Novos Desafios à Dignidade do Trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, n. 4, p. 146- 173, jul./set., 2008.

necessárias, como documentos horas extras, intervalos, formas de controle e fiscalização, bem como autorizações que poderão ser utilizadas por ocasião de fiscalizações do trabalho.

Os empregados, deverão se assegurar que ao firmar um contrato de teletrabalho, deverá cumprir normas específicas de trabalho, inclusive as normas de Segurança e Medicina do Trabalho, mesmo realizando seus serviços dentro de sua residência e, inclusive, permitir, se e quando for o caso, a exposição de sua imagem e do ambiente de sua casa a um Auditor Fiscal ou, quando for o caso, permitir o ingresso da fiscalização na sua residência, contribuindo para a sua própria segurança e integridade física.

8. CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento dos pontos abordados no presente trabalho é possível perceber que o teletrabalho tem enfrentado e ainda enfrentará questões tormentosas a plenitude do seu desenvolvimento.

Contudo, as vantagens dessa modalidade de trabalho tem se mostrado um convite forte para o seu avanço, posto que a experiência tem demonstrado que o teletrabalho apresenta muito mais vantagens para a empresa, empregado e Sociedade do que desvantagens.

As desvantagens que foram identificadas e analisadas, não são suficientes para desestimular o crescimento do teletrabalho, sendo certo que não se identificou nenhuma dificuldade intransponível.

As novidades no desenvolvimento do teletrabalho ainda estão surgindo e se consolidando, considerando que esta modalidade de trabalho a distancia pode ser realizada em qualquer lugar que seja possível a conexão com os meios telemáticos e informatizados. Porém, hoje é possível identificar com critérios locativos, quais os locais de prestação de serviços que se fazem mais presentes e inseridos na estrutura do trabalhador e da empresa.

A subordinação e as formas de controle da produtividade no teletrabalho estão passando por uma releitura e adaptação, assim como as jornadas de trabalho, as formas possíveis de controle ou não controle e até mesmo as questões relacionadas a Segurança e Saúde do Trabalho.

Atualmente contamos apenas com o auxílio o parágrafo único do artigo 6º da CLT e uma infinidade de normas trabalhistas passíveis das mais variadas interpretações, identificando-se a necessidade de maior regulamentação do teletrabalho.

Por fim, da leitura do trabalho percebe-se um aumento do diálogo entre os empregados e empregadores, visando a regulação mais abrangente do contrato de trabalho, com a estipulação de cláusulas que assegurem uma justa distribuição de custos, assim como

uma tomada de posição maior, por parte do empregado que não poderá ficar inerte aguardando a fiscalização do empregador, mas que deverá assumir uma nova postura mais ativa, zelando pela sua própria saúde e segurança no trabalho.

Outras questões ainda estão despontando, mas os juristas estão atentos e prontos para confrontar uma a uma dessas questões, enquanto uma legislação mais completa não é elaborada, contribuindo para o promissor desenvolvimento e estabilização do teletrabalho.

BIBLIOGRAFIA

Barros, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 7ª Edição. São Paulo: LTR, 2011. P. 253-267

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2a Edição. São Paulo: LTR, 2006. p. 1035

BRETON, Thierry. Le télétravail em France, Rapport au Ministre de l'Intérieur de l'Aménagement du Territoire ET au Ministre des Entreprises, Paris: La Documentation Française, 1994. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Nunes; SENA, Adriana Goulart de (Coord.). Dignidade humana e inclusão social. São Paulo: LTR, 2010, p. 30.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de Trabalho, Revista LTR, São Paulo, Ano 70, No. 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665.

ESTRADA, Manuel Martin Pino, O teletrabalho fronteiriço no Direito Brasileiro, disponível em www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=1, de autoria de Manuel Martin Pino Estrada.

FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. Teletrabajo. In Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, p. 764-770

FINCATO, Denise Pires. Meio Ambiente Laboral e Teletrabalho. **Anais**. IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades, p. 41, Magister, Porto Alegre, 2011.

FINCATO, Denise Pires. Acidentes do Trabalho e do Teletrabalho: Novos Desafios à Dignidade do Trabalhador. **Direitos Fundamentais & Justiça**. Porto Alegre, n. 4, p. 146- 173, jul./set., 2008.

GALLARDO MOYA, Rosário, El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid, Edições, 1998, p.55 e 56 . In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.

GRAY, Hodson e Gordon, Teleworking Explained, John Willey and Sons, Chiester, 1993, p.63

MACHADO, Sidnei. A noção de subordinação jurídica, São Paulo: LTr, 2009, p.133 e 134.

MASI, Domenico de. *Ócio Criativo*. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204

MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda. Wirth. “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”. *Revista Internacional del Trabajo*, n. 4, v. 109, 1990.

REIS, Jair Teixeira. Subordinação jurídica e o trabalho à distância. São Paulo: LTr, 2007, p. 89.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. Tratado de direito material do trabalho. São Paulo: LTR, 2007, p. 133

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, trabalho apresentado na Universidade de São Paulo em 2011, para

obtenção do título de mestre, disponível na rede mundial de computadores: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

GALLARDO MOYA, Rosário, El viejo e El nuevo trabajo a domicilio – de la máquina de hilar al ordenador, Madrid: Edições, 1998, p.56. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade, Traduzido por Eduardo Pereira Ferreira, São Paulo, Futura, 1997. In: Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

PEDREIRA, Pinho. O teletrabalho. Revista LTR. São Paulo. LTR, v. 64, n 5, p. 583-597. In : Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de Trabalho, de Ana Cristina Barcellos Rodrigues, apresentado na Universidade de São Paulo em 2011: www.teses.usp.br/.../TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral

TERRA, José Cláudio C. Os desafios da produtividade: novas habilidades na era da informação e do conhecimento e o papel central da gestão do conhecimento. In: Trabalho apresentado ao curso MBA em Gestão Estratégica e Econômica de Recursos Humanos, Pós-Graduação lato sensu, Nível de Especialização, do Programa FGV Management da Fundação Getulio Vargas. Os impactos do teletrabalho na produtividade do negócio e a qualidade de vida do colaborador. Karen Yole, 2015: Disponível em http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/04/120416_TCC-MBA-FGV-Karen-Yole.pdf

THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo – análisis jurídico-laboral. Consejo económico y social, Madrid: 2001, p;19. In: http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=4

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012. In: ASSUMPÇÃO, Dieimis Fábio Palma de. Controle da jornada do teletrabalhador e Lei n. 12.551/11. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3795, 21 nov. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25899>>. Acesso em: 15 mar. 2017.

WOLK, Sergio. Gestão da Sustentabilidade com a adoção do teletrabalho. Publicado em 23/04/2015. Disponível no site: <http://www.ibefsp.com.br/content-hub/teletrabalho-opcao-para-reduzir-custos-e-aumentar-produtividade/>

Zagoudis, Jeff. «Telematics Puts Managers In The Driver's Seat»., Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica#cite_note

Sites consultados:

<http://hierarquiadinamica.blogspot.com.br/2011/05/00942-2008-109-03-00-2-ro-data-de.html>

Notícia publicada no site da ONU: Trabalho a distância favorece diversidade profissional e aumenta a produtividade, diz OIT. Publicado em 27/03/2013. Disponível através do link: <https://nacoesunidas.org/trabalho-a-distancia-favorece-diversidade-profissional-e-aumenta-a-produtividade-diz-oit/>

Notícia: Teletrabalho na Justiça Trabalhista traz produtividade e economia de recursos. Publicada em 02/09/2015. Disponível no link: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/teletrabalho-na-justica-trabalhista-traz-productividade-e-encomia-de-recursos

www.planalto.gov.br

www.trt2.jus.br

www.trt9.jus.br

www.tst.jus.br

www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm

Resolução 227 de 15/06/2016, artigo 6o, disponível no site: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>

https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica#cite_note-1

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Teletrabalho>

<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>

<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/medicina/conceito-e-objetivo-da-seguranca-do-trabalho/52231>