

A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO

*Tales Manoel Lima Vialôgo**

*Joyce da Silva Lopes***

INTRODUÇÃO

De acordo com a história o inglês Alan Turing que é considerado o “pai do computador”, mostrou ao mundo a sua invenção na década de 30, e unido a invenção militar do vale do silício a gênese internet mal poderia imaginar que estaria revolucionando as formas que o mundo passaria a se comunicar, e claro, o mercado de trabalho, atualmente de acordo com uma pesquisa realizada pelo Sebrae dos ao menos 3,4 milhões de microempreendedores individuais (MEI) no Brasil, 48,6% trabalham na própria residência, fato este, que nos mostra o quão promissor esses meios tornam o teletrabalho (LANDIM,2011).

Das Palavras Gregas e Latinas *telou e tripaliare*, que significam longe e trabalhar tem-se registro do surgimento do teletrabalho em 1857 nos Estados Unidos com a Companhia Estrada de Ferro Penn, à empresa usava o telegrafo

*Mestre em Direito Constitucional pela ITE – Bauru. Especialista em Direito Empresarial com ênfase em Direito do Trabalho pela ITE – Bauru. Professor titular do corpo docente das Faculdades Integradas de Bauru (FIB). Advogado.

**Bacharelanda em Direito pelas Faculdades Integradas de Bauru (FIB).

para gerenciar os trabalhadores que estavam longe da central e transformou-se em um complexo de operações descentralizadas. Já nos séculos XVI e XVII o trabalho em domicílio dava-se de forma artesanal. Apesar de haver relatos do trabalho a distância no Brasil desde 1943 somente em 1997 o teletrabalho foi inserido oficialmente através do seminário HOME OFFICE/TELECOMMUNICATING, e depois em 1999 surgiu a Sociedade brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), logo após em 2006 houve o Congresso Brasileiro de Teletrabalho (CBT) (BERNARDI, 2014).

Com a evolução do Homem, da tecnologia e sua forma de comunicar-se, o trabalho também evoluiu, e com isso novas modalidades de exercer a profissão também surgiram, o teletrabalho e suas diversas modalidades entre elas a mais conhecida o HOME OFFICE, tem maior flexibilidade de horários e facilita a vida das pessoas.

Oficialmente regulamentado em 2011 o teletrabalho ainda pode ser confundido com o trabalho externo, porém as diferenças são perceptíveis. No teletrabalho, trabalhar fora da empresa ou sede é uma opção, não se diferencia o trabalho realizado na empresa e o realizado fora.

Sendo uma exceção ao artigo 442 da CLT o contrato de trabalho deverá ser expresso e especificar as funções que o empregado irá desenvolver. O teletrabalhador também possui os mesmos direitos que o trabalhador em regime comum de trabalho.

2 EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

Através das novas tecnologias, como *smartphones*, *tablets* e celulares que disponibilizam a informação em qualquer hora e lugar, o teletrabalho corresponde a uma nova forma de organizar o trabalho e se diferencia por sua flexibilização e a não burocratização. Avanço este que começou em 1857 com John Edgar Thompson e sua companhia de estrada de ferro PENN RAILROAD usando o telegrafo para controlar o uso de equipamentos, entretanto antes do século XIX durante o feudalismo as famílias viviam da tecelagem e da confecção de roupas e então surgiram os trabalhadores peregrinos para suprir outras necessidades, eles eram proprietários de ferramentas e partiam em busca de trabalho na casa do cliente ou mesmo em sua casa, mais tarde o comerciante

ocupou este cargo de intermediário entre o artesão e o comprador. Outro fato importante foi a revolução tecnológica, e computadores que eram enormes, atualmente mal pesam dois quilos e ainda possibilitam a interação entre pessoas, e estas com as máquinas esse avanço trouxe também para área do trabalho a automação e a automatização.

Na última década o homem passou a processar dados e a transformá-los em informações, com o início da internet durante pesquisas na guerra fria, composta por milhares de redes, sendo a maior rede de computadores do mundo. Em 1991 foi apresentado o WORLD WIDE WEB (WWW), possibilitando a transmissão de imagens por todo planeta, que até então só transmitiam textos.

Nos Estados Unidos com a crise do petróleo o trabalho domiciliar ressurge nas áreas de vestuário e sapatos expandindo-se para outras áreas como artigos eletrônicos, bebidas, cosméticos. Foi então que houve a convergência entre o trabalho à distância e o trabalho em casa, surgindo o conceito de teletrabalho.

Jack Nilles diante da crise petrolífera em 1971, usava as expressões *teleworking* e *telecommuting* elucidando que a melhor maneira de diminuir a dependência do petróleo seria reduzir o uso dos meios de transporte, e para que isso ocorresse, o trabalho deveria ir até as pessoas e não o contrário, surgindo então o conceito de trabalho a distância.

Inicialmente a ideia era solucionar os problemas ambientais, entretanto, com a evolução da sociedade e a globalização culminou-se o processo de modernização e o avanço tecnológico.

Até o ano de 2008 o Serviço Federal de Processamento de Dados (Serpro) era a única empresa pública brasileira que utilizava o teletrabalho, porém, no setor privado são várias as empresas que utilizam esse método de trabalho, a maior parte de matriz estrangeira, por exemplo IBM, Shell, Kodak.

A grande habilidade do trabalho a distância é que com avanço da tecnologia torna-o cada vez mais amplo, trazendo um novo conceito laboral para a sociedade (BERNARDI, 2014).

3 O TELETRABALHO E SUAS MODALIDADES

Com o avanço da tecnologia e do desenvolvimento das sociedades, fica cada vez mais difícil à vida do trabalhador comum nas grandes cidades. A fim de aperfeiçoar o processo de trabalho e até mesmo a celeridade com que ele é desenvolvido, surge o teletrabalho agora regulamentado na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) com o advento da reforma trabalhista.

O teletrabalho foi reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro desde 2011 com a edição da lei 12.551, que modificou o artigo 6º da CLT nos termos a seguir:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

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

Uma vez que o teletrabalho demonstrava um alto teor de relevância, admitiu todas as regulamentações equiparando-se aos meios tradicionais de serviço (GADOTTI, 2017) (SERRA, 2017).

Adiante com a resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 227 que o regulamentou no âmbito do poder judiciário, cerca de 41 mil servidores já aderiram ao regime desde a sua aprovação (MONTENEGRO, 2017).

O legislador trabalhista, através do artigo 75-B consolidado criou a definição legal de teletrabalho:

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

É importante ressaltar que o teletrabalho nada tem haver com o trabalho externo, pois trabalho externo é aquele executado fora das dependências da empresa por sua própria natureza, por exemplo, o serviço executado pelos instaladores de TV a cabo, leitores de relógios de energia, etc. (SILVA, 2017).

Ao contrário do trabalho externo o teletrabalho é aquele que pode ser executado na empresa, mas por opção ele é realizado fora de suas dependências.

3.1 MODALIDADES DE TELETRABALHO

Varias são as modalidades em que subdivide o teletrabalho, as mais utilizadas são o home office, centro-satélite de teleserviços, teletrabalho internacional e teletrabalho móvel.

3.1.1 HOME OFFICE

Home office ou trabalho em domicilio é o trabalho realizado no domicilio do empregado, utiliza-se de tecnologias próprias para a realização do trabalho em casa ao invés de na empresa, esta modalidade permite que o empregado tenha um horário mais flexível (FERREIRA,2017).

Este tipo de trabalho também pode ser realizado em equipes dependendo das exigências da empresa, pode se montar um time de profissionais com determinadas habilidades, para que se resolva um determinado problema na empresa ou equipes com um projeto específico e esta equipe pode variar a cada novo projeto, cada um dos empregados trabalhando remotamente de suas residências (HOMEOFFICE,2017).

3.1.2 CENTRO-SATÉLITE DE TELESSERVIÇOS

Regularmente realizado fora da sede principal da empresa, mas em outro edifício da mesma, que geralmente é mais afastado do centro, tornando-se mais próximo das residências do empregado que comparece normalmente para trabalhar todos os dias. Este tipo de trabalho só possui flexibilidade de horário, mas não de localidade como no home office.

3.1.3 TELETRABALHO INTERNACIONAL

É realizado por profissionais que residem em território estrangeiro, sendo realizado em sua residência no exterior, permitindo flexibilidade de horário e normalmente exige o uso de tecnologias próprias.

3.1.4 TELETRABALHO MÓVEL

É utilizado por profissionais que não estão no trabalho, nem mesmo em casa. Mas, durante uma viagem ou durante uma visita a clientes, daí é necessário realizar um serviço pelo celular ou um notebook. Este trabalho é realizado inconstantemente, mas se configura teletrabalho, pois onde quer que o empregado esteja está trabalhando (FERREIRA,2017).

4 CONTRATO DE TRABALHO

A modalidade teletrabalho surge como uma exceção ao artigo 442 da CLT, que permite que o contrato individual de trabalho seja celebrado de forma tácita ou expresso, verbal ou escrito, entretanto o artigo 75-C institui que:

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

O artigo deixa claro que os contratos celebrados na modalidade de teletrabalho deverá estar expresso e especificando as atividades realizadas pelos empregados.

Nos parágrafos 1º e 2º do respectivo artigo está previsto a alteração do regime de trabalho, no 1º há a possibilidade do empregado que já trabalha na empresa, mas passa a trabalhar na modalidade de teletrabalho, o parágrafo também enfatiza a necessidade do mútuo acordo entre o empregado e o empregador.

Já no parágrafo 2º está regulamentado quando o empregado está em regime de teletrabalho, mas passa para o presencial seguindo determinações do empregador, necessitando apenas de um prazo mínimo de transição de quinze dias, que conflita o princípio da inalterabilidade contratual já que o empregador poderá transferir o empregado de modalidade quando achar necessário.

Se tratando das despesas geradas pelo exercício do teletrabalho e aquisição de equipamentos o artigo 75-D deixa claro que deverão estar previstas no contrato de trabalho e não integram o salário do empregado.

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

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

Desta forma, o empregador continuará a enfrentar os custos e assumirá o ônus do negócio segundo o princípio da alteridade, pois as partes poderão de maneira individual ou por normas coletivas determinar as condições para a execução do trabalho (GADOTTI, 2017) (SERRA, 2017).

A norma coletiva garante a convenção e o acordo coletivo de trabalho sobre a lei para os teletrabalhadores segundo o artigo 611-A (GADOTTI, 2017) (SERRA, 2017).

É importante ressaltar também que, o empregador, segundo o artigo 75-E tem o dever de instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva quanto as devidas precauções a serem tomadas, para evitar doenças e acidentes de trabalho e por força do parágrafo único, o empregado deverá se comprometer a seguir as instruções dadas pelo empregador assinando um termo de responsabilidade.

5 JORNADA DE TRABALHO

Ao falar das horas diárias trabalhadas, onde o trabalhador presta a empresa, temos no artigo 7º, XIII da Constituição de 88, que a jornada diária de trabalho normal é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (BRASIL, 1988).

Existem algumas exceções a esta regra, atualmente regulamentada temos as escalas 12 por 36, existem também empregados excluídos do controle da jornada, que é possível observar no artigo 62 da CLT, por exemplo, os domésticos, gerentes e os teletrabalhadores (SARAIVA, 2018) (SOUTO, 2018).

Entretanto o paragrafo único do artigo 6º consolidado, discorre sobre os meios telemáticos e informatizados que se equiparam ao controle e supervisão do trabalho e subordinação jurídica.

Seguindo a lógica do artigo 6º o teletrabalhador fica submetido à jornada de trabalho, já que, a qualquer momento o empregador pode entrar em contato

por meio de e-mails, ligação e outros meios de comunicação, podendo até se caracterizar como horas extras.

Em meio a tantos questionamentos o TRT12 emitiu a portaria 154/16. O artigo 19 trata monitoramento e controle da jornada:

O alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá à frequência integral mensal.

§ 1º A unidade de lotação fará constar, na indicação, informação sobre o período de atuação do servidor em regime de teletrabalho.

§ 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência da frequência a que alude o caput deste artigo, cabendo ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art. 16, caput e parágrafo único, desta Portaria.

O judiciário poderá acrescentar uma exceção ao artigo 62 da CLT, pois em algumas modalidades de teletrabalho é possível se fixar um horário de início e término do trabalho, caracterizado assim jornada, por exemplo o home office.

É importante enfatizar que os teletrabalhadores possuem os mesmos direitos que qualquer outro trabalhador (13º, férias, licenças maternidade/paternidade, etc.) e também estão expostos a insalubridade, periculosidade e aposentadoria especial, por exemplo: o operador de telemarketing ao usar por muito tempo o headset, (*Headset* é um **equipamento formado por um fone de ouvido e um microfone acoplado**, usado na área de **telecomunicação**) que apesar de o volume estar dentro dos limites de tolerância, ainda que por longos períodos o mesmo não abstém-se de danos auditivos.

No regime de teletrabalho o empregado deve ser extremamente disciplinado e profissional. Disciplinado para não deixar o ambiente doméstico interferir em suas atividades e para que o contrario também não ocorra. Profissional quanto a sua organização e a forma de se vestir, visto que soaria pouco profissional ter uma conversa com cliente interrompido por latidos de cachorro ou em uma teleconferência não estiver vestido de acordo com a formalidade.

Sob a ótica da empresa, o teletrabalho trará economias, porém o empregador ainda tem responsabilidades a serem cumpridas pelo empregado (VENDRAME, 2017).

6 VANTAGENS E DESVANTAGENS

O teletrabalho bem como o modelo de trabalho tradicional também possui pontos diferentes que podem por eventualidade divergirem, popularmente conhecidos como prós e contras. Dentre motivos para aderir ao teletrabalho estão os pessoais, familiares, profissionais e empresariais.

Os motivos pessoais e familiares trata-se de maior proximidade da família, alimentação mais saudável, maior qualidade de vida e a incorporação da família nas atividades. Uma vez que estando em um ambiente agradável e “se sentindo em casa” o trabalho se torna mais prazeroso e conseqüentemente um maior rendimento.

Já as vantagens profissionais traz como benefício um maior rendimento, como por exemplo, as horas perdidas no trânsito diário que podem ser revertidas em jornadas de trabalho e logicamente a melhor qualidade de vida, uma vez que sujeitar-se ao trânsito caótico de congestionamento e lentidão causa um grande stress e conseqüentemente passa a ser algo ruim à saúde, como diz o jornal G1 São Paulo em que longas horas no trânsito estão relacionadas a crises de ansiedade onde estes motoristas (paciente) são submetidos a tratamentos medicamentosos, logo seu desempenho profissional pode ser comprometido, uma vez que o equilíbrio mental é indispensável para cumprir com suas delegações profissionais. Assim torna indubitável o fato de que o teletrabalho unido as vantagens de se flexibilizar as horas de trabalho com bem-estar mental e profissional ser um fato promissor para um futuro empresarial diversificado.

Dentre as vantagens empresariais pode-se constatar à economia com os empregados e encargos sociais, pois com uma maior qualidade de vida conseqüentemente não ficarão mais doente com frequência, há também vantagens fiscais para microempresas, como a dispensa do imposto de renda, o atendimento ao cliente 24 horas por dia, que rende muita credibilidade atualmente e é possível também oferecer melhores produtos com um menor preço já que muitas despesas do dia a dia da empresa não serão mais necessárias.

Em contramão, as desvantagens também podem ser sobre assuntos pessoais e familiares, profissionais e empresariais.

As desvantagens pessoais e familiares tratam-se da possível perda de privacidade pessoal, indefinições do horário de trabalho e lazer, possibilidade de

excesso de trabalho e isolamento social. Claro que isso tudo deve ser administrado pelo empregado que deve organizar seus horários e os cronogramas relativos ao trabalho.

Sobre as Desvantagens profissionais, pode ocorrer uma falta de atualização profissional e um ambiente de trabalho confinado. Os empregados não veriam a necessidade de se atualizar já que não haveria concorrência entre eles, e o empregado que não administra seu tempo ou se a empresa o sobrecarrega pode fazer com que este fique “confinado” em casa trabalhando e deixe de praticar atividades físicas, cuidar da saúde e até mesmo ficar com sua família.

Tratando-se das desvantagens empresariais existe a difícil sucessão, interferência de assuntos domésticos nos assuntos profissionais, preconceito no mercado formal e dificuldades de obtenção de créditos. As empresas devem ter o controle de rendimento de seus empregados para que em casos de substituição ou sucessão saibam escolher o candidato certo. O empregado como já dito deve tomar cuidado para que em uma ligação ou vídeo conferencia não seja atrapalhado por latidas de cachorro ou crianças, deve ser profissional. É possível que ainda exista um certo tipo de preconceito em relação a esta modalidade de trabalho e que as empresas informais ou não registradas sintam um pouco de dificuldade (SEBRAE, 2014).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há muito tempo o teletrabalho vem ganhando espaço na sociedade, com origem nos Estados Unidos estando presente no Brasil desde 1997. Atualmente já faz parte da realidade de grande parte dos microempreendedores e também dos profissionais liberais.

Com o desenvolvimento cada vez mais rápido de novas tecnologias, este novo regime de trabalho se destaca por ser mais flexível e não burocrático, sendo benéfico para empregador e empregado. Em meio as crises financeiras o teletrabalho ganha maior espaço por também ser um método mais barato.

Diante da lei 12.551/11 que alterou o artigo 6º da CLT, o teletrabalho foi reconhecido juridicamente, pois, desde então o respectivo artigo equiparou teletrabalho aos meios tradicionais. Além disso, a resolução nº 227 do CNJ regulamentou-o na esfera do poder judiciário.

O legislador define teletrabalho como a prestação de serviços majoritariamente fora das dependências do empregador. Em meio diversas modalidades que apresenta, a que mais se destaca de fato é o home office, entretanto também é comum a presença de outros meios, como por exemplo o centro-satélite de teleserviços, teletrabalho internacional e teletrabalho móvel.

Com o advento da reforma da consolidação das leis trabalhistas o teletrabalho está elencado no capítulo II-A nos artigos 75-A ao 75-E.

Bem como os outros meios de trabalho esta modalidade também possui dentre seus benefícios pontos que podem se opor. Destaca-se em meio as características deste regime o contrato de trabalho, que se destaca por ser uma exceção ao artigo 442 da CLT, pois para o teletrabalho deverá consistir expressamente as atividades que serão realizadas pelo empregado no respectivo contrato. Se tratando da jornada de trabalho, nas modalidades em que não é possível realizar o controle da jornada faz-se com o artigo 62 da CLT que utiliza então o alcance de metas já disposto na portaria 154/16 do TRT12.

Por fim pode-se afirmar que o teletrabalho trouxe novas formas de trabalho para o ordenamento brasileiro. Com o crescimento da população e dos problemas enfrentados em grandes centros, dentre eles a locomoção, fica provado que este novo regime de trabalho traz muitos benefícios.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 18/02/2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 18/02/2018.

BERNARDI, Érica Adriana. *O direito a hora extra do trabalhador*. 2014. Monografia Graduação em Direito, Faculdade Santa Lúcia.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução 227*. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Trib_Sup/STF/CNJ/Res_227_16.html>. Acesso em 06/05/2018.

FERREIRA, Pamela Igesca. *O teletrabalho e a reforma trabalhista*. 2017. Monografia em especialização em direito do trabalho e direito processual do trabalho. Escola Paulista de Direito.

GADOTTI, Maria Lúcia M.; SERRA, Fernanda Carvalho. *Teletrabalho/Home-Office*. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265525,-21048-TeletrabalhoHome+office>>. Acesso em 22/02/2018.

G1. *Ansiedade no trânsito pode afetar saúde do motorista, diz psiquiatra*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/anda-sp/noticia/2013/08/ansiedade-no-transito-pode-afetar-saude-do-motorista-diz-psiquiatra.html>>. Acesso em 21/02/2018.

HOMEOFFICE. *Trabalhar em casa não significa trabalhar sozinho*. Disponível em <<http://homeoffice.com.br/2017/06/27/trabalhar-em-casa-nao-significa-trabalhar-sozinho/>>. Acesso em 20/02/2018.

LANDIM, Winkerson. *Quem realmente inventou o computador?* Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/curiosidade/15286-quem-realmente-inventou-o-computador-.htm>>. Acesso em: 20/02/2018.

MONTENEGRO, Manuel Carlos. *Normatizado há um ano, teletrabalho agrada tribunais e servidores*. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84854-normatizado-ha-um-ano-teletrabalho-agrada-tribunais-e-servidores>>. Acesso em 20/02/2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael T. *Direito do trabalho: concursos públicos*. 20ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

SEBRAE. *Metade dos Microempreendedores Está em Home Office*. Disponível em <<http://www.espacoofficemga.com.br/blog/2014/3/31/sebrae-metade-dos-microempreendedores-est-em-home-office>>. Acesso em 06/05/2018.

_____. *Vantagens e Desvantagens do Home Office*. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/vantagens-e-desvantagens-do-home-office,78f89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 06/05/2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. *Portaria nº 154, de 23 de agosto de 2016*. Disponível em <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/>>

[ascom/extranet/documentos/17_03_14_Portaria_PRESI_154_teletrabalho_consolidada_72_17.pdf](#)>. Acesso em 22/02/2018.

VANDRAME, Antônio Carlos. *A reforma, o teletrabalho e a responsabilidade da empresa*. Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI264457,-91041-A+reforma+o+teletrabalho+e+a+responsabilidade+da+empresa>> Acesso em 22/02/2018.