



DEPARTAMENTO DE DIREITO

MESTRADO EM DIREITO

ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

“LUÍS DE CAMÕES”

**O TELETRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS NA RELAÇÃO
LABORAL**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: José Arnaldo de Oliveira

Orientador: Professor Doutor Diogo José Paredes Leite de Campos

Número do candidato: 20151904

Maio de 2019

Lisboa

O TELETRABALHO E AS NOVAS TECNOLOGIAS NA RELAÇÃO LABORAL

Dissertação apresentada ao Departamento de Direito da Universidade Autónoma de Lisboa
como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

APROVADO (A): _____/_____/_____

Professor Doutor Diogo José Paredes Leite Campos

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Membro da Banca

PORTUGAL/LISBOA

2019

DEDICO a *Ludmila, minha esposa e incentivadora,*
bem como aos meus pais, José Alves de Oliveira e Nivalda
e as minhas filhas Isabella, Beatriz e Julianna.
Juntos, somos fortes.

AGRADECIMENTOS

No início do curso imaginei que teria um trabalho solitário e individual, principalmente quando da elaboração da presente dissertação. Entretanto, apesar de somente constar o nome do autor na capa, essa foi preparada com a colaboração de diversas pessoas, portanto, chega o momento de agradecê-las.

Agradeço a meus queridos pais, José Alves e Nivalda, que durante toda a minha existência me fez compreender os reais significados da vida. Os seus ensinamentos foram a base desta construção, Obrigado!

À minha amada Ludmila, e filhas Isabella, Beatriz e Julianna, por tudo que representam para a tranquilidade de minha alma. Todas as vezes que arrumava minha mala com destino a Lisboa, sentia um aperto no coração.

Ao meu sogro e minha sogra Saul e Ismenia Quadros, pelo incentivo sempre incondicional, contribuindo de forma muito significativa com mais esta conquistas em minha vida.

Às “meninas” da biblioteca da Procuradoria Geral da República de Portugal, pelo grande apoio ao selecionar os diversos livros e artigos solicitados, sempre com a maior simpatia e boa vontade.

Ao meu orientador, Professor Doutor Diogo José Parede Leite de Campos, por me indicar os rumos do estudo. Também aos Professores Doutores Pedro Trovão do Rosário e Carlos Carranho Proença, pelos valiosos ensinamentos e orientações durante o período de aulas presenciais.

A todos os professores, que carregam em si a consciência do verdadeiro sentido da instrução. Esses, com certeza, não passaram simplesmente por nós. Seus ensinamentos estarão presentes na nossa forma de agir e pensar o mundo.

Aos colegas Almiro, Raimundo e Vilmar, pela companhia durante todos os períodos em Portugal, bem como a de todos os colegas da turma “T8”, por todas as discussões e pela convivência nesses dois últimos anos (todos sempre serão amigos eternos...).

Aos amigos Camila Miranda e Fausto Gaia, pela ajuda que dispensaram para que este trabalho fosse realizado.

À minha irmã, Ângela, e aos meus sobrinhos, Késsya e Júnior, pelo apoio constante e incondicional.

A todos que, de certa forma, contribuíram para a conclusão deste meu objetivo.

Muito obrigado a todos!

*“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,
mas lutei para que o melhor fosse feito. Não
sou o que deveria ser, mas Graças a Deus,
não sou o que era antes”.*

Marthin Luther King

RESUMO

Este trabalho tem o propósito de apresentar uma análise a respeito de uma nova modalidade de trabalho que surgiu com a inserção da telemática na sociedade, que é o teletrabalho. Esse estudo apresenta a evolução histórica das relações de trabalho; o surgimento do trabalho remoto, bem como origem, conceitos e características; além disso, abordaremos os três principais fatores envolvidos no trabalho a distância, que são os fatores geográfico, tecnológico e organizacional. O fator geográfico inclui o fato de o trabalho ser realizado a distância; o fator tecnológico envolve os meios informáticos e/ou de telecomunicações envolvidos; por fim, o fator organizacional inclui a mudança na organização e na realização do teletrabalho. Definimos, também, o trabalho a distância e o trabalho em domicílio. Ademais, apresentamos o papel desempenhado pelas novas tecnologias de informação e de comunicação (NTICs) para que esse trabalho seja possível, a regulamentação, os tipos jurídicos do teletrabalho, as modalidades e classificações, além das vantagens e desvantagens deste tipo de trabalho. Por fim, abordamos o teletrabalho na legislação estrangeira (em Portugal, na Itália e na América Latina) e, no último capítulo, o teletrabalho no Brasil, que foi melhor contemplado na Reforma Trabalhista de 2017; são abordadas as cláusulas em um contrato de teletrabalho, além de questões de saúde e segurança do trabalhador e como ele pode ocorrer no serviço público.

Palavras-chaves: Teletrabalho; Tecnologias de informação; Legislação.

ABSTRACT

This paper aims to present an analysis of a new modality of work that emerged with the insertion of telematics in society, which is teleworking. This study presents the historical evolution of labor relations; the emergence of remote work, as well as origin, concepts, and characteristics; we will also address the three main factors involved in distance work, which are the geographic, technological and organizational factors. The geographic factor includes the fact that the work is carried out at a distance; the technological factor involves the computer and/or telecommunication means involved; Finally, the organizational factor includes the change in the organization and the realization of telework. We define, also, the work at a distance and the work at home. In addition, we present the role played by the new information and communication technologies (NICTs) to make this work possible, the regulations, the legal types of telework, the modalities and classifications, and the advantages and disadvantages of this type of work. Finally, we address teleworking in foreign legislation (in Portugal, Italy, and Latin America) and, in the last chapter, telework in Brazil, which was better contemplated in the Labor Reform of 2017; the clauses in a teleworking contract are discussed, as well as issues of worker health and safety and how it can occur in the public service.

Keywords: Teleworking; Information technologies; Legislation.

RESUMEN

Este trabajo tiene el propósito de presentar un análisis acerca de una nueva modalidad de trabajo que surgió con la inserción de la telemática en la sociedad, que es el teletrabajo. Este estudio presenta la evolución histórica de las relaciones de trabajo; el surgimiento del trabajo remoto, así como origen, conceptos y características; además de abordar los tres principales factores involucrados en el trabajo a distancia, que son los factores geográfico, tecnológico y organizacional. El factor geográfico incluye el hecho de que el trabajo se realiza a distancia; el factor tecnológico involucra los medios informáticos y / o de telecomunicaciones involucrados; por último, el factor organizacional incluye el cambio en la organización y la realización del teletrabajo. Definimos, también, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio. Además, presentamos el papel desempeñado por las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC) para que ese trabajo sea posible, la reglamentación, los tipos jurídicos del teletrabajo, las modalidades y clasificaciones, además de las ventajas y desventajas de este tipo de trabajo. Por último, abordamos el teletrabajo en la legislación extranjera (Portugal, Italia y América Latina) y en el último capítulo, el teletrabajo en Brasil, que era mejor cubiertos en la reforma laboral de 2017; se abordan las cláusulas en un contrato de teletrabajo, además de cuestiones de salud y seguridad del trabajador y cómo puede ocurrir en el servicio público.

Palabras claves: Teletrabajo. Tecnologías De La Información. Legislación.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I	14
1 O TELETRABALHO	14
1.1. Evolução histórica das relações de trabalho	15
1.2 O surgimento do teletrabalho: origem, conceito e características	21
1.2.1 Trabalho realizado a distância (fator geográfico).....	26
1.2.2 Meios informáticos e ou de telecomunicações (fator tecnológico)	26
1.2.3 Mudança na organização e na realização do trabalho (fator organizacional) .	27
1.3 O trabalho a distância e o trabalho em domicílio.....	28
1.4 Novas tecnologias de informação e de comunicação (NTIC).....	30
1.5 Regulamentação	33
1.6. Tipos jurídicos.....	35
1.6.1 Teletrabalho autônomo	35
1.6.2 Teletrabalho parassubordinado	36
1.6.3. Teletrabalho subordinado (teledireção, telesubordinação).....	38
1.7. Modalidades/Classificação	39
1.7.1 Teletrabalho no domicílio.....	39
1.7.2 Teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros.....	40
1.7.3 Teletrabalho em telecentros satélites.....	40
1.7.4 Teletrabalho em “telecabanas”	41
1.7.5 Teletrabalho em “telecottages”	41
1.7.6 Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade	42
1.7.7 Teletrabalho transnacional	43
1.7.8 Teletrabalho internacional (transnacional)	44
1.7.9 Teletrabalho em <i>Call Centers</i>	44
1.8 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	46
1.9 A subordinação jurídica e o teletrabalho	48
CAPÍTULO II.....	51
2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	51
2.1 A Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.....	52
2.2 Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET)	55

2.3 O teletrabalho em Portugal	61
2.4 O teletrabalho na América Latina	74
CAPÍTULO III	82
3 O TELETRABALHO NO BRASIL	82
3.1 Reforma trabalhista de 2017	82
3.1.1 Duração do teletrabalho	87
3.1.2 Conteúdo do contrato de teletrabalho.....	90
3.1.3 Alteração do regime presencial para o teletrabalho e vice e versa.....	91
3.1.4 Saúde e segurança no teletrabalho	92
3.1.5 Aplicação da norma coletiva	96
3.2 O teletrabalho no serviço público.....	98
3.2.1 Novas tecnologias e a administração pública	98
3.2.2 Regulamentação, forma e requisitos	99
CONCLUSÃO	115
REFERÊNCIAS	118

ABREVIATURAS

AMET	Acordo Marco-Europeu
ARFB	Auditoria da RFB
CCE	Comunidade Comum Europeia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IDES	Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
NTIC	Novas Tecnologias de Informação e de Comunicação
RFB	Receita Federal do Brasil
STF	Supremo Tribunal Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é um fenômeno que atinge grande parte dos países, isto porque a revolução tecnológica dos últimos anos tem proporcionado mudanças no estilo de vida da população e dos trabalhadores em geral.

A incorporação de novas tecnologias produz constantes mudanças no mercado de trabalho em todo o mundo, não sendo diferente na Europa, América Latina, América do Sul ou qualquer outra parte do planeta, constatando-se que algumas ocupações tendem a desaparecer e outras permanecem no tempo ou, até mesmo, ocorre o surgimento de novas formas de labor.

Na atualidade, o teletrabalho ganhou novos contornos, passando a ser considerado o trabalho que é realizado a distância e com o uso de instrumentos de telemática, que é um método tecnológico de transmissão e comunicação à distância, por meio de linguagem computadorizada, em que circulam informações automatizadas.

Com a implantação da internet, que nos dias atuais é cada vez mais utilizada pelas pessoas em suas residências e até mesmo em quaisquer locais, haja vista a grande mobilidade de acesso por equipamentos móveis, a demanda pelo teletrabalho vem aumentando, razão pela qual alguns países passaram a regulamentar sobre o tema em suas legislações trabalhistas.

Podemos destacar que a palavra “teletrabalho” significa todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa, desde que sejam utilizados recursos de internet ou qualquer outro meio de tecnologia de informação e comunicação capaz de enviar e receber as atividades laborativas que serão realizadas.

Assim, o teletrabalhador executa suas atividades laborativas em sua residência ou até mesmo em um telecentro, locais estes que ficam afastados da estrutura usual da empresa contratante.

Em relação ao tema teletrabalho (*home office*), foi a reforma trabalhista brasileira, implementada no ano de 2017, que ocorreu a regulamentação expressa do teletrabalho no Brasil, por meio da inserção do Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e estabelecimento do referido regime nos artigos 75-A a 75-E.

No que diz respeito ao teletrabalho na América Latina, verificamos que apesar de a evolução tecnológica estar cada vez mais crescente nos dias atuais, ainda existe pouca expressividade numérica em relação aos países considerados desenvolvidos, muito embora

tenha aumentado bastante nos últimos anos, inclusive em relação aos teletrabalhadores dos serviços públicos relacionados aos diversos órgãos de governo. Brasil, seguido do México apresentam os maiores números de teletrabalhadores, vindo em seguida Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Peru e Chile, razão pela qual, este estudo, vai se limitar a esses países.

O teletrabalho no Brasil está previsto expressamente a partir da Reforma Trabalhista de 2017, com a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (entrou em vigor em 11 de novembro). Nela foram inseridos novos regramentos a respeito do trabalho realizado no âmbito do domicílio do empregado (ou a distância), o chamado teletrabalho. Anteriormente a estes dispositivos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já citava o labor externo e em domicílio pela redação da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

Desse modo, esta dissertação abordará o teletrabalho e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) no Capítulo I; o teletrabalho na legislação estrangeira no Capítulo II; e o teletrabalho no Brasil no Capítulo III.

CAPÍTULO I

1 O TELETRABALHO

O estudo sobre o tema teletrabalho é de fundamental importância, e engloba a necessidade de conhecer sobre a sua origem, conceito, características, evolução histórica em relação ao desenvolvimento da humanidade e modificação da execução das atividades laborativas no decorrer dos tempos.

Isto porque saímos de um passado em que o regime de mão de obra era totalmente braçal, presencial e até mesmo, em algumas situações, escravo, avançando para o desenvolvimento das tecnologias, de forma a proporcionar a realização de atividades em ambientes fora da sede das empresas e até mesmo em qualquer lugar e/ou região do planeta, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação.

A implantação da internet foi o elemento desencadeador e de maior importância para o crescimento do teletrabalho, razão pela qual alguns países passaram a regulamentar sobre o tema em suas legislações trabalhistas.

O elemento “tecnologia” está diretamente associado ao teletrabalho, cuja finalidade é proporcionar a execução das atividades laborativas por meio da utilização da internet, mídias eletrônicas, correio eletrônico, linha telefônica, transmissão de dados, imagens e som em tempo real ou não, além de outros mecanismos tecnológicos que estão surgindo e em constante evolução.

Por conta desta facilitação tecnológica, verifica-se a possibilidade de estabelecer alguns tipos jurídicos do teletrabalho, bem como modalidades e/ou classificação, de modo a deixar clara a existência de vantagens e desvantagens no sistema de realização das atividades laborativas na forma não presencial.

Finalmente, o instituto da subordinação jurídica e o teletrabalho devem ser analisados, considerando a possibilidade da realização de tarefas nesta modalidade com características de autonomia, parasubordinação e subordinação, abordagens essas que serão efetuadas no decorrer deste capítulo.

1.1 Evolução histórica das relações de trabalho

A humanidade conviveu por longos séculos sem que o trabalhador estivesse amparado por normas que lhes garantissem a sua proteção na relação de trabalho, vindo a surgir as primeiras regras jurídicas com a Revolução Industrial do século XVIII.

As relações de trabalho se desenvolveram durante todo este período, iniciando com o trabalho escravo, em que a pessoa era considerada uma “coisa”, pertencente ao amo ou senhor, sem reconhecimento de direitos, situação que ainda nos dias atuais permanece em alguns países, a exemplo da Coreia do Norte e Sudão, países que aplicam legalmente a escravidão aos criminosos em campos de concentração.

Na antiguidade, o escravo era desprovido do direito à própria vida e ao tratamento adequado, não obstante o senhor ou amo poderia receber sanções penais se matasse o escravo sem justa causa¹

O Professor Doutor Diogo José Paredes Leite de Campos, com maestria, assevera que:

“Até o cristianismo, pessoas eram só, repito, os seres excepcionais que desempenhavam na sociedade os primeiros papéis; a partir do cristianismo, qualquer ser humano passou a ser pessoa (homens, mulheres, crianças, nascituros, escravos, estrangeiros, inimigos...), através das ideias do amor fraterno e da igualdade perante Deus. O cristianismo afirmou, primeiro que o ser humano não é súbdito dos deuses (leia-se, da natureza) mas o amado de Deus é chamado a tornar-se Deus com Ele. O semideus da antiguidade (babilônica, grega, romana, etc) generalizou-se a todos os seres humanos. Mais: todos os seres humanos se convertem em semideuses chamados a tornar-se Deus”².

No Brasil dos dias atuais, ainda é comum, mesmo que não permitido por nossa legislação, a descoberta de trabalhadores submetidos a trabalhos análogos ao de escravo, como, por exemplo, os imigrantes que estão com documentação irregular no Brasil e são explorados por comerciantes do ramo de confecção (peruanos e bolivianos), bem como os lavradores que prestam serviços nas fazendas de cana de açúcar.

O Código Penal Brasileiro possui previsão expressa de pena de reclusão de dois a oito anos, além de multa, para aquele que “reduzir alguém a condição análoga à de

¹ BARROS, Alice Monteiro de – **Curso de Direito do Trabalho**. p. 46.

² CAMPOS, Diogo Leite – **Nós: Estudos sobre o direito das pessoas**. p. 18.

escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto”.

No período posterior à escravidão, época do feudalismo, ocorria a servidão, situação em que o trabalhador exercia suas funções nas terras de pessoas abastadas com a promessa de proteção militar e política.

O saudoso mestre Arnaldo Sussekind afirma em sua obra que "a servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho, em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade³".

Assim, muito embora os servos não fossem considerados escravos, não podiam trabalhar em outras terras por livre e espontânea vontade, necessitando de autorização do senhor da terra a qual estava vinculado. Além disso, os servos eram obrigados a entregar parte da produção aos senhores feudais.

“O camponês vivia numa choça do tipo mais miserável. Trabalhando longa e arduamente em suas faixas de terra espalhadas, conseguia arrancar do solo apenas o suficiente para uma vida miserável. Teria vivido melhor não fora o fato de que, dois ou três dias por semana, tinha que trabalhar a terra do senhor, sem pagamento. [...] E no que se relacionava ao senhor, esta pouca diferença via entre o servo e qualquer cabeça de gado de sua propriedade [...] gado humano necessário ao trabalho na terra”⁴.

Avançando no tempo, surgiram as chamadas corporações de ofício, reunindo os artesãos do mesmo grupo de profissões para o desenvolvimento dos ofícios que se formaram não só na área rural, como também nas sociedades urbanas. Havia três categorias de componentes das referidas corporações, os proprietários das oficinas, denominados mestres, os trabalhadores que recebiam os salários pagos pelos mestres, chamados de companheiros e, aqueles que recebiam os ensinamentos das profissões, menores intitulados de aprendizes.

“Os aprendizes celebravam com os mestres contrato de aprendizagem que durava de dois a 12 anos, dependendo da complexidade do ofício. Durante esse período, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, concedendo-lhes tratamento adequado. Terminado o

³ SUSSEKIND, Arnaldo – **Instituições de direito do trabalho**. p. 29.

⁴ HUBERMAN, Leo – **História da Riqueza do Homem**. p. 6.

aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros e exerciam suas atividades nos locais públicos. Por outro lado, o companheiro só conseguia melhorar sua atuação na categoria profissional se dispusesse de dinheiro para comprar a carta de mestria ou se se casasse com a filha do mestre ou com sua viúva”⁵.

As corporações de ofício surgiram na idade média, atingindo o seu apogeu no século XIII, começando o seu declínio a partir do século XV e perdurando até o período da Revolução Francesa, surgindo a liberdade contratual e extinguindo as corporações para, então, permitir a liberdade do trabalho às pessoas.

A locação de serviços tem origem no direito romano, tendo por fundamento o vínculo laboral em contrapartida pelo pagamento do salário e/ou remuneração. Tais locações eram realizadas em dois tipos diferentes, a chamada *locatio operarum* (locação de serviços mediante pagamento) e a *locatio operis ficiendi* (locação de obra ou empreitada, paga pela entrega de uma obra certa).

No início do século XVIII surgiu a chamada revolução industrial com o surgimento da máquina a vapor na Inglaterra, fato este que possibilitou o fornecimento de energia para a produção industrial nos grandes centros urbanos, proporcionando a realização do trabalho com a utilização de máquinas no processo de produção de bens e circulação de riquezas.

Com a utilização de máquinas, o processo produtivo passou a ocorrer em larga escala, fornecendo maior quantidade de vagas de emprego e a valorização do trabalhador que adquiriu o domínio dos métodos e procedimentos das atividades profissionais necessárias para o adequado processo produtivo, dando origem à classe operária e transformando as relações sociais.

Entretanto, em um primeiro momento da sociedade industrial, havia uma excessiva cobrança de trabalho, a exemplo das longas jornadas exigidas, salários baixos e exploração de mulheres e menores, bem como a inexistência de proteção do trabalhador contra os acidentes de trabalho, uma vez que não existiam leis estabelecendo garantias mínimas durante a relação laboral. Nesta época surgiram algumas associações de empregados e sindicatos.

Com esta nova realidade, os trabalhadores passaram a se deslocar da atividade rural para a urbanização da sociedade industrial, nascedouro dos grandes centros e formação das cidades, metrópoles e megalópoles existentes.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de – *Op. cit.* p. 51.

Para alguns estudiosos, a liberdade econômica e sem controle desencadeou o surgimento de uma nova forma de escravidão, sentimento retirado das ideias de Henri Dominique Lacordaire, que afirmava que “Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta⁶”.

Com a Revolução Francesa ocorrida entre os anos de 1789 e 1799, começou a surgir o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, pautados na luta pela igualdade, liberdade e fraternidade, o que contribuiu para a realização do trabalho livre e a ideia de não intervenção do Estado.

Posteriormente, iniciada a fase do Estado Neoliberal, verificou-se uma maior intervenção do Estado na ordem econômica de modo a equilibrar as relações de trabalho, inclusive com a participação da igreja católica que, no ano de 1891, editou a Encíclica *Rerum Novarum*, que reconheceu ser o trabalhador sujeito de direitos.

Desse modo, verificamos que o Direito do Trabalho tem sua origem com a sociedade industrial, que proporcionou a existência do trabalho assalariado, passando a reconhecer diversos direitos embasados no fundamento de uma justiça social.

No século XIX, por volta de 1802, iniciaram-se as primeiras intervenções legislativas, os primeiros movimentos associativos e as primeiras greves organizadas, com a presença do interesse participativo da igreja, chegando ao ano de 1875, quando começou a ocorrer o reconhecimento legal dos sindicatos.

No ano de 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT e assinado o Tratado de Versalhes, a Convenção de Genebra, em 1921, seguindo-se a Carta Del Lavoro, em 1927, na Itália, legislação esta que foi a base para a edição da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, no Brasil.

Avançando com a ideia de constitucionalismo social, os direitos dos trabalhadores começaram a ser inseridos no conteúdo das Constituições de diversos países, sendo pioneira a Constituição Mexicana, de 1917, e a Alemã de Weimar, no ano de 1919.

Com o objetivo de promover a justiça social em relação ao trabalho internacional, em 1946 a OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi vinculada à ONU (Organização das Nações Unidas), contendo representantes de governos, trabalhadores e empregadores.

⁶ LACORDAIRE *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo et al. – **Instituições de Direito do Trabalho**. p. 36.

Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, embasada no princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, passa a estabelecer normas de Direito do Trabalho.

Diante do que vimos anteriormente, constata-se que foi com a Revolução Industrial na Inglaterra, do século XVIII, que se deu a origem do Direito do Trabalho, direito este pautado em raízes de natureza econômica e social. Natureza econômica, tendo em vista a busca pelos trabalhadores por melhor retribuição e melhores condições de trabalho e, natureza social, face os conflitos entre capital e trabalho.

Tratando-se da evolução do Direito do Trabalho, no século XVIII, ocorreu a concentração do operariado nas fábricas, bem como as primeiras reivindicações trabalhistas e a formação do pensamento coletivo.

Vencida a Segunda Guerra Mundial, a humanidade avançou para a segunda ou terceira Revolução Industrial, ocorrendo a explosão tecnológica, a transformação da grande empresa e a reformulação geoeconômica mundial.

No Brasil, a evolução do Direito do Trabalho passou por diversas fases, iniciando com o Brasil colônia de Portugal, momento em que as relações de trabalho se desenvolveram de forma diferente no campo e nas cidades.

Nesta época, a economia do Brasil era muito frágil, com predominância da atividade agroindustrial e sustentada na força de trabalho escravo, inexistindo qualquer indicativo de base jurídica em relação à matéria. As relações de trabalho urbanas ocorriam de duas formas, com o exercício de atividades artesanais de transformação, equiparadas às corporações de ofício, sofrendo muita influência da religião ou a realização de atividades mercantis em que prevaleciam as relações de parentesco ou de afilhados dos agentes do comércio.

Mesmo após a proclamação da independência, situação que poderia ser propícia para o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil, tal fato não ocorreu em face ao apogeu da escravatura decorrente de grande predominância da economia rural, somente ocorrendo a abolição definitiva da escravatura em 1888, com a Lei Áurea.

Desse modo, do descobrimento do Brasil, no ano de 1500, até o ano de 1888, podemos citar poucos textos legais que tratam do trabalho executado no país. Apenas uma lei editada em 1830, que regulava sobre o contrato de prestação de serviços, abrangendo brasileiro e estrangeiro, bem como outra lei no ano de 1837, referente aos contratos de prestação de serviços firmados entre os colonos e que tratava sobre justa causa para o

rompimento contratual por ambas as partes. Somente em 1850, com a vigência do Código Comercial, tratou-se sobre aviso prévio de forma isolada no referido dispositivo legal.

No período que vai de 1888 a 1934, foram editadas leis esparsas, a exemplo da lei que tratava sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura, fato que se deu no ano de 1903; e a lei sobre acidente de trabalho, de 1919, ocorrendo a criação do Ministério do Trabalho apenas no ano de 1930.

Somente no ano de 1934 o Direito do Trabalho no Brasil passou a ter regras previstas na Constituição da República, estabelecendo a liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, proteção ao trabalho executado pelas mulheres e menores de idade, bem como a previsão de jornada de oito horas, férias anuais e repouso semanal remunerado. Surge também, na citada Constituição, pela primeira vez no Brasil, a designação de Justiça do Trabalho. “A Constituição de 1937 institui o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições⁷.”

Em 1943, ocorreu a maior e mais importante regulamentação do Direito do Trabalho no Brasil, sendo publicada a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

A atual Constituição Brasileira, promulgada em 1988, trouxe em seu texto grandes e importantes regras inovadoras ao Direito do Trabalho, como, por exemplo, a igualdade de tratamento entre trabalhadores urbanos e rurais e um único salário mínimo previsto para todo o território nacional.

“Essa Constituição, coerente com o disposto no inciso I do art. 5º, que consagra a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, não proibiu o trabalho da mulher em indústria insalubre, como ocorreu com os textos anteriores, a começar pela Constituição de 1934. Com isso, facilitou a revogação de preceitos celetistas que restringiram o campo de trabalho das mulheres”⁸.

Além de diversos direitos trabalhistas assegurados no texto da Constituição de 1988, verificamos a importância dada ao estabelecer como fundamento do Estado Democrático de Direito “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do trabalho**. p. 37.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.**, p. 81.

1.2 O surgimento do teletrabalho: origem, conceito e características

Quanto à origem do teletrabalho, não há como afirmar com certeza o momento exato do seu surgimento, entretanto existem registros de que, no ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro *Penn Railroad*, nos Estados Unidos, o Sr. J. Edgard Thompson, despertou para a possibilidade de utilização do sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas que estavam distantes, para tanto a organização acompanhava o fio do telégrafo enquanto a empresa externamente móvel virou um conjunto de operações dissociadas da sede⁹.

Outro fato relevante em relação à identificação da origem do teletrabalho está relacionado ao negócio criado em 1962 na Inglaterra e denominado *Freelance Programmers*, de propriedade de Stephane Shirley, que criava programas de computador em sua própria residência¹⁰.

Entretanto, a origem e/ou criação do teletrabalho é atribuída a Jack Nilles, que em 1971 era Secretário do Comitê de investigação da *Aerospace Corporation*, empresa que desenhava veículos espaciais para o Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América e para a NASA, e que propôs que os empregados ficassem em casa trabalhando de forma a evitar perda de tempo nos engarrafamentos do trajeto casa/trabalho, surgindo, assim, a mudança de comportamento, qual seja, a de levar o trabalho até o trabalhador, pelo menos uma vez por semana, o que não foi aceito pela *Aerospace*.

Somente em 1973/1974, Jack Nilles conseguiu executar a sua ideia de telecomunicação, transformando o relatório final de sua experiência no livro “The telecommunications-transportation tradeoff”, decorrente da sua experiência junto a uma empresa de seguros de Los Angeles.

Nos anos que se seguiram, Jack Nilles implantou vários projetos de telecomunicação e teletrabalho em diversas empresas, chegando a ser o presidente do *Telecommuting Advisory Council* dos Estados Unidos da América.

A partir de então, modificaram-se dois costumes que eram comuns até então, quais sejam, a relação entre o homem e o seu lugar de trabalho, e o trabalho com o horário pré-definido a ser executado¹¹.

⁹ KUGELMASS, Joel – **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. p. 17.

¹⁰ PINEL, Maria de Fátima de Lima – **O teletrabalho na era digital**. p. 15.

¹¹ NILLES, Jack – **The telecommunications-transportation trade-off. Options for tomorrow and today**. 1973.

Com a mudança desse paradigma, o trabalho começou a ser deixado de ser prestado tão somente na sede da empresa, podendo também ser executado de várias formas, ou seja, a distância e por meio de tecnologias de informação e comunicação.

Na atualidade, o teletrabalho ganhou novos contornos, passando a ser considerado o trabalho que é realizado a distância e com o uso de instrumentos de telemática.

Com a implantação da internet, que nos dias atuais é cada vez mais utilizada pelas pessoas em suas residências e até mesmo em quaisquer locais, haja vista a grande mobilidade de acesso por equipamentos móveis, a demanda pelo teletrabalho vem aumentando, razão pela qual alguns países passaram a regulamentar sobre o tema em suas legislações trabalhistas.

A evolução tecnológica cada vez mais crescente proporcionou à humanidade a possibilidade de prestar o seu trabalho fora da sede da empresa ou até mesmo em vários locais, pois a depender do tipo de trabalho a ser executado, não há necessidade de estabelecer um local previamente definido.

Assim, a ideia de se levar o trabalhador até o local de trabalho, utilizada por séculos, vem aos poucos se modificando com o teletrabalho, fazendo com que o posto de trabalho passe a seguir o homem¹², reduzindo-se custos, bem como flexibilizando a prestação do labor, seja quanto ao local, horário, hierarquia e subordinação.

Quanto ao conceito de teletrabalho, são várias as definições sobre o tema, concordando os autores que é a modalidade de trabalho prestada a distância, por meio de meios de informática e/ou telemática, permitindo a distância geográfica e a comunicação.

Além disso, existem algumas formas de utilização da palavra teletrabalho, como por exemplo, o teledeslocamento (conhecido por *telecommuting*), o trabalho com rede (chamado de *networking*), o trabalho a distância (denominado de *remote working*) e o trabalho realizado em casa (*homeworking*).

O termo mais usado na Europa é "*telework*" e nos Estados Unidos é "*telecommuting*", entretanto podemos encontrar a utilização dos termos trabalho periférico, trabalho remoto, trabalho flexível, trabalho virtual, trabalho fora da empresa e trabalho não presencial.

Desse modo, podemos destacar que a palavra "teletrabalho" significa todo e qualquer trabalho realizado fora das dependências da empresa, desde que sejam utilizados

¹² BARRERO FERNANDÉZ, Antonio – **Teletrabalho**. p. 31-33.

recursos de internet ou qualquer outro meio de tecnologia de informação e comunicação capaz de enviar e receber as atividades laborativas que serão realizadas.

Assim, o teletrabalhador executa suas atividades laborativas em sua residência ou até mesmo em um telecentro, locais estes que ficam afastados da estrutura usual da empresa contratante.

“O conceito de teletrabalho se vincula exclusivamente com quem, de modo originário ou como resultado de acordo, exerce, de modo pessoal e externamente, um trabalho em benefício de um ou mais empresários, desde seu domicílio ou desde outro local distinto do habitual e ordinário, servindo-se de meios ou equipamentos informáticos e de telecomunicações para sua execução e eventualmente para entrar em conexão com o destinatário da atividade”¹³.

Para Manuel Martín Pino Estrada¹⁴ “[...] o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução a distância, prescindindo da presença física do balhador em lugar específico de trabalho”.

Pinho Pedreira deixa claro que “teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes”¹⁵.

Amauri Mascaro Nascimento¹⁶ adotou como conceito

“[...] 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 do uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática”.

Jack Nilles, considerado o pai do *Telework*, definiu o teletrabalho como sendo aquele onde ocorre “a substituição parcial ou total das viagens diárias ao trabalho por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores”¹⁷.

¹³ SANGUINETTI, Wilfredo Raymond – **Teletrabalho y Globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo**. p. 7-8.

¹⁴ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino – **Teletrabalho**. p. 11.

¹⁵ PEDREIRA, Pinho – **O teletrabalho**. p. 583-597.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Iniciação ao Direito do Trabalho**. p. 126.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como sendo qualquer trabalho realizado distante das sedes dos contratantes, onde o trabalhador pode se comunicar por meios de novas tecnologias com seus colegas de trabalho¹⁷.

O Código do Trabalho de Portugal conceituou o teletrabalho no artigo 165 da seguinte forma: “Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

A lei italiana de *telelavoro* (Lei nº 191, de 16 de junho de 1998), além de implantar o teletrabalho na administração pública do referido país, definiu como sendo

“A prestação de trabalho realizada por um trabalhador em uma das administrações pública [...] em lugar considerado idôneo, situado fora da empresa, onde a prestação seja tecnicamente possível e com prevalente suporte de uma tecnologia da informação e da comunicação que permita a união com a Administração de que depende”.

Também não podemos deixar de apresentar a definição de teletrabalho estabelecida por Antonio Vicente Sempere Navarro afirmando que são “*aquellas actividades laborales prestadas total o mayoritariamente desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio del uso intenso de nuevas tecnologías, basicamente herramientas informáticas y de las telecomunicaciones*”¹⁹.

Como se observa, a caracterização do teletrabalho depende muito do conceito estabelecido na lei trabalhista de determinado país, entretanto, para não restar nenhuma dúvida e ocorrer confusão com o conceito do trabalho a distância, esclarecemos que o teletrabalho é composto do trabalho a distância com o uso predominante dos instrumentos de telecomunicação e informação.

No Brasil, a recente e atual reforma trabalhista ocorrida por meio da Lei nº 13.467, de 2017, passou a disciplinar expressamente o teletrabalho em nosso país, estabelecendo no artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) um conceito bastante parecido com aquele do Código do Trabalho de Portugal e no Acordo-Quadro

¹⁷ SAKO, Emília Simeão Albino – **Trabalho e Novas Tecnologias: direitos on-line ou direitos de 4ª geração**. p. 38.

¹⁸ GBEZO, Bernard E – **Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo**. p. 10.

¹⁹ NAVARRO, Antonio V. Sempere; MAZZUCCONI, Carolina San Martín – **Nuevas tecnologías y relaciones laborales**. p. 19.

Europeu sobre teletrabalho²⁰, definindo que “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”.

Antes da reforma trabalhista, o teletrabalho foi previsto no Brasil com a alteração do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelecendo ao empregado a possibilidade de realizar o trabalho a distância.

A pessoa que executa o teletrabalho é conhecida por teletrabalhador (a) ou trabalhador (a) digital, ou seja, é a pessoa que executa suas funções a distância, fora de sede da empresa, podendo ser em sua residência ou em qualquer lugar, de forma móvel, desde que com o auxílio de computadores conectados *online* com a empresa.

No que se referem às características do teletrabalho, verificamos que elas são diferentes do trabalho típico tradicionalmente conhecido por todos, principalmente pelo fato de as novas tecnologias aplicadas ao processo produtivo permitirem que certas atividades possam ser desenvolvidas a distância e enviadas por meio das redes de comunicação até a sede empresarial.

Ensina Thierry Breton²¹ que são três os elementos caracterizadores do teletrabalho: a questão relacionada à execução do trabalho a distância; o desenvolvimento das tarefas com a utilização de computadores e demais instrumentos de informática e telecomunicação; e a impossibilidade de controle físico da execução das tarefas, por se tratar de um labor não presencial direcionando o controle para os resultados almejados.

Ricardo Escudero Rodriguez²² assevera em sua obra que são três os elementos caracterizadores do teletrabalho: o primeiro deles relacionado ao fator geográfico (espacial), o outro decorrente do uso de meios tecnológicos de informática e telecomunicação, evidenciando o elemento qualitativo e, o último, a habitualidade do trabalho realizado a distância, executado com a prevalência de meios tecnológicos avançados, demonstrando o elemento quantitativo. Diante disso, podemos tecer algumas considerações e/ou características.

²⁰ El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. (Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em: 14 maio. 2019.).

²¹ BRETON, Thierry – **Le télétravail em France**. 1994.

²² RODRIGUEZ, Ricardo Escudero – **Teletrabajo**. p. 764-770.

1.2.1 Trabalho realizado a distância (fator geográfico)

O elemento espacial distância é uma característica clara da diferença entre o trabalho comumente conhecido em relação ao teletrabalho, pois embora o local de trabalho possa ser identificado ou identificável, este local não é o convencional em face da característica da localização de onde está sendo executado, podendo ser realizado em lugar remoto, distante da empresa, inclusive fora do país, em telecentros e também de forma móvel.

A execução pode acontecer no domicílio do prestador do serviço ou em outro local definido, podendo ocorrer também de forma parcial no local externo, como por exemplo, a residência do prestador e nas dependências da empresa.

Ensina Maria do Rosário Palma Ramalho²³ que “[...] o factor geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância”.

Assim, a distância do local da prestação dos serviços em relação a onde fica situada a empresa, é elemento fundamental para a caracterização do teletrabalho, não importando a distância, mas a evidente separação física.

De qualquer modo, a definição do local da prestação de serviços, mesmo não sendo um elemento determinante nas características do teletrabalho, vai depender da liberdade concedida ao trabalhador que, neste caso, poderá optar pelo local, o que for definido em contrato ou, até mesmo, depender da obrigação que for estabelecida pelo contratante.

Igualmente, cumpre destacar que se o trabalho realizado com o uso de telecomunicações não contiver o elemento característico distância, não poderá ser considerado teletrabalho.

1.2.2 Meios informáticos e ou de telecomunicações (fator tecnológico)

No teletrabalho, há de existir necessariamente o fator tecnológico, qual seja, a prestação dos serviços que é executada com a utilização dos recursos de tecnologia da informação e da comunicação, fazendo a interligação entre o trabalhador e o destinatário da prestação do labor.

O fator tecnológico é característico no teletrabalho, onde a execução das atividades laborativas tem por base a utilização da internet, mídias eletrônicas, correio

²³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. p. 337.

eletrônico, linha telefônica e transmissão de dados e imagens e som em tempo real ou não, entre outros mecanismos tecnológicos.

Sem que haja a utilização obrigatória de tecnologias para que ocorra o envio e o recebimento das tarefas a executar, não há que falar em teletrabalho, uma vez que este tipo de atividade só foi possível de ser implantado por força das técnicas de telemática, permitindo que o trabalho fosse realizado fora da sede da empresa.

São três os elementos da telemática²⁴, que permitem a realização do trabalho fora do ambiente da empresa. São eles: a) o meio informático, representado por computadores e sistemas de comunicação eletrônica digital; b) a digitalização, caracterizada pela nova forma de reprodução do conhecimento e da informação; e c) o novo processo de telecomunicação que passou a ser global, permitindo a passagem de informações através das fronteiras, de modo instantâneo e em tempo real.

Como se observa, o teletrabalho decorre da união entre as tecnologias de informação e comunicação (telemática), não podendo ficar caracterizado tão somente pelo fato de o serviço ser executado apenas com a utilização de tecnologias de informação, como ocorre, por exemplo, com o trabalhador em domicílio com o uso de computador, cujos resultados são enviados à empresa por meio de mídias digitais ou pelos correios, bem como o vendedor externo, trabalhadores de prontidão e sobreaviso e o representante comercial, que utilizam *smartphones* e/ou *tablets*, estando caracterizados como trabalho a distância.

Portanto, não há como falar em teletrabalhador quando não existir relação mútua entre o computador da empresa e o computador do trabalhador, que pode ser estabelecida a partir de diversos locais (telecentros, sede do cliente, domicílio do trabalhador, etc.).

1.2.3 Mudança na organização e na realização do trabalho (fator organizacional)

A organização do ciclo produtivo deve ser realizada pelo empregador, levando em consideração seus trabalhadores remotos de forma a absorver a execução dos serviços na estrutura e nos fluxos da empresa.

²⁴ 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. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica>. Acesso em: 20 nov. 2018.

Ressaltamos que as referidas características dependem uma das outras, de modo que só há a existência de teletrabalho quando presentes cada uma delas em relação ao caso concreto. No teletrabalho não basta realizar o trabalho a distância e com o uso isolado do computador, devendo, necessariamente, utilizar as técnicas de informática e as informações serem enviadas e recebidas em tempo real.

Para Thierry Breton, são três as características para a configuração do teletrabalho: atividade realizada distante da base da empresa, ausência de controle físico no momento da execução das tarefas (avaliando-se tão somente os resultados) e as tarefas serem executadas através de computador e outros equipamentos de informática e telecomunicação²⁵.

Assim, a execução das tarefas diárias, bem como a comunicação entre empregado e empregador ocorre por meio de instrumentos de telemática, inexistindo a obrigatoriedade da presença física e contínua do obreiro com seus superiores hierárquicos. Também podemos citar os requisitos do horário flexível, condição de trabalho moderna e atualmente possível pelas novas tecnologias de comunicação e informação.

Desse modo, evidenciados os elementos geográfico, tecnológico e organizacional do teletrabalho, constata-se o enquadramento desta modalidade de prestação de serviços, apesar de não se poder falar, necessariamente, em vínculo de emprego, uma vez que, para isso, deve estar presente a prestação de serviços de natureza não eventual, sob a dependência do empregador, mediante salário e com subordinação jurídica (art. 3º da CLT).

1.3 O trabalho a distância e o trabalho em domicílio

Temos por trabalho a distância, todo aquele que é executado distante das áreas onde são organizadas as empresas, inexistindo controle de jornada e o acompanhamento direto do empregador no momento da sua execução, além de ter por base fundamental o elemento distância, gênero do qual são espécies o trabalho realizado em domicílio, vendedores, teletrabalho, praticistas, representantes comerciais e viajantes.

Em razão disso, importante se faz trazer ao conhecimento a definição de trabalho em domicílio apresentada por Evaristo de Moraes Filho, afirmando que na sua execução o trabalhador pode, inclusive, contar com a ajuda de familiares:

“Resumindo esta parte, podemos, provisoriamente, definir o trabalho em domicílio como sendo o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria

²⁵ BRETON, Thierry. *Op. cit.*

habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com o auxílio dos parentes ali residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob direção de um patrão”.²⁶

Com a evolução da tecnologia, o trabalho em domicílio, cuja característica era a sua atividade artesanal, passou a ser executado por meios informatizados, tendo em vista o surgimento de tecnologias capazes de enviar e receber dados por longas distâncias e, em razão disso, surgiu a modalidade de teletrabalho, quando o trabalho for realizado através de meios telemáticos.

Desse modo, o teletrabalho nada mais é do que um novo formato do trabalho em domicílio, com o uso dos meios telemáticos, envolvendo a transmissão e a acumulação de informações e dados informatizados.

Entretanto, não podemos confundir o trabalho em domicílio com o teletrabalho, uma vez que este último nem sempre é prestado na residência do teletrabalhador, enquanto que o trabalho em domicílio tradicional tem por base o trabalho manual, a exemplo dos alfaiates, bordadeiras, etc., prestado no domicílio do trabalhador ou em local por ele escolhido, esclarecendo que ambos são espécies do gênero trabalho a distância.

Na mesma linha de raciocínio, a saudosa Alice Monteiro de Barros assevera que:

“o teletrabalho distingue-se do trabalho em domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário”.²⁷

Cumprе esclarecer que nos dias atuais as empresas têm se utilizado cada vez mais do trabalho a distância, devido ao crescente uso dos mais diversos equipamentos de tecnologia. No entanto, esta mudança na forma de o trabalhador executar suas tarefas não elimina o poder de mando do empregador, nem tampouco descaracteriza o vínculo empregatício entre os teletrabalhadores e os empregadores, mesmo que exista nessa nova relação a concessão de uma maior liberdade e/ou flexibilidade na execução das atividades.

²⁶ MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. p. 74.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. *Op. Cit.* p. 513.

Neste sentido, no Acórdão proferido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no Estado da Bahia, da lavra do Desembargador Alcino Felizola, há a afirmação, na ementa, de que:

“o fato de a atividade laborativa ocorrer fora do âmbito da empresa, mais precisamente no domicílio do trabalhador, não constitui óbice à incidência do aparato protetivo consolidado. Isto porque a lei (art. 6º, CLT) não distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado, para fins de formação do vínculo empregatício”²⁸.

Desse modo, todos os direitos trabalhistas são assegurados ao trabalhador subordinado que exerce as suas atividades em domicílio.

1.4 Novas tecnologias de informação e de comunicação (NTIC)

A informação e a comunicação foram e sempre serão de extrema importância para o ser humano, influenciando nosso comportamento na família e na sociedade desde os primórdios dos tempos.

A comunicação se revelou uma necessidade humana desde a pré-história, avançando ao longo dos tempos, principalmente com o surgimento das primeiras civilizações que identificaram a necessidade de transmitir, aos outros integrantes, informações de forma mais eficaz, rápida e de duração continuada.

O marco mais importante foi a invenção da escrita, que possibilitou ao ser humano realizar o registro das informações de maior relevância, permitindo a criação de uma “memória” escrita da evolução da humanidade e da sua história.

Passando-se os tempos, foram desenvolvidas diversas tecnologias da informação e da comunicação, entre elas o papel, o ábaco (na antiguidade, mesa, prancha ou tabuleiro coberto de leve camada de areia, em que se desenhavam letras e figuras para ensinar os primeiros delineamentos da escrita ou da geometria), a imprensa, o telégrafo, a máquina calculadora, avançando-se de forma tão impressionante até o surgimento do computador, fato que ocorreu somente no século XX.

²⁸ TRIBUNAL Regional do Trabalho da 5ª Região – Processo 0000617-05.2010.5.05.0661, de 05 de agosto de 2011. Relator Desembargador Alcino Felizola. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo-redirect>. Acesso em: 19 nov. 2019.

Também foi no referido século que surgiram as redes de informática, caracterizadas por tecnologias de tratamento e distribuição de todo e qualquer tipo de informação.

A internet surgiu no ano de 1969, denominada de ARPANET, sistema que era interligado aos computadores do departamento de defesa dos Estados Unidos da América. Liberada para uso civil no final da década de 1970, teve como primeiros usuários algumas universidades.

Foi na década de 1980 que os sistemas operativos de janelas, hoje bastantes utilizados nos computadores pessoais - PC, apresentaram a maior contribuição para o desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação²⁹.

Nesse contexto, começaram a surgir os primeiros serviços de internet, com nomes e domínios que avançaram de uma forma avassaladora até chegar a possibilidade do uso familiar por meio do World Wide Web (WWW), criado em 1989 pelo físico Tim Berners-Lee, objetivando possibilitar o compartilhamento de documentos entre a comunidade de investigação em física.

Com esta nova realidade e o aumento significativo do número de redes individuais de internet, fato que ocorreu entre os anos de 1986 a 1991, fez com que a internet fosse disponibilizada para uso comercial, criando-se a Associação de Intercâmbios Comerciais (*Commercial Internet Exchange Association – CIX*), transformando completamente a internet, uma vez que deixou de ser apenas um meio de comunicação e intercâmbio acadêmicos.

Assim, verifica-se que a tecnologia da informação nada mais é do que a aplicação de recurso de tecnologia com o objetivo de processar informações³⁰, que

²⁹ São consideradas NTIC, entre outras: 1) os computadores pessoais (PCs, *personal computers*); 2) as câmeras de vídeo e foto para computador ou webcams; 3) a gravação doméstica de CDs e DVDs; 4) os diversos suportes para guardar e portar dados, como as mídias digitais (com os tamanhos mais variados), discos rígidos ou hds, cartões de memória, pen drives, zip drives e assemelhados; 5) a telefonia móvel (telemóveis ou telefones celulares); 6) a TV por assinatura; 7) TV a cabo; 8) TV por antena parabólica; 9) o correio eletrônico; 10) as listas de discussão; 11) a internet; 12) a world wide web (principal interface gráfica da internet); 13) os websites e *home pages*; 14) os quadros de discussão; 15) o *streaming* (fluxo contínuo de áudio e vídeo via internet); 16) o *podcasting* (transmissão sob demanda de áudio e vídeo via internet); 17) esta enciclopédia colaborativa, a wikipedia, possível graças à Internet, à www e à invenção do wiki; 18) as tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens e sons; 19) a captura eletrônica ou digitalização de imagens (digitalização); 20) a fotografia digital; 21) o vídeo digital; 22) o cinema digital (da captação à exibição); 23) o som digital; 24) a TV digital e o rádio digital; 25) as tecnologias de acesso remoto (sem fios); 26) Wi-Fi; 27) Bluetooth; 28) RFID; 29) EPVC.

Disponível

em:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Novas_tecnologias_de_informa%C3%A7%C3%A3o_e_comunica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 19 nov. 2018.

³⁰ LUFTMAN, J.N.; LEWIS, P.R. & OLDACH, S.H. – **Transforming The Enterprise: The Alignment Of Business And Information Technology Strategies**. p. 198-221.

inicialmente tinha utilização restrita e, no decorrer das décadas, ampliou-se de forma a atingir toda a população do planeta.

As novas tecnologias, cada vez mais avançadas, e o surgimento da distribuição de informação em larga escala, proporcionou uma nova forma de executar as atividades laborativas, conforme bem ressaltado por Ricardo Vidigal da Silva³¹, asseverando que:

“a Tecnologia da Informação (TI) tem um papel significativo na criação desse ambiente colaborativo e, posteriormente, em uma Gestão do Conhecimento. No entanto, é importante ressaltar que a tecnologia da informação desempenha seu papel apenas promovendo a infraestrutura, pois o trabalho colaborativo e a gestão do conhecimento envolvem também aspectos humanos, culturais e de gestão”.

Conforme bem ressaltado, embora a tecnologia da informação e da comunicação proporcione ao trabalhador exercer suas funções fora do ambiente normal de trabalho da empresa e dos demais colegas, verifica-se que tais mecanismos tecnológicos são apenas meios de estruturação e viabilização das tarefas que serão executadas, cabendo ao empregado e/ou prestador dos serviços os demais aspectos relacionados ao conhecimento humano, cultural, da promoção da interação e do conhecimento e da gestão dos trabalhos.

Segundo Pierre Lévy³²,

“a maior parte dos programas computacionais desempenham um papel de tecnologia intelectual, ou seja, eles reorganizam, de uma forma ou de outra, a visão de mundo de seus usuários e modificam seus reflexos mentais. As redes informáticas modificam circuitos de comunicação e de decisão nas organizações. Na medida em que a informatização avança, certas funções são eliminadas, novas habilidades aparecem, a ecologia cognitiva se transforma. O que equivale a dizer que engenheiros do conhecimento e promotores da evolução sociotécnica das organizações serão tão necessários quanto especialistas em máquinas”.

O trabalhador passou a desenvolver as suas tarefas utilizando diversos dispositivos tecnológicos, entre eles o *scanner*, telefone celular, *fac-símile* (fax), câmera digital, o telefone via satélite, o *notebook*, o *palmtops*, entre outros, e as empresas passaram a

³¹ SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana – **Gestão de Empresas na Era do Conhecimento**. p. 443-473.

³² LÉVY, Pierre – **As Tecnologias da Inteligência**. p. 34.

investir em uma espécie de “escritório móvel”, podendo ser por meio do *home office* (escritório em casa), forçando o trabalhador a aprender a utilizar o computador e a internet³³.

O avanço tecnológico dos dias atuais chega a um grau tão elevado que podemos verificar a telemática sendo amplamente utilizada, inclusive pela área médica, podendo citar a telemedicina e a teleconsulta, de forma a apresentar benefícios elevados com a melhoria do acesso à informação, redução dos custos de saúde e aumento da qualidade da saúde atualmente oferecida.

A Telemedicina tem como pressuposto a utilização das tecnologias da informação e da comunicação para oferecer a prestação de serviços de saúde a distância.

Nesta senda, podemos considerar como telemedicina, a utilização dos serviços de tecnologia da informação para a entrega dos serviços médicos em qualquer lugar, a exemplo do telediagnóstico de exames, teleradiologia e até mesmo a teleconsulta.

Conclui-se, com isso, que as Novas Tecnologias da Informação e da Comunicação (NTICs) são as responsáveis pela criação de um novo modo de executar o trabalho, o teletrabalho, o trabalho remoto e/ou o trabalho flexível, não importando a denominação que for dada em determinada sociedade, o importante é que as novas tecnologias de informação e comunicação estão presentes no dia a dia de todos os trabalhadores e empregadores, proporcionando vantagens e também desvantagens que analisaremos em tópico específico do presente estudo.

1.5 Regulamentação

No Brasil, a legislação disciplinou inicialmente o trabalho em domicílio, fato que ocorreu com a edição do Decreto-Lei nº. 399, de 30 de abril de 1938, norma esta que apresentou o conceito nos seguintes termos: “Art. 8º. Entende-se por trabalho em domicílio, para os efeitos do presente regulamento, o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar”.

Importante ressaltar que no referido dispositivo legal ficou estabelecido que o trabalho em domicílio tem por correspondência não só o trabalho realizado de forma manual, como também o executado com o uso de qualquer aparelhagem, proibindo-se a participação das mulheres e dos menores nos serviços perigosos ou insalubres.

³³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro – **Relação de emprego**. p. 592.

Entretanto, o parágrafo 2º do supracitado artigo de lei considera o trabalho em domicílio apenas aquele realizado na habitação do empregado, o que é bastante criticado, uma vez que o referido tipo de trabalho pode ser realizado em qualquer ambiente familiar.

Avançando no tempo, sobreveio a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, decorrente da edição do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que no art. 6º, *caput*, passou a reger o trabalho em domicílio, estabelecendo que não há diferença entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado.

Não existindo, à época, legislação específica sobre o teletrabalho, doutrina e jurisprudência passou a aplicar, por analogia, a prescrição contida no *caput* do art. 6º da CLT também aos teletrabalhadores.

Com este direcionamento, o teletrabalho no Brasil passou a ser lembrado como a modalidade do trabalho em domicílio, levando-se em conta e tão somente o fato da prestação de serviços ser executada a distância.

Com o advento da Lei n.º 12.551, de 15 de dezembro de 2011, a redação do *caput* do art. 6º da CLT foi modificada, estabelecendo 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”, prevendo, expressamente, o trabalho a distância, e inserindo o parágrafo único para afirmar 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”.

Com esta alteração legislativa, verifica-se, claramente, que a norma brasileira equiparou o teletrabalhador em domicílio ao trabalhador em domicílio comum (trabalhador a distância), não fazendo qualquer distinção em relação ao trabalhador comum que executa normalmente as suas tarefas de forma presencial na estrutura da empresa, o que gera insegurança jurídica aos contratantes, notadamente pelo fato de que o teletrabalho nunca foi e nem será executado de modo igual ao trabalho presencial.

Conforme se verifica, a mudança na redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho vem apenas afirmar que os controles por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, são iguais aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, para fins de identificação da subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador, um dos requisitos para o reconhecimento da relação empregatícia, inexistindo uma real e necessária regulamentação sobre a matéria.

Neste caminho, os Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros apreciavam as ações trabalhistas sem qualquer diferença em relação aos pressupostos da relação de emprego previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, as regras aplicáveis sempre foram aquelas previstas para o trabalhador comum, independentemente da prestação de serviços ser realizada fora da empresa e por meios telemáticos.

Desse modo, identificamos e defendemos que, somente com o advento da reforma trabalhista de 2017 e com a edição da Lei n.º 13.467/2017, é que finalmente, no Brasil, foi regulamentado o teletrabalho, inserindo na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 75-A ao 75-E, estabelecendo um conceito e diversas regras específicas e destinadas para este tipo de trabalhador.

Diferentemente do Brasil, constata-se que desde 2003 o Direito do Trabalho Português havia regulamentado o teletrabalho em Portugal, inserindo no Código de Trabalho Português os artigos 165.º a 171.º a disciplina legal sobre a matéria, garantindo maior segurança jurídica ao sistema.

1.6 Tipos jurídicos

Importante para o estudo da matéria é o detalhamento dos tipos jurídicos, uma vez que o teletrabalho pode ser desenvolvido com maior, menor ou sem subordinação jurídica, a depender da forma de contratação.

A autonomia, parasubordinação e subordinação são os tipos jurídicos que poderão ser enquadrados os teletrabalhadores, conforme veremos a seguir.

1.6.1 Teletrabalho autônomo

Sabemos que no trabalho autônomo, a atividade produtiva é realizada de acordo com as diretrizes do próprio trabalhador, uma vez que neste tipo de prestação de serviços não há organizações previamente definidas pelo contratante, nem tampouco o lugar, a forma e o tempo que serão executadas as tarefas.

Em outro viés, o elemento subordinação jurídica é fundamental para a caracterização da relação empregatícia, definindo se o teletrabalhador está enquadrado na condição de trabalhador empregado ou de autônomo.

No teletrabalho autônomo (*freelancer*), a prestação de serviços ocorre por meio de organização feita pelo próprio trabalhador que, assumindo os riscos da atividade,

apresentará o resultado do objeto da prestação de serviços contratada, utilizando-se dos meios que entender necessários, estando amparado por contrato de prestação de serviços regulado pelo Direito Civil.

Observe-se, ainda, que o local da prestação de serviços não é fator preponderante para a definição do vínculo empregatício entre contratante e contratado. Isto porque, no teletrabalho autônomo, imagina-se a execução de tarefas sem o controle da empresa e de forma individualizada.

No Brasil, a regra é a de que o teletrabalhador esteja enquadrado na condição de empregado subordinado. Situação diferente ocorre em outros países, a exemplo da França, que passou a incentivar o teletrabalho autônomo, cujo objetivo foi o de tornar mais barata a mão de obra.

1.6.2 Teletrabalho parassubordinado

Inicialmente, cumpre esclarecer sobre o instituto da parassubordinação, caracterizado pela figura do trabalhador não enquadrado na condição de empregado, mas exercendo atividades semelhantes e com a contrapartida salarial pela prestação dos serviços realizados.

O trabalhador parassubordinado está entre a condição de empregado e a do trabalhador autônomo, decorrente do contrato de colaboração, estabelecendo livre e bilateralmente a forma e condições da prestação dos serviços, onde o trabalhador tem a obrigação de prestar o trabalho por intermédio de coordenação da empresa contratante, ainda que presentes os requisitos de continuidade, pessoalidade e subordinação.

“O trabalho parassubordinado se situa num plano entre o trabalho subordinado e o autônomo. O trabalhador parassubordinado insere-se na organização da empresa, mas desenvolve suas atividades com relativa independência e sem a direção hierárquica do tomador de serviços. Assume uma obrigação de atingir resultados, em coordenação com o tomador dos serviços. E, ainda que presentes todos os elementos caracterizadores da subordinação, ele se revela de forma tênue, justificando-se muito mais por ser uma relação de coordenação de interesses do que uma típica relação de emprego”³⁴.

³⁴ TRIBUNAL Regional do Trabalho da 5ª Região – Processo 0000471-34.2012.5.05.0033, de 01 de abril de 2013. Relator Desembargador Edilton Meireles. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo-redirect>. Acesso em: 19 nov. 2019.

Em resumo, o trabalho parassubordinado é aquele desempenhado por quem não é autônomo ou subordinado, enquadrando-se na hipótese os profissionais liberais, representante comercial e outras atividades atípicas, desde que o trabalho seja realizado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

O trabalhador empregado tem por característica fundamental a subordinação, considerando-se empregado, toda pessoa natural que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, conforme estabelece o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Não existindo o vínculo de subordinação, o trabalhador está enquadrado na condição de autônomo, não estando subordinado ao poder diretivo, disciplinar e de controle do contratante, uma vez que é o autônomo quem organiza e assume os riscos do negócio, administrando a forma e os meios de prestação dos serviços com o objetivo de entregar o objeto do contrato.

Em relação ao teletrabalho parassubordinado, podemos citar a previsão contida na legislação italiana em que percebemos claramente a criação do instituto do teletrabalhador parassubordinado, caracterizado pelos elementos da continuidade, coordenação e pessoalidade preponderante, legislação esta que reconhece parcialmente a tutela *jus* trabalhista ao teletrabalhador autônomo.

O regramento jurídico da Itália garante aos seus teletrabalhadores a inderrogabilidade dos direitos criados em norma coletiva, bem como a subordinação dos conflitos às regras do processo do trabalho. Entretanto, constata-se que o teletrabalho parassubordinado é um terceiro gênero, estando entre o empregado e o trabalhador autônomo que executa a prestação do serviço em seu interesse.

Assim, nota-se que é perfeitamente possível a realização do teletrabalho parassubordinado, uma vez que esta modalidade de trabalho guarda bastante similitude com o trabalho autônomo, seja por conta da diminuição no poder de controle e fiscalização ou até mesmo pela utilização das ferramentas de trabalho, definição de horários, assunção de despesas com energia elétrica e/ou telecomunicação que pode ser de responsabilidade do trabalhador.

Frederico Silveira da Silva³⁵ define o teletrabalho parassubordinado como sendo uma modalidade intermediária, frequentemente utilizada por empregado que possuem grau elevado de especialização e, que por isso, são valorizados pelas empresas que concedem

³⁵ SILVA, Frederico Silveira e – **O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico.** p. 105

direitos relacionados ao trabalhador autônomo, não obstante várias características estejam relacionadas aos trabalhadores subordinados.

Nesta linha de raciocínio, afirma Guadalupe que “não se confunde com o trabalho subordinado nem com o trabalho autônomo [...]”³⁶. Desse modo, é possível a prestação de teletrabalho parassubordinado quando, segundo Armando Occhipinti,

“o teletrabalhador prestar sua obra continuamente para um comitente com a liberdade de organização preponderantemente com base no trabalho pessoal, com respeito às ferramentas e com relação aos dependentes não pertencentes ao núcleo familiar, sob pena de recair a disciplina da empresa verdadeira e propriamente dita (art. 2.082 CC)”³⁷.

Conclui-se, portanto, que a parasubordinação é como um terceiro gênero nos limites entre a autonomia e a subordinação jurídica do trabalhador quando da prestação dos serviços, pois nela há a liberdade na utilização das ferramentas de trabalho e de terceiros na consecução de sua finalidade.

1.6.3 Teletrabalho subordinado (teledireção, telesubordinação)

Como bem ensina António Menezes Cordeiro³⁸, “o moderno Direito do Trabalho não é um Direito dos pobres ou dos desprotegidos: é um Direito dos trabalhadores subordinados”, ou seja, daqueles que estão sob o comando e direção do empregador contratante.

Na telesubordinação, o trabalhador faz parte da estrutura organizacional da empresa, fornecendo a sua força de trabalho e sob a subordinação e comando do empregador, em idênticos moldes aos dos demais trabalhadores, desde que estejam presentes todos os requisitos previstos em lei para a caracterização do vínculo empregatício.

No caso do teletrabalhador, a subordinação é virtual, subordinação esta perfeitamente possível nos dias atuais em que vivemos intensos avanços tecnológicos, mesmo sendo as atividades desempenhadas fora das instalações da empresa empregadora, tendo pouca importância o fator distância para o controle da prestação das tarefas a ser executadas,

³⁶ GUADALUPE, Tatiana Regina Souza Silva – **A proteção da saúde do trabalhador**. p. 3

³⁷ BELLIS, Marco de; GUIDICI, 1998, p. 11, apud GUADALUPE, Tatiana Regina Souza Silva – **A proteção da saúde do trabalhador**. p. 03.

³⁸ CORDEIRO, António Menezes – **Manual de Direito do Trabalho**. p. 115.

uma vez que as atuais tecnologias da informação e da comunicação estabelecem uma extensão entre o local da prestação dos serviços e a base da empresa.

Como bem afirma João Leal Amado³⁹, “a existência de uma relação marcada por uma acentuada subordinação jurídica e por um apertado controlo da prestação por banda do empregador entre dois sujeitos separados no espaço por muitos quilómetros – a chamada telesubordinação”.

1.7 Modalidades/Classificação

Considerando os atuais avanços tecnológicos, cada vez mais intensos no decorrer dos tempos, podemos identificar algumas modalidades de teletrabalho, haja vista as diversas alternativas de flexibilidade das atividades laborativas disponíveis.

Assim, tratando-se de uma espécie do trabalho a distância, no teletrabalho podemos identificar diferentes modalidades e/ou classificação.

Observando-se o lugar da prestação de serviços, temos as seguintes e principais modalidades:

1.7.1 Teletrabalho no domicílio

Também conhecido por *Home-office* ou *eletronic home work*, embora não seja requisito primordial para a sua caracterização, o teletrabalho em domicílio é aquele realizado na residência do empregado ou em qualquer outro ambiente familiar, com o uso de tecnologias que permitem ao trabalhador a execução de suas tarefas por meio de tecnologias compatíveis, possibilitando a flexibilidade da jornada.

Os equipamentos telemáticos são instalados na residência do trabalhador, com estrutura já existente ou montada pelo empregador, surgindo uma verdadeira estação de trabalho, possibilitando ao trabalhador a comunicação com a empresa.

O regime de teletrabalho em domicílio pode ser cumprido na sua integralidade ou de forma híbrida, mesclando parte do tempo na residência e a outra parte na empresa, como também poderá dividir os dias da semana, podendo trabalhar alguns dias em casa e os demais na unidade contratante.

³⁹ AMADO, João Leal – **Contrato de Trabalho**. p. 161.

Nesta modalidade, ocorre a mudança total ou parcial do local de trabalho para o domicílio e/ou residência do trabalhador, sendo o mais comum no Brasil, o estabelecimento da responsabilidade das despesas com energia elétrica, contrato de internet e mensalidade do telefone fixo ao trabalhador.

1.7.2 Teletrabalho em centros de teletrabalho ou telecentros

São os chamados centros satélites e centros locais de teleserviço, ficam geograficamente distantes do local onde normalmente são exercidas as atividades da empresa, passando a ser o local designado para que o trabalhador execute suas funções laborativas.

Geralmente, estes locais são aproximados da residência do trabalhador, permitindo a flexibilidade da jornada a ser cumprida e identificando-se fortemente com o teletrabalho a domicílio. Tais telecentros são locais previamente organizados para possibilitar a execução do teletrabalho, podendo ou não ser de propriedade da empresa contratante dos serviços executados.

Em relação ao centro local de teleserviço (telecentro compartilhado), verifica-se que é, na verdade, um telecentro comunitário, utilizado por trabalhadores de diversas empresas ou por profissionais autônomos.

Por se tratar de local para compartilhamento, o espaço pode ser privado ou pertencente ao Estado e, neste último caso, é montado sem qualquer vinculação com empresas e/ou trabalhadores. É uma modalidade de teletrabalho muito propagada na Europa, diferentemente do que ocorre no Brasil, uma vez que tem pouca utilização.

A União Europeia e a Espanha estão desenvolvendo Centros Comunitários, os chamados “*Star y Arco Telemático*”, com o objetivo de desenvolver o teletrabalho em telecentros.

1.7.3 Teletrabalho em telecentros satélites

No que diz respeito ao Telecentro Satélite, observa-se que se trata de uma modalidade específica de telecentro, consubstanciado em uma unidade deslocada da sede principal da empresa, localizado em locais de fácil acesso.

O telecentro satélite pode ser um imóvel completo ou parte dele pode pertencer à empresa e ficar separado da base da empresa, no entanto, há interligação telemática e é utilizado por todos os trabalhadores empregados da mesma empresa.

Esta modalidade é comum nos Estados Unidos da América, a exemplo do telecentro satélite implantado pela empresa *Pacific Bell*, cujo objetivo foi evitar que seus trabalhadores ficassem expostos ao grande congestionamento do transporte na cidade de São Francisco.

Conforme bem leciona Lúcio Eduardo Darelli⁴⁰:

“[...] a finalidade de um Telecentro é exatamente: transformar, não a nossa vida doméstica, mas determinadas áreas da nossa vida em sociedade. É um conceito, antes de ser um ‘negócio’. É uma proposta que enseja novos paradigmas que buscam integrar esforços, neste caso: tecnologia, serviços, demandas sociais, empresas, novidades, etc..., que visa como resultado a satisfação social”.

A grande importância do telecentro satélite está no fato de ocorrer dispersão da produção da empresa sem que ocorra a falta de contato do trabalhador em relação aos demais colegas de trabalho, ajudando sobremaneira com o desenvolvimento das zonas menos habitadas das cidades, das periferias e possibilitando a criação de novos empregos.

Podemos ainda tratar sobre as espécies de telecentro denominadas de “*telecabanas*” e “*telecottage*”.

1.7.4 Teletrabalho em “telecabanas”

A primeira delas, telecabanas, ocorre quando a empresa, com o objetivo de diminuir custos, cria centros de tecnologia avançada em locais cujos imóveis e salários apresentam custo menor.

Criadas na Escandinávia, em 1985, as “telecabanas” avançam por diversos países da Europa, a exemplo da Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia e Grã-Bretanha, bem como diversos outros países de todos os continentes do planeta, podendo utilizar edifícios próprios ou instalados em escolas e bibliotecas.

1.7.5 Teletrabalho em “telecottages”

⁴⁰ DARELLI, Lúcio Eduardo – **Telecentro como instrumento de inclusão digital para o e-gov brasileiro**. p. 23.

Muito parecido com os telecentros, o teletrabalho em *telecottages* tem como marco característico a sua execução em zonas rurais e/ou regiões de baixo nível de escolaridade e especialização para o trabalho.

Observa-se que normalmente são realizados em instalações públicas ou comunitárias, a exemplo de associações, desde que devidamente guarnecidas com os equipamentos necessários de informática.

1.7.6 Teletrabalho móvel, itinerante ou nômade

Este tipo de teletrabalho decorre da possibilidade de movimentação do trabalhador, inexistindo local fixo para a prestação dos serviços que serão executados, normalmente realizados em viagens e necessitando de algum equipamento que pode ser um *notebook* ou celular.

Desse modo, sua principal característica é não existir local predeterminado para que o trabalhador possa executar as suas atividades, entretanto e conforme já dito, será necessário que possua equipamentos telemáticos que permitam que as tarefas sejam realizadas.

Diante da sua característica, o teletrabalho móvel ocorre de forma esporádica e pode ser realizado no carro, avião, em casa, no trânsito ou em qualquer outro local e, até mesmo, no escritório do cliente, utilizando-se de recursos telemáticos móveis, a exemplo de *notebooks*, *smartphones*, *handhelds*, entre outros equipamentos.

Nesta modalidade, o empregado executa seu serviço em mais de um local, de forma itinerante, bastante aplicado aos trabalhadores que regularmente estão viajando, realizando-se as atividades em escritórios virtuais, “*hoteling*”, móvel e escritórios turísticos.

Com recursos telemáticos, os escritórios virtuais dispõem de uma estrutura teórica de um escritório, que podem ser fixos ou móveis. Localizados em áreas destinadas às férias, os escritórios turísticos proporcionam a realização das tarefas de forma mais prazerosa, inclusive possibilitando a presença dos familiares de modo a possibilitar uma mistura de recreação com o trabalho. Tal modalidade é praticada em países como Japão e Canadá.

No que se refere ao “*hoteling*”, nada mais é do que a reserva de um quarto de hotel, modalidade bastante utilizada por empresas de auditoria externa e de consultoria, o que possibilita a realização das tarefas dos seus colaboradores em diversos locais.

1.7.7 Teletrabalho transnacional

No teletrabalho transnacional, a execução das tarefas ocorre de forma parcelada entre trabalhadores de países diferentes, por meio da troca de informações e da elaboração de projetos de forma unificada.

No caso, o teletrabalho é executado no estrangeiro, ou seja, em um país distante da sede da empresa contratante, onde o teletrabalhador executa as suas atividades no próprio país de origem, com a utilização de recursos telemáticos.

Note-se que há uma precarização nos direitos fundamentais desses teletrabalhadores, uma vez que ocorre uma verdadeira indeterminação de quais regras devem ser aplicadas, como também a questão relacionada à produção de provas e à competência para processar e julgar eventuais demandas judiciais.

Com maior incidência em países subdesenvolvidos, porque os custos salariais são menores, Walküre Lopes Ribeiro da Silva⁴¹ lembra muito bem que nos dias de "hoje ocorrem tanto a globalização do mercado como a globalização da própria produção, o que constitui algo completamente novo em relação ao passado e tem conseqüências dramáticas na esfera estatal".

O *dumping social* é evidente, uma vez que ocorrem diversas agressões dos direitos trabalhistas, que também atingem toda a sociedade, apresentando-se o teletrabalho transnacional como uma imigração disfarçada e com o objetivo de eliminar dos empregadores problemas jurídicos e sociais apresentados quando ocorre a imigração pelo modo habitual.

Paulo Mont`Alverne Frota⁴² afirma que:

“[...] a palavra *dumping* provém da língua inglesa dump, o qual, entre outros, tem o significado de despejar ou esvaziar. A palavra é utilizada em termos comerciais (especialmente no conceito do direito internacional) para designar a prática de colocar no mercado produtos abaixo do custo com o intuito de eliminar a concorrência e aumentar as quotas de mercado”⁴³.

⁴¹ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da – **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. p. 37-38.

⁴² Professor Associado do Depto. de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP. Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª Região. Ex-Procurador do Trabalho do MPT (PRT 2ª Região). Mestre (UNESP), Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela USP.

⁴³ FROTA, Paulo Mont`Alverne – **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. p. 206.

Entretanto, para alguns doutrinadores, existem várias vantagens, podendo exemplificar a inclusão do teletrabalhador em um contexto mundial globalizado, oferta de uma quantidade maior de postos de trabalho e o estreitamento das relações entre os trabalhadores de diversos países⁴⁴.

Existe também a conceituação do teletrabalho transfronteiriço, entendendo-se como sendo aquele em que o teletrabalhador possui domicílio e executa suas tarefas em um determinado país, enquanto a empresa contratante fica localizada em outro país.

Levando-se em conta as técnicas de telecomunicação e informática, há quem faça também a distinção do teletrabalho por sua natureza, classificando em transregional, transnacional e transcontinental, de forma a avançar sobre barreiras geográficas.

1.7.8 Teletrabalho internacional (transnacional)

Essa espécie de teletrabalho está relacionada ao trabalho realizado em outro país que não seja aquele da sede da empresa contratante, utilizando meios tecnológicos capazes de proporcionar o trabalho a distância e conceder ao trabalhador a flexibilidade da jornada.

A distinção ocorre pelo fato de a contratação ser de trabalhadores oriundos de países diferentes daquele da sede da empresa contratante, conforme bem ressaltado por Márcia Regina Pozelli Hernandez “[...] a programação e a análise de sistemas, a digitação, a fotocomposição são realizadas em países como a Índia, a China, as Filipinas, a Jamaica e a Malásia, locais em que os custos são menores e a mão de obra tão qualifica como a ocidental”⁴⁵.

1.7.9 Teletrabalho em *Call Centers*

A característica predominante desse tipo de teletrabalho é a ausência de flexibilidade da jornada, pois há rigorosa fiscalização e cobrança do horário estabelecido pelo contratante, mesmo ocorrendo a sua execução fora do ambiente sede da empresa.

Levando-se em conta o grau de conexão, podemos classificar em: teletrabalho *offline*, desconectado ou *unplugged*; e teletrabalho *online*, conectado, como veremos abaixo.

⁴⁴ BITENCOURT, Manoela – **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. p. 36.

⁴⁵ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli – **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. p. 41.

1.7.9.1 Teletrabalho *offline*, desconectado ou *unplugged*

É caracterizado pelo fato do computador não ser utilizado para a comunicação com a empresa, servindo apenas de ferramenta de trabalho e processamento das informações, ou seja, não há vinculação telemática com o empregador.

Entretanto, embora o trabalhador não fique frequentemente conectado ao sistema de dados da empresa, as tarefas realizadas são corriqueiramente enviadas por meio de correio eletrônico, *fac-símile* e/ou qualquer outro meio telemático de encaminhamento. “O teletrabalhador, com base em instruções prévias, executa a tarefa determinada que, uma vez concluída, é colocada à disposição do beneficiário da prestação”⁴⁶.

Em resumo, não há o contato direto com o sistema de computador central da empresa, enviando-se os resultados após a conclusão das tarefas por meios convencionais. Nesta hipótese, a utilização do computador ocorre unicamente como ferramenta de trabalho e processamento das informações e não como meio de comunicação com a empresa.

Além disso, nesta modalidade de teletrabalho, verifica-se que o controle de jornada ocorre pela produtividade do teletrabalhador, com o estabelecimento de prazos para conclusão dos trabalhos e entrega das tarefas que foram designadas, ou seja, o teletrabalhador não possui jornada de trabalho definida, com horário de começo e fim.

1.7.9.2 Teletrabalho *online*, conectado

Nesta modalidade ocorre a comunicação bidirecional entre empregado e empregador e/ou prestador de serviços e contratante, utilizando-se das tecnologias de informação e comunicação.

Como se observa, na referida modalidade o trabalhador permanece frequentemente conectado ao sistema da empresa, com a utilização de equipamentos de telecomunicação e informática.

Verifica-se, também, nesta modalidade, a existência do *one way line* e *two way line*, que passaremos a tratar a seguir:

⁴⁶ REDINHA, Maria Regina – **O Teletrabalho**. p. 99.

- **Teletrabalho *one way line* (unidirecional):** a comunicação se dá de uma única forma, não ocorrendo a interatividade ao mesmo tempo ou com um dos meios de entrega e recebimento de trabalhos. Em síntese, os contatos e as mensagens são encaminhados ao teletrabalhador de forma ocasional, sem que este possa estabelecer uma conexão com o empregador.
- **Teletrabalho *two way line* (bidirecional):** ocorre a constante comunicação entre o empregador e o trabalhador, ocorrendo a conexão nos dois sentidos, ou seja, de forma bidirecional. Podemos exemplificar os trabalhos realizados por teleconferência, salas virtuais de conversação e até mesmo sistemas informatizados interligados, com o computador central da empresa acessado por meio de senha pessoal.

1.8 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Como qualquer outra atividade humana, quando corretamente planejada, o teletrabalho pode trazer aos empregados, aos empregadores e à sociedade diversas vantagens. Entretanto, discutem-se também na doutrina diversas desvantagens, conforme veremos a seguir.

Em relação aos empregadores, podemos citar as seguintes vantagens: a) possibilidade de poupar espaço físico e mobiliário de escritório; b) economia em despesas fixas (água, eletricidade, telefone etc.); c) redução das despesas com materiais de escritório (papel, água, café, tinta, dispositivos de armazenamento digital, etc.); d) redução do absenteísmo; e) maior quantidade de serviços e/ou trabalhos realizados, atrelados a uma economia de tempo de deslocamento dos teletrabalhadores em transportes; e) maior disponibilidade para realização de labor extraordinário.

Para Márcia Regina Pozelli Hernandez, a

“[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador de se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor”⁴⁷.

⁴⁷ HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli – *Op. cit.* p. 43.

Como se observa, as vantagens para o empregador estão diretamente relacionadas à redução dos custos, aumento da produtividade e a otimização dos espaços de trabalho.

Já as desvantagens para o empregador decorrem da maior dificuldade de fiscalizar a realização dos trabalhos, muito embora na atualidade já existam diversos programas avançados de computador capazes de mensurar a produtividade do teletrabalhador, além da maior facilidade do trabalhador quebrar sigilos e repassar informações internas para empresas concorrentes.

Destaca-se também como desvantagem para o empregador a dificuldade que decorre do dia a dia do trabalhador, em sua residência, de conseguir separar os problemas da vida pessoal das tarefas que precisa executar em sua atividade profissional, sendo complicado evitar a interferência das relações familiares no resultados dos trabalhos.

No que diz respeito às vantagens para o teletrabalhador, podemos citar: a) desnecessidade de deslocamento de casa para o trabalho e vice versa; b) flexibilidade dos horários de cumprimento das atividades, de modo a conciliar as atividades profissionais com as tarefas familiares, conquistando maior qualidade de vida; c) tempo estendido de convívio com a família, principalmente quando há crianças e idosos; d) maior liberdade na forma de organizar os métodos de trabalho; e) redução das despesas com transporte e estacionamento para veículo particular; f) redução nos custos da alimentação e aumento da sua qualidade; g) redução do estresse, principalmente quando a atividade é desenvolvida em grandes centros urbanos; h) maior garantia da vida privada; i) elevação do conforto e qualidade de vida para os trabalhadores portadores de deficiência física; j) possibilidade de extensão do teletrabalho a pessoas com dificuldades de conseguir empregos formais, principalmente os idosos e deficientes físicos⁴⁸.

Tratando-se de uma forma de trabalho flexível em relação ao horário e ao local de sua realização, esta é considerada a grande vantagem para o teletrabalhador, desde que seja colocada em prática a execução da atividade de forma a conciliar a vida familiar com a profissional, economizando tempo de deslocamento e proporcionando autonomia ao trabalhador.

Como desvantagens para o teletrabalhador, verificamos que o trabalho fora das dependências do empregador pode trazer alguns riscos, entre eles: a) a necessidade de

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de – **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. p. 462.

requalificação, tendo em vista a falta de formação continuada; b) solidão e isolamento, uma vez que não há contato físico direto com os demais colegas de trabalho; c) possibilidade de elevação exagerada do número de horas trabalhadas; d) ausência de participação nas decisões da empresa; e) maior chance de gerar problemas dentro do ambiente familiar; f) ausência de regulamentação legal em relação aos possíveis acidentes de trabalho decorrentes das atividades do teletrabalho; g) inevitável necessidade de autodisciplina para que não ocorram excessos ou quantidade reduzida de realização do labor; h) possibilidade de redução da motivação interna do teletrabalhador para o alcance dos seus objetivos; i) maior dificuldade de ser promovido na carreira; j) diminuição da proteção social, face à distância da tutela sindical e administrativa da empresa.

Para a sociedade, podemos ressaltar vantagens basicamente ambientais que o teletrabalho pode proporcionar, mais precisamente com a possibilidade de redução da circulação de automóveis e, via de consequência, a diminuição de emissão de gases poluentes na natureza. Entretanto, não podemos deixar de destacar que o teletrabalho apresenta para a sociedade uma grande possibilidade de inclusão no mercado de trabalho de pessoas que, por algum motivo, estão excluídas, refletindo em um menor número de desempregados e redução das desigualdades sociais.

A sociedade pode sofrer desvantagens em relação ao teletrabalho no que diz respeito aos problemas de saúde decorrentes do sistema de teletrabalho, proporcionando o maior custo financeiro para os diversos regimes de previdência e assistência social.

Para alguns doutrinadores, o teletrabalho tem sido visto como um instrumento de precarização social, reduzindo salários, explorando as minorias e como meio de aplicação do chamado “*dumping social*”, haja vista a possibilidade de contratação de trabalhadores mal remunerados em países distantes, uma vez que os recusos da teleinformática concede esta possibilidade.

1.9 A subordinação jurídica e o teletrabalho

A palavra subordinação tem origem do latim *subalternidade*, *subordinatio*, significando submissão, sujeição, subalternidade, de modo que a subordinação jurídica está estreitamente relacionada ao atendimento do poder de comando do empregador.

Desse modo, no contrato de trabalho é do empregador o controle das funções destinadas ao exercício das atividades, estabelecendo a submissão funcional entre empregado e empregador.

Para o saudoso professor, Amauri Mascaro Nascimento, “trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”⁴⁹.

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, afirma que:

“De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).⁵⁰”.

Podemos identificar a subordinação jurídica no contrato de trabalho, expressamente no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ao considerar “[...] empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Note-se que o artigo 6º do mesmo dispositivo legal deixa claro que não há diferença

“[...] 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”, concluindo em seu parágrafo único 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”⁵¹.

Desse modo, constata-se que no teletrabalho os requisitos da pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação jurídica estão apresentados de forma diferente em relação ao trabalho comum, principalmente a subordinação jurídica que está direcionada para os meios de vigilância eletrônica, podendo-se estabelecer controles rígidos de jornada por meio de sistemas eletrônicos, mesmo com a possibilidade de flexibilidade de horários.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op cit.* p. 164.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. p. 348

⁵¹ CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/43. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jan. 2019.

O elemento tecnológico está cada vez mais presente nas atividades desempenhadas pelos trabalhadores da atualidade e, no caso do teletrabalho, é o elemento caracterizador da subordinação jurídica, equiparada por meio do critério da subordinação estrutural.

“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”⁵².

Ensina Amaury Haruo Mori que “no âmbito do contrato de trabalho, instrumentos tecnológicos acabam sendo utilizados como meio de controle da pessoa do trabalhador, seja com objetivo de aumentar a sua produtividade, seja como forma de proteger a propriedade privada e os interesses do empregador”⁵³.

Desse modo, temos como afirmar que a teoria da subordinação estrutural, evidenciada nas situações de teletrabalho, foi reconhecida pela legislação trabalhista com o objetivo de alcançar os teletrabalhadores de forma a inserir do bojo de proteção estabelecido pelo Direito do Trabalho, equiparando-a ao conceito tradicional e objetivo de subordinação jurídica.

Assim, utilizando-se o critério de subordinação estrutural, não há dúvidas que o recebimento de ordens por meios telemáticos e informatizados de comando são capazes de caracterizar o vínculo de emprego para os trabalhadores que exercem as suas atividades a distância.

⁵² *Idem*, p. 665.

⁵³ MORI, Amaury Haruo – **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. p. 120.

CAPÍTULO II

No capítulo anterior tratamos sobre a evolução histórica das relações de trabalho, origem, conceito e características do instituto do teletrabalho, bem como desmonstramos as questões realacionadas aos fatores geográficos, tecnológicos e organizacionais neste tipo de modalidade de prestação do labor.

Tratamos ainda sobre a distinção do trabalho a distância e o trabalho em domicílio, evidenciando o surgimento das novas e diversas tecnologias da informação e da comunicação, para logo em seguida relacionar os tipos jurídicos e modalidades/classificação do teletrabalho.

As vantagens e desvantagens para o trabalhador, o empregador e a sociedade estão também muito bem definidas no estudo, independentemente do grau maior ou menor de subordinação jurídica dos teletrabalhadores.

No capítulo II abordaremos o teletrabalho na legislação estrangeira, aprofundando a matéria em relação às diretrizes da Convenção n. 177 e da Recomendação n. 184 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como o regramento base previsto no Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET).

Considerando a grande importância para o estudo, abordaremos a disciplina legal sobre o teletrabalho em Portugal, país este que apresenta uma legislação mais completa e inspiradora da legislação brasileira, como também, por conta do nosso contexto regional, nos principais países da América Latina.

2 O TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

O teletrabalho é um fenômeno que atinge grande parte dos países, isto porque a revolução tecnológica dos últimos anos tem proporcionado mudanças no estilo de vida da população e dos trabalhadores em geral.

A incorporação de novas tecnologias produz constantes mudanças no mercado de trabalho em todo o mundo, não sendo diferente na Europa, América Latina, América do Sul ou qualquer outra parte do planeta, constatando-se que algumas ocupações tendem a desaparecer e outras permanecem no tempo ou, até mesmo, ocorre o surgimento de novas formas de labor.

Ademais, conforme bem colocado por Martha Sánchez Galvis⁵⁴, “o teletrabalho, apesar de ser um tema nascente e ainda em desenvolvimento, é uma realidade nos mercados de trabalho regionais e representa uma tendência de trabalho crescente entre a população”.

Em razão disso, verifica-se de forma bastante perceptível que diversos países passaram a regulamentar a matéria, estabelecendo regramento próprio para aqueles que exercem suas funções na condição de teletrabalhadores, seja na Administração Pública ou na iniciativa privada.

Os países tomaram por base algumas orientações e/ou diretrizes, entre as principais podemos citar a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Para os países da Comunidade Comum Europeia (CCE) podemos citar como norma orientadora de suas legislações internas o Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET), tema que também será objeto de estudo no presente trabalho.

Por considerar uma legislação mais completa e inspiradora da legislação brasileira que regulamentou o teletrabalho no Brasil, vamos estudar de forma detalhada as normas sobre o teletrabalho na legislação de Portugal e sua evolução.

Considerando o contexto regional em relação ao Brasil, vamos estudar o teletrabalho em alguns dos principais países da América Latina.

2.1 A Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184 da Organização Internacional do Trabalho - OIT

Não existe uma convenção e/ou recomendação da Organização Internacional do Trabalho - OIT destinada especificamente aos teletrabalhadores, entretanto, ao tratar sobre teletrabalho, devemos necessariamente fazer referência à Convenção nº 177, de 20 de junho 1996, bem como a Recomendação nº 184, ambas as normas que tratam sobre o trabalho em domicílio.

Além disso, cabe destacar que alguns países não são signatários da citada convenção e recomendação, a exemplo do Brasil que sequer ratificou ou levou a apreciação do Congresso Nacional, muito embora com a reforma trabalhista ocorrida com a publicação

⁵⁴ GALVIS, Martha Sánchez. **Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina**. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Colección Documentos de proyectos. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf. Acesso em: 07 jan. 2019.

da Lei nº 13.467, de 2017, foi introduzido o capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tratando sobre o teletrabalho nos artigos 75-A ao art. 75-E.

O artigo 3º da Convenção nº 177 determina que o membro que ratificar deverá adotar, implementar e rever com periodicidade sua política nacional sobre o trabalho em casa para melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existirem, com as organizações preocupadas com domicílio e das organizações patronais que utilizam trabalhadores em domicílio⁵⁵.

Também há regras impostas aos países signatários garantidoras de direitos mínimos aos trabalhadores, conforme define o art. 4º da mencionada convenção, prevendo que a política nacional sobre o trabalho em domicílio deve promover a igualdade de tratamento entre tais trabalhadores e outros assalariados, tendo em conta as características específicas do trabalho em casa, inclusive, com idênticas condições aplicáveis a um tipo de atividade realizada em uma empresa.

Adentra ainda na questão relacionada à igualdade de tratamento, asseverando que deve ser promovida, em particular no que diz respeito:

- “a) O direito dos trabalhadores no domicílio para criar ou aderir a organizações de sua escolha e participar nas suas actividades;
- b) a proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação;
- c) a protecção da segurança e saúde no trabalho;
- d) a remuneração;
- e) a proteção dos regimes legais de segurança social;
- f) o acesso à formação;
- g) a idade mínima para admissão a emprego ou trabalho;
- h) a protecção da maternidade”.

A Recomendação n.º 184⁵⁶ veio complementar a Convenção n.º 177, tratando e detalhando pontos como o controle do trabalho em domicílio, a idade mínima, o direito de sindicalização e negociação coletiva, forma de remuneração, seguridade e saúde no trabalho,

⁵⁵ GENEVRA. **Convention n° 177, sur le travail à domicile**. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_COD E:312322,fr:NO. Acesso em: 10 jan. 2019.

⁵⁶ GENEVRA – **Recomendación n° 184, sobre el trabajo a domicilio**. 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312 522:NO. Acesso em: 11 jan. 2019.

horas de trabalho, período de descanso e licenças, seguridade social e proteção à maternidade, solução de conflitos, programas relativos ao trabalho em domicílio e acesso à informação.

Javier Thibault Aranda entende que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu o teletrabalho como sendo “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação”⁵⁷.

Note-se que para a Convenção da OIT a condição de trabalhador em domicílio permanece inalterada

“[...] independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”⁵⁸.

Assim, o fato de alguém fornecer os equipamentos, materiais e outros elementos que serão utilizados na prestação do labor, não influencia na classificação como trabalhador autônomo, exceto se ficar demonstrada a autonomia e o grau de dependência econômica.

Para Juliana Wulfin⁵⁹:

“[...] apesar da OIT não ter normas específicas sobre o teletrabalho, a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184, tratam das atividades laborais que são executadas fora das dependências da empresa – no domicílio do empregado ou em qualquer lugar. Conceito este que pode ser aplicado ao teletrabalho faltando, apenas, a complementação da necessidade da realização das tarefas com o auxílio dos meios eletrônicos e informatizados – próprios do teletrabalho”.

Por se tratarem de normas que orientam atividades desenvolvidas fora do ambiente das empresas, a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 são textos de grande importância para o teletrabalho, principalmente em relação ao estabelecimento do conceito, que precisa apenas do acréscimo relacionado à utilização dos meios telemáticos na execução das atividades laborativas.

⁵⁷ THIBAUT ARANDA, Javier – **El teletrabajo - análisis jurídico-laboral**. p. 19.

⁵⁸ GENEVRA – **Convention n.º 177**. *Op. cit.*

⁵⁹ WULFING, Juliana – **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil**. p. 137.

2.2 Acordo Marco Europeu sobre Teletrabalho (AMET)

Em 16 de julho de 2002, em Bruxelas, foi assinado o Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho (AMET), fato este considerando bom para os trabalhadores e para as empresas.

Assim, em um contexto de estratégia para o emprego, o Conselho Europeu convidou os interlocutores sociais com o objetivo de negociar acordos para modernizar a organização do trabalho, incluindo questões relacionadas ao trabalho flexível, objetivando melhorar a produtividade e a competitividade das empresas e, ao mesmo tempo, alcançar o equilíbrio necessário entre flexibilidade e segurança.

O citado acordo teve por objetivo proporcionar segurança, em média, a 4,5 milhões de trabalhadores dos países que fazem parte do bloco da União Europeia. Para a comissária responsável pelo Emprego e Assuntos Sociais:

"Trata-se de um acordo histórico. Não só esta iniciativa aproveitará aos trabalhadores e às empresas, mas trata-se também do primeiro acordo europeu concluído pelos próprios parceiros sociais. Este facto marca o advento da era do diálogo social europeu"⁶⁰.

No Acordo Marco-Europeu ficou definido que o teletrabalho é uma forma de organização e ou de realização do trabalho, utilizando as tecnologias da informação em um determinado contrato ou relação de trabalho, na qual um trabalho que poderia ser realizado igualmente na sede da empresa, é executado regularmente fora desse local⁶¹.

Ensina Júlio Manuel Vieira Gomes⁶² que se extrai, da definição do Acordo Marco-Europeu, três elementos caracterizadores do teletrabalho:

1. Trabalho realizado em local diverso ao ambiente normal da empresa;
2. Utilização de novas tecnologias de informática, devendo receber, tratar e enviar informações;

⁶⁰ EUROPEAN COMMISSION – **Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas**. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_pt.htm. Acesso em: 18 jan. 2019.

⁶¹ UNED – Universidad Estatal a Distancia – **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2019.

⁶² GOMES, Júlio Manuel Vieira – **Direito do Trabalho: Relações individuais de trabalho**, p. 740.

3. Identificação de que o teletrabalho corresponde a um modo diferente de execução e organização das atividades laborativas, não caracterizando tal condição, quando a utilização do computador se resume a uma espécie de máquina de escrever.

Restou ajustado que o Acordo Marco-Europeu (AMET) abrange os teletrabalhadores, entendendo-se, como tal, todo aquele que realiza teletrabalho, de acordo com a definição acima.

O caráter voluntário do teletrabalho em relação ao trabalhador e ao empregador é característica definida no Acordo Marco-Europeu (AMET), uma vez que a contratação desse tipo de atividade pode ocorrer de forma inicial, como também modificada após a contratação. Entretanto, seja de uma forma ou de outra, caberá ao contratante apresentar ao trabalhador, por escrito, as informações pertinentes, conforme a Diretiva 91/533/CEE, compreendendo os dados relativos às convenções coletivas aplicáveis e à descrição do trabalho a ser realizado.

Note-se que o teletrabalho não fazendo parte da contratação inicial, tanto trabalhador quando empregador, realizada uma oferta de teletrabalho por uma parte ou outra, poderá aceitar ou recusar.

Também, considerando a especificidade da atividade laboral do teletrabalho, é importante que o documento escrito contenha informações complementares relacionadas à qual departamento está vinculado o teletrabalhador, qual o superior imediato ou outras pessoas que podem e devem se dirigir em caso de eventuais dúvidas em relação a matérias profissionais ou até mesmo de natureza pessoal, modalidade de entrega dos trabalhos e demais assuntos pertinentes.

Ressalte-se que a Diretiva 91/533/CEE, de 14 de outubro de 1991, está relacionada à obrigatoriedade, aplicada a todo empregador e/ou empresário, de informar ao trabalhador acerca das condições aplicáveis ao contrato de trabalho e a relação laboral.

Esta Diretiva é aplicada a qualquer trabalhador que tenha um contrato de trabalho ou mantenha uma relação de trabalho definida pela legislação em vigor em um Estado-Membro e/ou sujeito à legislação em vigor num Estado-Membro da União Europeia⁶³.

⁶³ CONSELHO das Comunidades Europeias – **Directiva 91/533/CEE do Conselho**, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>. Acesso em: 21 jan. 2019.

Garante ainda o Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho que a mudança da execução das atividades para a modalidade de teletrabalho, não afeta o *status* de trabalho do trabalhador, nem também a recusa em aceitar a modificação para a condição de teletrabalhador, por si só, não é razão para a rescisão do contrato de trabalho, muito menos permite a modificação das condições de trabalho deste trabalhador.

Resguarda ainda a supramencionada norma que se o teletrabalho não fizer parte da descrição inicial do contrato, a decisão para mudar para a modalidade de teletrabalho é reversível por acordo individual ou coletivo. A reversibilidade implica no retorno do trabalhador a desenvolver as suas atividades nas instalações da empresa a pedido do trabalhador ou do empregador, cujas modalidades de reversibilidade serão estabelecidas por acordo individual ou coletivo.

Quanto às condições do emprego, o Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho (AMET) estabelece que os teletrabalhadores devem se beneficiar de idênticos direitos previstos pela legislação e acordos coletivos aplicados aos trabalhadores que exercem suas atividades nas instalações da empresa. No entanto, sendo necessário e considerando as peculiaridades do teletrabalho, restou permitida a celebração de acordos específicos complementares, seja de forma individual ou coletiva.

A proteção de dados é tema importante e previsto no AMET, prevendo que o empregador é responsável por tomar as medidas que serão impostas, principalmente no que diz respeito ao *software*, cujo objetivo é o de garantir a proteção dos dados utilizados e processados pelos teletrabalhadores durante a execução de suas atividades profissionais.

Cabe ao empregador informar ao teletrabalhador sobre todas as regras e normas da empresa relativas ao sigilo profissional e à proteção de dados, cabendo ao empregado o devido cumprimento, podendo sofrer sanções em caso de inobservância. Qualquer limitação relacionada ao uso dos equipamentos ou de ferramentas de computador, como a internet, também deve ser previamente informada pelo empregador ao teletrabalhador.

A vida privada do teletrabalhador deve ser respeitada pelo empregador, cabendo limitações em caso de instalação de sistema de vigilância, devendo ser proporcional ao objetivo perseguido e introduzido conforme estabelecido na Diretiva 90/270 da CEE – Comunidade Econômica Europeia⁶⁴, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

⁶⁴ CONSELHO das Comunidades Europeias – **Directiva 90/270/CEE do Conselho**, de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor (quinta Directiva especial na acepção do n° 1 do artigo 16° da Directiva 89/391/CEE). Disponível em:

Cabe destacar que a Diretiva 90/270 não se aplica:

- a) aos postos de condução de veículos ou de máquinas;
- b) aos sistemas informáticos integrados num meio de transporte;
- c) aos sistemas informáticos destinados prioritariamente à utilização pelo público;
- d) Aos sistemas ditos “portáteis”, desde que não sejam objeto de utilização prolongada num posto de trabalho;
- e) às calculadoras, às caixas registradoras e a qualquer equipamento dotado de um pequeno dispositivo de visualização de dados ou de medidas necessárias para a utilização direta desse equipamento;
- f) às máquinas de escrever de concepção clássica, ditas “máquinas de janela”.

Em relação aos equipamentos, o AMET tratou de esclarecer que a responsabilidade e os custos devem ser estabelecidos claramente antes de iniciar as atividades de teletrabalho. Entretanto, a regra geral é a de que cabe ao empregador facilitar, instalar e manter os equipamentos necessários para a realização do teletrabalho de forma regular, exceto se ficar acordado que o teletrabalhador utilizará os próprios equipamentos.

Sendo o teletrabalho utilizado regularmente, o empregador deve cobrir os custos diretamente originados por este trabalho, principalmente aqueles relacionados às tecnologias da comunicação, inclusive oferecendo um serviço adequado de apoio técnico.

Além disso, ao empregador é atribuída a responsabilidade, de acordo com a legislação nacional e convenções coletivas, em relação aos custos decorrentes das perdas ou defeitos nos equipamentos, bem como dos dados utilizados pelo teletrabalhador, cabendo a este último, adotar os cuidados necessários à preservação dos equipamentos, com proibição de colher ou divulgar material ilegal via internet.

Para saúde e segurança do teletrabalhador, o AMET previu que é responsabilidade do empregador, devendo seguir a Diretiva 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho, documento este que:

“[...] inclui princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios”⁶⁵.

Cabe ao empregador informar ao teletrabalhador a política da empresa destinada à saúde e à segurança no trabalho, especialmente no que se refere às exigências relacionadas às janelas de dados, que preveem acesso dos empregadores e representantes dos teletrabalhadores aos locais de teletrabalho, dentro dos limites da legislação e convenções coletivas nacionais. Para tanto, no caso de teletrabalho em domicílio, antes da inspeção, caberá a notificação e o consentimento prévio do teletrabalhador.

Para os países da Comunidade Económica Europeia, o acordo entrega ao teletrabalhador a oportunidade de gerenciar a organização do seu tempo de trabalho, ressaltando que a carga de trabalho e os critérios de resultados do teletrabalhador devem ser equivalentes aos daqueles trabalhadores que executam as suas funções nas instalações da empresa.

Além disso, deve o empregador assegurar-se de que foram tomadas todas as medidas para prevenir o isolamento do teletrabalhador em relação aos demais trabalhadores da mesma empresa, concedendo a oportunidade de encontros regulares entre os colegas de trabalho, bem como de ter acesso às informações da empresa.

Em relação ao tema treinamento e/ou capacitação, nota-se que há previsão clara no sentido de que os teletrabalhadores devem ter idêntica formação, oportunidades de desenvolvimento da carreira profissional e políticas de avaliação, conforme oferecidas aqueles que trabalham nas instalações da empresa. Entretanto, no caso dos teletrabalhadores, devem receber treinamento específico para utilizar o equipamento técnico à sua disposição e sobre as características desta forma de organização do trabalho.

Embasado no princípio da isonomia, verifica-se que o Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho não estabeleceu qualquer distinção em relação aos direitos coletivos, garantindo iguais previsões normativas aos teletrabalhadores, podendo, inclusive, participar das eleições para órgãos de representação de trabalhadores.

⁶⁵ CONSELHO das Comunidades Europeias — **Directiva 89/391/CEE do Conselho**, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>. Acesso em: 21 jan. 2019.

Considerando a importância da matéria, nota-se que vários países do bloco da União Europeia, bem como entidades de representação de empregados e empregadores, já aderiram ao Acordo-Marco Europeu sobre teletrabalho, a exemplo de Portugal, que em 2009 alterou o seu Código do Trabalho, inserindo a “SUBSECÇÃO V”, que trata especificamente sobre o Teletrabalho.

Em Espanha, no ano de 2012, foi editado o Real Decreto-ley 3/2012⁶⁶ que trata das medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho, prevendo o teletrabalho como uma forma particular de organização do trabalho que se encaixa perfeitamente no modelo produtivo e económico, favorecendo a flexibilidade das empresas na organização do trabalho de modo a aumentar as oportunidades de emprego e otimizar as relações entre o tempo de trabalho e a vida pessoal e familiar do trabalhador⁶⁷.

Com o referido Decreto, restou modificada a tradicional organização do trabalho em casa para estabelecer, através de uma regulação equilibrada de direitos e obrigações, a previsibilidade jurídica de trabalhar a distância com base no uso intensivo de novas tecnologias.

Entretanto, constatamos que foi a Itália quem primeiro editou na Europa uma legislação voltada para o teletrabalhador, com a denominada lei *Bassanini* destinada aos teletrabalhadores do setor público (Lei de 16 de junho de 1998, nº 191), que no seu artigo 4.º estabeleceu a possibilidade de a Administração Pública Italiana utilizar-se do trabalho a distância, vejamos:

“1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilita' di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parita' di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalita' per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa”⁶⁸.

⁶⁶ ESPANHA – Real Decreto - ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 22 jan. 2018.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ ITÁLIA – Legge 16 giugno 1998, n. 191. "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica". Disponível em: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>. Acesso em: 22 jan. 2019.

A referida lei foi regulamentada pelo Decreto Presidencial de 08 de março de 1999, nº 70, conceituando o teletrabalho como sendo “o trabalho desempenhado por um funcionário em local apropriado, fora das instalações do serviço, onde a sua prestação seja tecnicamente possível, com o apoio das tecnologias de informação e de comunicação, em que se permita o contacto com o respetivo serviço”.

2.3 O teletrabalho em Portugal

Em Portugal, de forma semelhante ao que aconteceu em outros países, a necessidade

“[...] de acompanhar a vontade das empresas no sentido de desenvolverem novas práticas, em matéria de gestão de recursos humanos, mais adaptadas às exigências produtivas e de competitividade, tem levado à adopção de regras jurídicas que visam a flexibilidade da organização do trabalho”⁶⁹.

Assim, ao falar de teletrabalho em Portugal, não podemos deixar de comentar sobre o Acordo de Concertação Estratégica - 1996/1999, de 20 de dezembro de 1996, celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social.

O citado acordo teve por objetivo integrar a nação portuguesa ao centro político da construção europeia, de forma a reforçar a competitividade, bem como a promoção ao emprego e à coesão social⁷⁰, possibilitando o surgimento de um ambiente propício ao investimento produtivo e à criação de empregos.

Para tal desiderato, foram estabelecidas as bases do acordo, bem como os princípios gerais destinados ao favorecimento do desenvolvimento económico e social de Portugal.

Entre os princípios estabelecidos na citada norma, podemos destacar os de número 1 e 10⁷¹, contendo, por objetivo, respectivamente, o seguinte:

⁶⁹ PÓVOA, Cláudia Vaz; HENRIQUES, Joana Costa; ALVES, Maria Luísa Teixeira; RODRIGUES, Patrícia Pinto – **Estudos de Direito de Trabalho**. p. 93.

⁷⁰ ACORDO de Concertação Estratégica 1996/1999 (Celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social), Disponível em: <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f49/58bf17f49603c405903400.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2019.

⁷¹ *Idem*.

“1. A promoção de um maior grau de coesão económica e social, onde o nível, a qualidade e a sustentabilidade do emprego, a redução das assimetrias regionais e o combate à exclusão social, são considerados como elementos fundamentais na afirmação da dimensão social do desenvolvimento, exige um empenhamento comum no ajustamento estrutural da economia portuguesa às novas condições de competitividade em mercados globalizados.

[...]

10. O combate ao desemprego, valorizando muito em especial as situações de dos jovens qualificados, onde é mais visível o desperdício de recursos, e dos trabalhadores mais idosos, onde é mais elevado o risco de exclusão definitiva do mercado de trabalho. O reforço do nível técnico das empresas, em particular das pequenas e médias, através do recrutamento de quadros médios e superiores permanece como objectivo fundamental”.

Também foi identificado no Acordo de Concertação Estratégica, mais precisamente no seu item 1.7, que as novas tecnologias de informação e telecomunicação

“[...] podem representar uma ameaça ao emprego geralmente dependente do trabalho manual, libertando as pessoas de actividades penosas e repetitivas, mas podem também exigir competências de mais elevado nível de qualificação que dificilmente se encontram no mercado de trabalho”.

Em razão disso, ficou reconhecido no citado Acordo que o Teletrabalho tem condições de favorecer a movimentação geográfica dos trabalhadores, notadamente aqueles que não possuem a necessidade de executar as suas tarefas em um escritório e/ou oficina, podendo desenvolver em qualquer lugar, desde que devidamente amparado por meios eletrónicos e de telecomunicação.

Assim, neste Acordo de Concertação Estratégica, foi definido um conceito, afirmando que o teletrabalho:

“[...] é uma das novas formas de trabalho características da Sociedade da Informação, e pode ser, efectivamente, um meio de precarização do emprego se não tiver associado meios cautelares de promoção da segurança na relação de trabalho. Nesse sentido, é possível criarem-se “centros de trabalho locais”, orientados para o auto-serviço ou para o trabalho comunitário”.

O ponto positivo na implantação do teletrabalho reconhecido no Acordo de Concertação Estratégica é o de que regiões mais desfavorecidas podem se beneficiar com a manutenção do trabalhador perto dos seus locais normais de residência, mantendo-se inalterados os laços familiares e as relações de amizade com a sua comunidade.

Em relação ao ponto negativo, restou identificado que

“[...] o teletrabalho pode potenciar o isolamento dos indivíduos, e há que encontrar uma solução eficaz para que esta forma de trabalho possa ser negociada e estudada nas suas diferentes dimensões. Será necessário, por conseguinte, encontrar formas de regulação destas formas de trabalho de modo a evitar os efeitos negativos que elas podem produzir quando forem aplicadas de modo indiscriminado e sem controlo”⁷².

De qualquer modo, as questões relacionadas ao teletrabalho poderão ser equacionadas por meio da manifestação dos parceiros sociais, enquadramentos legislativos prevendo novas formas de relações e organização do trabalho, inclusive com orientações governamentais para a introdução do teletrabalho na Administração Pública.

Como medidas para o desenvolvimento da sociedade de informação, o Acordo de Concertação Estratégica trouxe como norte a edição de um código de boas práticas de modo a incentivar as atividades em rede com recurso ao teletrabalho, seja na Administração Pública ou na iniciativa privada, visando

“Apoiar projectos-piloto no domínio do teletrabalho e de redes de teletrabalho, nomeadamente telecentros e centro-satélites de teletrabalho, bem como projectos de auto-emprego e projectos-piloto empresariais de melhoria das condições de vida no trabalho com utilização de tecnologias de informação e telecomunicação (em 1998/99)”⁷³.

Também há de ser lembrada a Resolução do Conselho de Ministros nº 16, de 21 de março de 1996, criadora da “Missão para a Sociedade da Informação”, formada por equipe com vários representantes membros do governo e por 03 (três) peritos designados pelo Ministério da Ciência e Tecnologia de Portugal, objetivando uma ampla discussão nacional para identificar e estabelecer quais as necessidades que o país possuía dentro da Sociedade de Informação.

⁷² ACORDO de Concertação Estratégica 1996/1999. *Op. cit.* p. 33.

⁷³ *Idem.* p. 119.

Tal medida resultou na criação do “Programa Operacional Sociedade da Informação”⁷⁴, que define as condições para financiamento aos projetos apresentados com o intuito de desenvolver competências no âmbito das medidas do Programa Operacional Sociedade da Informação, aprovado por Decisão da Comissão Europeia n.º C (2000) 1786, de 28 de julho de 2000, e que visa:

- “a) A certificação de competências básicas de cidadania em tecnologias de informação a qualquer cidadão, através da atribuição do Diploma de Competências Básicas em Tecnologias de Informação estabelecido em legislação própria.
- b) A formação básica em tecnologias de informação, com vista à obtenção do Diploma referido na alínea anterior.
- c) A certificação/formação de competências em tecnologias de informação de outros níveis para fins profissionais;
- d) O desenvolvimento de materiais de auto-formação, básica ou de outros níveis para fins profissionais, em tecnologias de informação suportados ou assistidos por tecnologias de informação e comunicação”.

No ano seguinte, em 1997, foi editado o denominado “Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal”, que reconhece que a sociedade da informação tem por funcionamento a necessidade de recorrer de forma crescente a redes digitais de informação, que afirma o seguinte:

“As tecnologias da informação e das comunicações são já parte integrante do nosso quotidiano. Invadiram as nossas casas, locais de trabalho e de lazer. Oferecem instrumentos úteis para as comunicações pessoais e de trabalho, para o processamento de textos e de informação sistematizada, para acesso a bases de dados e à informação distribuída nas redes electrónicas digitais, para além de se encontrarem integradas em numerosos equipamentos do dia a dia, em casa, no escritório, na fábrica, nos transportes, na educação e na saúde. A sociedade da informação não pertence a um futuro distante. Assume uma importância crescente na vida colectiva actual e introduz uma nova dimensão no modelo das sociedades modernas”⁷⁵.

⁷⁴ PROGRAMA Operacional Sociedade da Informação. Regulamento de acesso à Medida 1.1 - “Competências Básicas”. Disponível em: http://ltodi.est.ips.pt/gab_juridico/actualizacoes/pos-c/DC%20925-01_Regulamento.pdf. Acesso em: 28 jan. 2019.

⁷⁵ MISSÃO para a Sociedade da Informação – **Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal**. p. 5.

No tópico destinado ao “Saber disponível”⁷⁶, identificou-se que na sociedade dos dias atuais “[...] o conhecimento é um bem de valor inestimável, pelo que é necessário promover a criação de mecanismos que contribuam para a sua consolidação e difusão. [...]”, ou seja, “a Sociedade da Informação é uma sociedade do primado do saber”. Com isso:

“abre-se a possibilidade de recriação do passado através da reconstituição virtual de contextos arquitectónicos, pelo surgimento de novos instrumentos para a prática da conservação preventiva e de intervenções de restauro e pelas possibilidades de um acesso facilitado a novas metodologias de inventariação, práticas de investigação e edição, através do **teletrabalho** e do comércio electrónico”⁷⁷.

No tópico referente à “Empresa na Sociedade da Informação”, o “Livro Verde” afirma que o teletrabalho tem contribuído para a geração de novas formas do exercício das profissões e, por isso, necessário se faz preparar o cidadão para este novo modo de laborar. Aponta, ainda, que a matéria deve receber tratamento legislativo que venha reconhecer e incentivar tal atividade⁷⁸.

Em razão disso, o “Livro Verde de Portugal” trouxe um tópico específico tratando sobre o teletrabalho, inclusive apresentando o conceito, nos seguintes termos:

“O **teletrabalho** poderá ser entendido como **um modo flexível de trabalho, cobrindo várias áreas de actividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de casa ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho**. As telecomunicações e as tecnologias de informação constituirão cada vez mais ferramentas indispensáveis no desempenho do trabalho remoto, quebrando barreiras geográficas e permitindo a partilha de informação num ambiente electrónico disperso”⁷⁹.

A economia financeira e de tempo para o deslocamento dos trabalhadores, inclusive os benefícios ambientais e de flexibilidade da jornada de trabalho foram considerados no referido documento, levando-se em conta esta nova possibilidade de uma pessoa exercer as suas atividades laborais em sua residência ou em qualquer outro local, a exemplo de um telecentro, com o uso de tecnologias da informação e da comunicação.

⁷⁶ *Idem.* p. 33.

⁷⁷ *Idem.* p. 35.

⁷⁸ *Idem.* p. 49

⁷⁹ MISSÃO para a Sociedade da Informação – **Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal**. p. 54. Grifos nossos.

Entretanto, não foi esquecido que o teletrabalho também pode ser considerado um modo de precarização do emprego, devendo ser tomadas todas as cautelas e atenção para que seja concedida a devida segurança na relação de trabalho, evitando-se, ainda, o isolamento do teletrabalhador e a regulação da matéria com o objetivo de evitar reflexos negativos quando aplicada de forma indiscriminada e sem o devido controle.

Embora os meios tecnológicos ainda não sejam de valores baixos, seus custos vêm diminuindo ano a ano, de modo que as empresas estão percebendo que por meio do teletrabalho podem alcançar maiores níveis de eficiência e flexibilidade, em contraponto com a diminuição de custos, principalmente aqueles custos fixos destinados às instalações e logísticas, permitindo, com isso, uma maior competitividade no mercado global cada vez mais concorrido.

O estudo contido no “Livro verde para a Sociedade da Informação em Portugal” defende que:

“O teletrabalho poderá funcionar como um estímulo importante no desenvolvimento económico e tecnológico das empresas, sobretudo nas de pequena e média dimensão, que desta forma poderão competir melhor com as empresas maiores que não optem por métodos de trabalho inovadores, mais flexíveis e económicos. Por outro lado, o teletrabalho será também fundamental como um polo descentralizador dos locais tradicionais de trabalho, concentrados nos grandes centros urbanos”⁸⁰.

Por fim, o referido estudo aponta para a necessidade de o Governo apoiar a adesão ao teletrabalho, implementando esta nova maneira de exercício das atividades laborativas na Administração Pública, como forma de desenvolvimento regional e da melhoria das condições de vida e de trabalho da população, ressaltando que o teletrabalho “é matéria que deve ser negociada e enquadrada legislativamente pelo Governo e pelos Parceiros Sociais”⁸¹.

Considerando a necessidade de adotar medidas favoráveis aos cidadãos com deficiências físicas, visuais, auditivas e mentais, como forma de viabilizar que possam usufruir das potencialidades das tecnologias de informação enquanto fator promotor da respectiva integração na comunidade foi editada a Resolução do Conselho de Ministros 96, de

⁸⁰ *Idem.* p. 54-55.

⁸¹ MISSÃO para a Sociedade da Informação – **Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal**. p. 56.

26 de agosto de 1999, criando a Iniciativa Nacional para os Cidadãos com Necessidades Especiais na Sociedade da Informação.

Para tal desiderato, algumas medidas foram propostas, entre elas a do item 4.2 que indica a criação de “[...] centros de recursos para cidadãos com necessidades especiais, promovendo a criação de centros de teletrabalho dirigidos a estes cidadãos”⁸², considerando a necessidade de inclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, bem como a manutenção de sua vida ativa.

Observa-se com a proposição supra que o teletrabalho poderá proporcionar facilidades de colocação no mercado de trabalho para aqueles cidadãos com limitações de mobilidade.

Na Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2000, de 10 de julho, verificamos que teve como um dos objetivos principais a regulamentação do teletrabalho, prevendo, ainda, medidas importantes, tais como a “criação de um sistema de apoio ao teletrabalho de pessoas com deficiência e de uma bolsa de emprego para teletrabalho” e “incentivo fiscal para as empresas que promovam o emprego domiciliário de trabalhadores portadores de deficiência”⁸³.

Já a Resolução do Conselho de Ministros n.º 110/2000, de 22 de agosto, aprovou a denominada “Iniciativa Internet”, adotando o respectivo plano de ação de forma a promover a elaboração de legislação sobre teletrabalho⁸⁴.

Diante dessa sequência de medidas e ações é que, para a iniciativa privada, Portugal foi o primeiro país da Europa a regulamentar o instituto do teletrabalho, constando sua previsão na alínea “b” do artigo 103.º e na SECÇÃO IV do revogado Código do Trabalho de 2003⁸⁵ (artigos 233.º a 243.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, aprovou o novo e atual Código do Trabalho (CT) de Portugal, revogando expressamente na alínea “a”, item “1” do artigo 12.º da

⁸² Resolução do Conselho de Ministros 96, de 26 de agosto de 1999. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto#summary>. Acesso em 28 jan. 2019.

⁸³ Resolução do Conselho de Ministros 81, de 10 de julho de 2000. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/116485/resolucao-do-conselho-de-ministros-81-2000-de-10-de-julho>. Acesso em 29 jan. 2019. Itens 9.4 e 9.8.

⁸⁴ Resolução do Conselho de Ministros 110/2000, de 22 de Agosto. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/117758/resolucao-do-conselho-de-ministros-110-2000-de-22-de-agosto>. Acesso em: 29 jan. 2019.

⁸⁵ Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.ºC2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em: 29 jan. 2019.

Lei nº 99, de 27 de agosto de 2003, estabelecendo regras específicas para o teletrabalho na modalidade subordinado (artigos 165.º a 171.º e 218.º).

Assim, considerando a importância da matéria, passamos à análise de cada um dos artigos do Código do Trabalho de Portugal destinados aos teletrabalhadores.

O primeiro deles é o artigo 165.º que apresenta a definição para o teletrabalho, de modo que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Na supracitada definição, destacamos a expressão “prestação laboral realizada com **subordinação jurídica**”, demonstrando que a norma é destinada ao teletrabalhador empregado. Não foi por outro motivo que o tópico do artigo 166.º tem por tema o “Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho”.

O outro elemento importante é o fato de o labor ser realizado com **habitualidade fora da empresa**, descaracterizando, portanto, o teletrabalho realizado de forma eventual.

Além disso, a utilização de recursos de tecnologia de informação e de comunicação é elemento essencial para a caracterização do teletrabalho, pois sem tais recursos teremos a realização de um labor de outra espécie, não podendo se falar em teletrabalho.

Maria Regina Redinha define teletrabalho como “a modalidade de trabalho desenvolvido num local situado fora das instalações centrais da empresa, através da utilização de meios informáticos e/ou telemáticos que permitem, simultaneamente, a separação geográfica e a comunicação”⁸⁶.

Para António Monteiro Fernandes, a definição contida no referido Código do Trabalho é bastante defeituosa, entretanto deixa claro que se trata de uma modalidade de trabalho juridicamente subordinado⁸⁷, ficando de fora do âmbito de aplicação do Código, as demais formas de prestação de serviços, mesmo que utilizem as tecnologias de comunicação e informação.

Pedro Romano Martinez⁸⁸ ensina que “[...], um prestador de serviços, ou mesmo um trabalhador com contrato equiparado (art. 10º. do CT), independentemente do

⁸⁶ *Op. cit.* p. 90.

⁸⁷ FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. p. 209

⁸⁸ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. p. 680

modo como realiza a sua atividade, não se qualifica como teletrabalhador para efeitos do disposto nos arts. 165.º e ss. do CT [...]”.

Importante ainda esclarecer a diferença entre o teletrabalho e o trabalho no domicílio para a legislação portuguesa, de forma a evitar dificuldades de interpretação.

A Lei nº 101/2009 estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio em Portugal determinando em seu artigo 1.º:

“[...] A presente lei regula a prestação de actividade, sem subordinação jurídica, no domicílio ou em instalação do trabalhador, bem como a que ocorre para, após comprar a matéria-prima, fornecer o produto acabado por certo preço ao vendedor dela, desde que em qualquer caso o trabalhador esteja na dependência económica do beneficiário da actividade”.

Caracteriza-se também o trabalho em domicílio quando, para o mesmo beneficiário da atividade, até quatro trabalhadores, sem subordinação jurídica e sem dependência económica entre si, executam as atividades no domicílio de um dos trabalhadores (Item “1” do art. 1.º Lei nº 101/2009).

O fator diferencial entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho é que o primeiro está limitado a trabalhos exclusivamente manuais realizados através de mão de obra com pouca qualificação e sem subordinação jurídica, enquanto o segundo envolve mão de obra qualificada, bem remunerada, prestação de trabalho intelectual, com a utilização de recursos de tecnologia de informação e da comunicação, podendo envolver a prestação de trabalho subordinado.

A subordinação jurídica está definida no mesmo Código do Trabalho no art. 128.º, nº 1, alínea “e”, estabelecendo que “Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: [...] e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; ”.

Avançando no texto do Código do Trabalho Português, constatamos que o art. 166.º autoriza o exercício do teletrabalho ao trabalhador já pertencente aos quadros de empregados da empresa e/ou aquele contratado para tal modalidade, desde que seja firmado contrato específico para prestação de serviços de teletrabalho, na forma escrita, contendo:

“a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

- b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho”.

Assim, ocorrendo determinado acordo na forma não escrita ou que não contenha os requisitos das alíneas “a” a “f” do art. 166.º, tal avença não será submetida ao regime de teletrabalho definida do Código do Trabalho de Portugal.

Além disso, quando o trabalhador for vítima de violência doméstica, prevista na forma do nº 1 do artigo 195.º do mesmo Código do Trabalho, “[...] tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada”, não podendo o empregador recusar o pedido do trabalhador, pois tal recusa caracteriza violação contratual de natureza grave.

De igual modo, “o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito” (artigo 166.º, nº 3).

Observe-se que a reversão da condição de teletrabalhador para o regime dos demais trabalhadores é perfeitamente possível a qualquer tempo, seja de forma definitiva ou provisória, observando-se, apenas, o ajuste prévio e escrito com o empregador.

A legislação impôs a obrigatoriedade da forma escrita para o regime de teletrabalho, tendo em vista a necessidade de utilização como prova de estipulação do referido regime laboral, configurando-se falta leve tal violação por parte do empregador.

No que diz respeito ao regime destinado aos trabalhadores anteriormente vinculados ao empregador “[...] a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 03 (três) anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho” (artigo 167.º, nº 1 do CT), podendo o contrato ser denunciado por qualquer uma das partes nos primeiros 30 (trinta) dias de sua vigência (nº 2)

Findo o contrato para prestação de teletrabalho subordinado, o empregado deve regressar ao *status quo ante*, observado o quanto acordado em acordo individual ou coletivo de trabalho, constituindo falta grave do empregador a violação da referida regra.

Em relação aos instrumentos de trabalho relacionados às tecnologias de informação e de comunicação para a prestação subordinada de teletrabalho, a legislação portuguesa foi bastante esclarecedora ao disciplinar que na falta de estipulação contratual, entende-se que os equipamentos são de propriedade do empregador que, inclusive, possui a responsabilidade pela instalação, manutenção e pagamento das despesas resultantes da sua utilização (artigo 168.º, nº 1 do CT).

Em razão disso, o teletrabalhador fica proibido de dar destinação diversa aos instrumentos e/ou equipamentos fornecidos pelo empregador, devendo observar fielmente as regras de sua utilização e funcionamento.

Entretanto, verificando-se que foi o prestador de serviço que escolheu assumir financeiramente a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para a prestação dos serviços de teletrabalho, tal situação demonstrará um indício de autonomia jurídica do teletrabalhador.

O princípio da isonomia está identificado no artigo 169.º, nº 1 do Código do Trabalho Português, uma vez que foram garantidos idênticos direitos entre o trabalhador abrangido pelo regime de teletrabalho com os demais trabalhadores, que podemos denominar de trabalhadores “presenciais”, principalmente no que diz respeito às questões relacionadas a treinamento para qualificação, promoção para avanço na carreira profissional, limitação da jornada laboral, segurança e saúde do teletrabalhador e devida reparação por eventual dano material e/ou moral sofrido no exercício da profissão (acidente do trabalho ou doença ocupacional).

Esta questão relacionada à igualdade de direitos entre o trabalhador que presta serviço no ambiente da empresa e o teletrabalhador ficou evidenciada em Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, datado de 16/05/2017, referente ao Processo 923/11.1TBCTB-C.C2⁸⁹, da Relatoria de Maria João Areias, trecho abaixo transcrito:

“Como salientam José Pedro Anacoreta e Rita Garcia e Costa[16], **não existe nenhuma razão para que os créditos de dois trabalhadores da mesma empresa tenham um tratamento diferente**, apenas porque um prestou serviço num imóvel

⁸⁹Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/a908d21a2e9a0bd480258133004ab686?OpenDocument>. Acesso em: 30 jan. 2019.

propriedade da empresa e outro num imóvel arrendado; assim como, **o trabalhador que exerce as suas funções fora das instalações da empresa ou que está sujeito ao regime do teletrabalho não gozaria de qualquer garantia especial sobre os imóveis do empregador**”. (grifos nossos)

Considerando as peculiaridades do teletrabalho, cabe ao empregador fornecer treinamento específico a este tipo de empregado, treinamento adequado sobre a utilização das tecnologias de informação e de comunicação postas a sua utilização, permitindo que o teletrabalhador possa exercer plena e adequadamente as suas atividades.

Como medida de higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral, o empregador fica obrigado a evitar o isolamento do teletrabalhador, devendo promover contatos regulares com a empresa e com os demais trabalhadores, de forma a evitar o seu isolamento com os demais colegas de trabalho.

O Código do Trabalho de Portugal também se preocupou com a privacidade do trabalhador que exerce suas funções no regime de teletrabalho, determinando que o empregador deve respeitar os períodos de descanso e repouso do obreiro com a sua família, devendo, ainda, proporcionar “[...] boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”⁹⁰ (art. 170.º do Código do Trabalho).

Ademais, considerando as peculiaridades quando o labor em teletrabalho for desenvolvido no domicílio do trabalhador, eventual visita fica limitada ao controle da atividade laborativa e/ou dos instrumentos de trabalho, vedada a sua realização antes das 09 (nove) horas e depois das 19 (dezenove) horas e, ainda assim, com a obrigatória presença do trabalhador ou de outra pessoa por ele expressamente designada.

O artigo no art. 171.º do referido Código do Trabalho insere os teletrabalhadores no número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos legais relativos à estruturação da representação e participação coletiva, inclusive com possibilidade de candidatura, se assim desejar.

Possibilita, ainda, que os recursos das TIC's disponibilizados para a prestação do teletrabalho sejam utilizados para participação do teletrabalhador em reuniões promovidas no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

As informações sindicais poderão chegar ao teletrabalhador por meio dos recursos de tecnologia de informação e de comunicação postos à sua disposição, promovendo a comunicação do trabalhador em regime de teletrabalho, principalmente em relação às

⁹⁰ CÓDIGO do Trabalho de Portugal – Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009.

divulgações promovidas pelo Delegado sindical (convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores), conforme previsão contida no artigo 465.º do Código do Trabalho.

No setor público de Portugal, não podemos deixar de mencionar o Decreto-Lei nº 259/98, estabelecendo as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública, aplicando-se a todos os serviços públicos, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados ou de fundos públicos, que facilitam “[...] a concretização do designado «teletrabalho», o alargamento do âmbito de aplicação do trabalho a meio tempo e a atribuição dos dirigentes máximos dos serviços da responsabilidade de gestão dos regimes de prestação de trabalho, entre outras”.

Entretanto, apenas com a Lei nº 59/2008, foi aprovado o Regime e o Regulamento do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, revogado pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, que estabelece no artigo 68.º que “[...] é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial **e de teletrabalho**”. (grifos nossos)

De igual modo, ficou também previsto para os trabalhadores nomeados para funções públicas a possibilidade de exercer as atividades na modalidade de teletrabalho, desde que mediante requerimento do trabalhador (art. 69.º da Lei nº 35/2014).

Além disso, não podemos deixar de comentar sobre o trabalho desenvolvido pela Comissão Europeia (DG CNECT), que apura anualmente “O Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES)”⁹¹. Para fins deste estudo, tomaremos por base o último relatório do ano de 2018, relacionado a Portugal.

O referido relatório tem por objetivo apurar o progresso dos Estados-Membros da Comunidade Comum Europeia (CCE) relacionada à digitalização, levando-se em conta os seguintes pontos⁹²:

1. Em relação à conectividade, observa-se a banda larga fixa, banda larga móvel e preços;
2. No que diz respeito ao capital humano, verifica-se a utilização da internet, competências digitais básicas e avançadas;

⁹¹ Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES) de 2018, Relatório por País, Portugal. Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>. Acesso em: 05 fev. 2019.

⁹² *Idem*.

3. Quanto à utilização dos serviços de internet, observa-se a utilização de conteúdos, comunicações e transações em linha pelos cidadãos.

4. No ponto destinado à integração das tecnologias digitais, apura-se o nível de digitalização das empresas e de comércio eletrônico.

5. Por fim, em relação ao oferecimento de serviços públicos digitais, registram-se os progressos da Administração Pública em linha e saúde em linha.

Embora a classificação de Portugal tenha caído de 15º para 16º colocado no IDES/2018, em relação aos 28 Estados-Membros da CCE, nota-se que no decorrer dos anos vem ocorrendo uma evolução mais rápida do que a média dos demais componentes da União Europeia (UE), o que coloca Portugal no grupo de países com desenvolvimento médio⁹³.

2.4 O teletrabalho na América Latina

No que diz respeito ao teletrabalho na América Latina, verificamos que apesar da evolução tecnológica cada vez mais crescente nos dias atuais, ainda existe pouca expressividade numérica em relação aos países considerados desenvolvidos, muito embora tenha aumentado bastante nos últimos anos, inclusive em relação aos teletrabalhadores dos serviços públicos relacionados aos diversos órgãos de governo.

Brasil, seguido do México apresentam os maiores números de teletrabalhadores, vindo em seguida Argentina, Bolívia, Colômbia, Costa Rica, Peru e Chile, razão pela qual este estudo vai se limitar a esses países.

Quanto ao teletrabalho no México, evidenciamos que, de acordo com o Instituto Nacional de Estatísticas e Geografia do México, no ano de 2015 a população do referido país alcançou 119.530.753 (cento e dezenove milhões e quinhentos e trinta mil e setecentos e cinquenta e três) habitantes, enquanto que o número de teletrabalhadores representava tão somente 5% (cinco por cento) da população economicamente ativa, cujo número total em 2018 era de 54.590.773 (cinquenta e quatro milhões e quinhentos e noventa mil e setecentos e setenta e três) trabalhadores⁹⁴.

⁹³ *Idem*.

⁹⁴ EFIEMPRESA – Teletrabajo México, Tomando Impulso Social y Económico. Disponível em: <https://efiempresa.com/blog/efiempresa-teletrabajo-mexico/>. Acesso em: 06 fev. 2019.

A previsão legal do teletrabalho é muito tímida e foi inserida na Lei Federal do Trabalho, mais precisamente no artigo 311⁹⁵, no capítulo destinado ao trabalho em domicílio, equiparando os teletrabalhadores com aqueles que realizam atividades em sua residência.

A redação originária definia apenas o trabalho em domicílio, como sendo aquele executado habitualmente para o empregador, no domicílio do trabalhador ou em outro local livremente escolhido por ele, sem a supervisão nem a direção imediata do contratante.

Com a redação acrescentada pelo Decreto de 30 de novembro de 2012, ficou determinado na lei que *“será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”*.

Além disso, o mesmo decreto estabeleceu que se o trabalho for realizado em condições diferentes das indicadas no artigo nº 311, será regido pelas disposições gerais da Lei Federal do Trabalho.

Como se observa, diferentemente do que ocorreu em alguns países da América Latina, a legislação Mexicana limitou-se apenas a definir o conceito de teletrabalho e, mesmo assim, considerando como um trabalho em domicílio, com a única diferença de que são utilizadas tecnologias de informação e de comunicação. Não há na norma previsão de direitos e obrigações, muito menos princípios mínimos a serem observados.

Na Argentina, a regulamentação jurídica sobre a matéria é encontrada na Resolução nº 595/2013⁹⁶, do Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social, disciplina regulamentadora da Lei nº 2.861/2013, norma esta que trata sobre a promoção e difusão do Teletrabalho, estabelecendo em seu artigo 3º que:

“Entiéndese por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC)”.

⁹⁵ MÉXICO – **Ley Federal del Trabajo**. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o de abril de 1970. Disponível em: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-sexto/capitulo-xii/#articulo-311>. Acesso em: 12 fev. 2019.

⁹⁶ ARGENTINA – **Resolución 595/2013**. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf. Acesso em: 12 fev. 2019.

A supracitada norma apresenta ainda em seu bojo uma definição para o teletrabalhador, como sendo todo aquele que realiza teletrabalho pelos meios definidos no artigo 3º da referida resolução, bem como princípios mínimos, entre eles:

- 1) O da Voluntariedade;
- 2) Igualdade em relação aos trabalhadores físicos;
- 3) Aplicabilidade da liberdade de associação;
- 4) Requisitos de prevenção em termos de segurança e higiene.

Para as regras estabelecidas na Argentina, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho que é realizada remotamente por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's) na casa do trabalhador ou em outro local, desde que seja estranho ao espaço definido normalmente para as atividades do empregador.

Apesar da regulamentação, verifica-se que na Argentina não há um maior incentivo quanto ao tema teletrabalho, muito embora se reconheça que o teletrabalho fornece vantagens específicas para as organizações, como também para os teletrabalhadores, seu ambiente familiar e a sociedade como um todo.

Nota-se também que a Bolívia vem apresentando avanço no que diz respeito à proteção dos teletrabalhadores, seja pelo uso dos costumes, como também após a edição da Lei nº 164/2011⁹⁷, definidora de regras para o uso das TIC, contribuindo bastante para o avanço do teletrabalho no citado país.

O objetivo da norma foi o de estabelecer o regime de telecomunicações e TIC, do serviço do sistema postal e do sistema de regulação, de forma a garantir o direito humano individual e coletivo à comunicação, no que diz respeito à pluralidade econômica, social, direitos legais, políticos e culturais de todos os bolivianos, nações e povos camponeses indígenas e comunidades interculturais e afro-bolivianas do Estado Plurinacional da Bolívia.

Na Colômbia, desde o ano de 2008 vem sendo estabelecida uma legislação para os trabalhadores daquele país, cujo objetivo é o de fornecer uma maior segurança jurídica em relação aos direitos dos teletrabalhadores.

⁹⁷ BOLÍVIA – Ley nº 164. Ley de 8 de agosto de 2011. Disponível em: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/bo/bo052es.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2019.

A Lei nº 1.221/2008⁹⁸ estabelece o reconhecimento do Teletrabalho na Colômbia como modalidade de trabalho em suas formas de aplicação, as bases para a geração de uma política pública de promoção do teletrabalho e de uma política pública de teletrabalho para a população vulnerável, determinando em seu artigo 1º que: *“La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)”*.

A referida norma também criou a Rede Nacional de Promoção do Teletrabalho, com o objetivo de promover e divulgar essa prática no país e prever garantias trabalhistas, sindicais e previdenciárias para os Teletrabalhadores, trazendo, inclusive, algumas definições necessárias à sua implementação, como, por exemplo:

*“**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*

***Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.*

Nota-se que a legislação colombiana sobre teletrabalho é bastante abrangente, uma vez que não só trouxe a definição do que é teletrabalho e teletrabalhador, como também apresenta as formas de como pode ocorrer, ou seja, na modalidade autônoma, móvel ou suplementar.

Pela referida norma, o teletrabalho autônomo ocorre quando o teletrabalhador utiliza seu próprio domicílio ou outro lugar escolhido para desenvolver a sua atividade profissional. Neste tipo também estão as pessoas que sempre trabalham fora do ambiente da empresa, comparecendo à sede do empregador apenas em algumas ocasiões.

Na modalidade móvel, os teletrabalhadores não possuem um local de trabalho previamente estabelecido, entretanto, as principais ferramentas para desenvolver suas atividades laborativas são em dispositivos móveis de tecnologias de informação e de comunicação.

⁹⁸ COLÔMBIA – **Ley 1.221**, de 16 de julho de 2008. Diario Oficial nº. 47.052 de 16 de julho de 2008. Disponível em: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

Os teletrabalhadores da modalidade suplementar são aqueles que trabalham dois ou três dias na semana em casa e no resto do tempo eles realizam as suas atividades laborativas na sede da empregadora e/ou contratante.

Em 2012 foi editado o Decreto nº 884, tratando sobre as condições de trabalho que regem o teletrabalho em relação à dependência, relações entre empregadores e teletrabalhadores, obrigações para entidades públicas e privadas, como também estabeleceu os princípios da voluntariedade, igualdade e reversibilidade que se aplicam ao novo modelo laboral e a Resolução nº 886/2012, que define as entidades que fazem parte da Rede de Promoção de Teletrabalho e as obrigações correspondentes.

Em Costa Rica, podemos citar como normas de interesse dos teletrabalhadores o Decreto nº 39.225⁹⁹, do Ministério do Trabalho e Seguridade Social, bem como o guia para a implementação do teletrabalho nas instituições públicas e privadas.

O referido decreto apresenta como objetivo o de promover e regulamentar o Teletrabalho nas instituições do Estado, como instrumento para promover a modernização, reduzir custos, aumentar a produtividade, reduzir o consumo de combustível, favorecer conciliação da vida pessoal, familiar e laboral, promover a inserção laboral, desenvolver o trabalho nos territórios, contribuir para a proteção do meio ambiente, e apoiar políticas públicas de emprego por meio do uso das TIC's.

Apresenta diversas definições, entre elas a de teletrabalho como sendo a prestação de serviços não presenciais fora das instalações do empregador, em virtude do qual o trabalhador pode desenvolver as suas atividades a partir de sua própria residência, local definido para tal finalidade, ou em outros locais, mediante a utilização de meios telemáticos.

O servidor público em Costa Rica é considerado um teletrabalhador quando devidamente autorizado por sua instituição a realizar as suas funções na forma definida para o teletrabalho.

Na iniciativa privada, quando da implantação do teletrabalho, as partes devem observar as normas internacionais do trabalho que o país é signatário, as regras definidas na Constituição Política, o Código do Trabalho, as leis relacionadas ao assunto trabalho, o Decreto de Teletrabalho nº 39.225 (destinado ao serviço público, entretanto devendo também

⁹⁹ COSTA RICA – Decreto nº 39225-MP-MTSS-MICITT. Disponível em: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

ser observado pela iniciativa privada), regulamentos internos de trabalho e os acordos assinados por empregadores e trabalhadores¹⁰⁰.

No Peru, a previsão legal sobre a matéria está localizada na Lei nº 30.036¹⁰¹, regulamentada pelo Decreto Supremo nº 017-2015-TR¹⁰², definindo como uma modalidade especial de prestação de serviços caracterizada pela utilização (TIC's), podendo ocorrer em instituições públicas ou privadas, de forma a promover políticas públicas para garantir o seu desenvolvimento.

A norma caracteriza como teletrabalho o desempenho subordinado de tarefas sem a presença física do trabalhador na empresa com a qual tem uma relação de trabalho, utilizando-se de computadores, telecomunicações e meios assemelhados, sob o controle e supervisão dos trabalhos, bem como a provisão de meios físicos e métodos de computador, dependência tecnológica e propriedade dos resultados disponibilizados pelo empregador.

O Decreto apresenta em seu bojo os princípios que norteiam a aplicação da modalidade de teletrabalho, que são:

a) Princípio da voluntariedade

A mudança da prestação de serviços para a modalidade especial de teletrabalho somente poderá ser realizada com o consentimento do trabalhador ou servidor público.

b) Princípio da reversibilidade

A qualquer tempo e quando verificado que não alcançou seus objetivos, o empregador ou órgão público pode restabelecer o cumprimento das funções do trabalhador ao modo anterior ao exercício do teletrabalho.

c) Princípio da igualdade de tratamento

¹⁰⁰ MINISTRO de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica – **Guía Técnica para la implementación del Teletrabajo en las Empresas.** Disponível em: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf. Acesso em: 06 fev. 2019.

¹⁰¹ PERU – **Ley nº 30.036.** Ley que regula el teletrabajo, de 4 de junho de 2013. Disponível em: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf). Acesso em: 13 fev. 2019.

¹⁰²PERU – Decreto Supremo nº 017-2015-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley nº 30036, Ley que regula el teletrabajo. Disponível em: http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

O empregador ou órgão público tem por obrigação promover a igualdade de tratamento em relação às condições de trabalho dos teletrabalhadores, da mesma forma que aqueles que trabalham presencialmente na base da empresa.

d) Princípio da conciliação entre a vida pessoal, familiar e laboral

O empregador tem por obrigação promover o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores ou servidores públicos que exercem as suas funções na modalidade de teletrabalho. Nesse sentido, deve haver um equilíbrio entre a carga de trabalho e a jornada de trabalho ou serviço designada.

A reforma trabalhista que ocorreu no Chile no ano de 2017, trouxe regras nos artigos 374 e 375, definindo os requisitos que devem ser cumpridos por empregado e empregador para a adoção do teletrabalho.

A Lei nº 20.940¹⁰³, cujo objetivo foi o de modernizar o sistema de relação laboral, no título VI destinado aos pactos sobre condições especiais de trabalho, prevê a necessidade de um acordo mútuo em acréscimo ao contrato de trabalho, de forma a esclarecer ao trabalhador as novas condições que exercerá as suas atividades.

Em síntese, o teletrabalhador chileno deve cumprir uma jornada máxima de 12 horas, incluídos os respectivos espaços de tempo para repouso e alimentação e, ao estabelecer a jornada máxima permitida, não poderá ultrapassar 45 (quarenta e cinco) horas semanais, em um total de 04 dias da semana. O contrato poderá conter previsão de descanso de até 03 (três) dias por semana.

Quanto ao local da prestação dos serviços, deve conter condições mínimas no que diz respeito ao aspecto ergonômico, iluminação, isolamento acústico, separação de espaços, móveis, bem como a instalação de ferramentas de rastreamento e monitoramento a distância e de dispositivos para acesso à internet.

A legislação afasta da condição de teletrabalhador aquelas atividades que necessariamente implicam na presença do empregado, como, por exemplo, a supervisão em campo, produção, atenção personalizada, etc.

¹⁰³ CHILE – **Ley nº 20.940**. Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponível em: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436>. Acesso em: 13 fev. 2019.

No que diz respeito à remuneração e a frequência do seu pagamento, será aquela acordada livremente entre as partes, sendo ainda possível e, de comum acordo, que a empresa empregadora solicite ao teletrabalhador que firme acordo de confidencialidade e de não concorrência, escolhendo os programas de monitoramento e estabelecendo as condições para a entrega de relatórios e similares.

CAPÍTULO III

3 O TELETRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo abordaremos o posicionamento da legislação trabalhista brasileira em relação ao Teletrabalho, identificando e detalhando as regras estabelecidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Nesse contexto, temas de grande relevância para o teletrabalhador brasileiro, como o tempo de duração do contrato de teletrabalho, seu conteúdo, alterações do regime presencial para o de teletrabalho e vice e versa, saúde, segurança no trabalho e aplicabilidade das normas coletivas, serão objeto de estudo detalhado.

Finalmente, em relação aos trabalhadores do serviço público, faremos um paralelo entre as novas tecnologias e a administração pública, regulamentação, forma e requisitos para a prestação do labor no regime de teletrabalho.

3.1 Reforma trabalhista de 2017

Em relação ao tema teletrabalho (*home office*), a reforma trabalhista brasileira ocorrida no ano de 2017 passou a regulamentar expressamente esta modalidade no Brasil, inserindo o Capítulo II-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e estabelecendo o referido regime nos artigos 75-A a 75-E do referido diploma legal.

Entretanto, para Geraldo Magela Melo¹⁰⁴ a “nova regulamentação da CLT”, pós-reforma, “não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador”, uma vez que continuou a impor “à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio de desemprego iminente”.

Note-se que mesmo em data anterior à mudança legislativa, o regime de teletrabalho já era uma realidade no Brasil, sendo adotado por diversas empresas e até mesmo no serviço público.

Ademais, embora a Lei nº 13.467/2017 tenha sido publicada no dia 13 de julho de 2017, o art. 6º estabeleceu um período de *vacatio legis*, determinando que as normas ali

¹⁰⁴ MELO, Geraldo Magela – **O teletrabalho na nova CLT**. p. 01.

estatuídas somente entrassem em vigor depois de decorridos o prazo de 120 (cento e vinte dias) contados de sua publicação oficial, situação que ocorreu em 11 de novembro de 2017.

Além disso, tema de significativa importância passou a ser debatido no mundo jurídico do Direito do Trabalho em relação à aplicabilidade imediata ou não das novas regras em relação àquelas ações já ajuizadas e em trâmite na Justiça do Trabalho até a véspera de sua entrada em vigor.

No primeiro dia de vigência da reforma trabalhista, o que se observou na prática foi a existência de ações trabalhistas aforadas e instruídas (inicial, defesa, juntada de documentos e conclusos para julgamento), sob a regência da lei anterior, alterada, em muitos aspectos, pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), cuja vigência passou a operar a partir de 11 de novembro de 2017 (art.6º), tendo como consequência a necessidade de analisar as eventuais questões de direito intertemporal da referida norma sobre os processos em andamento.

No que diz respeito aos dispositivos legais que tratam de temas de direito material, não há dúvidas de que as inovações trazidas pela Lei nº. 13.467/17 são inaplicáveis sobre os contratos findados antes de sua vigência, eis que vedada a retroatividade, de forma que somente devem incidir sobre os contratos de trabalho novos, bem como em relação aos contratos em curso, alcançando as situações jurídicas ainda não convalidadas sob o império da lei anterior, como consequência, inexistindo direito adquirido à aplicação da legislação vigente à data de admissão do empregado, ou seja, as alterações no direito material do trabalho devem ficar restritas aos contratos de trabalho novos ou em curso, a partir de sua vigência (artigo 2.035 do Código Civil Brasileiro).

Assim, tratando-se de relação de direito material posta a exame que foi iniciada e concluída antes da vigência da norma legal em comento (Lei nº. 13.467/17), não há que se cogitar na sua incidência em relação às novas normas de direito material alteradas pela reforma trabalhista.

No que tange aos temas relacionados ao direito processual do trabalho, inicialmente, vale observar o art. 14 do Código de Processo Civil, assim dispondo:

“Art. 14. **A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso**, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vi-gência da norma revogada”. (grifos nossos).

Como se vê, o Código de Processo Civil Brasileiro, com a regra estabelecida em seu art. 14, acolheu a chamada "teoria do isolamento dos atos processuais", de modo que a lei processual aplicável a cada ato processual é a lei vigente ao tempo em que o ato processual é praticado (*tempus regit actum*), alcançando os processos em curso no momento da sua vigência.

Veja-se o art. 1046 do Código de Processo Civil:

“Art. 1.046. **Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes**, ficando revogada a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

§ 1º. As disposições da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, relativas ao procedimento sumário e aos procedimentos especiais que forem revogadas aplicar-se-ão às ações propostas e não sentenciadas até o início da vigência deste Código.

§ 2º. Permanecem em vigor as disposições especiais dos procedimentos regulados em ou-tras leis, aos quais se aplicará supletivamente este Código.

§ 3º. Os processos mencionados no art. 1.218 da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973, cujo procedimento ainda não tenha sido incorporado por lei submetem-se ao procedimento comum previsto neste Código.

[...]”.

Desse modo, as disposições processuais da Lei nº. 13.467/17 entram em vigor imediatamente, abarcando os processos em curso. Contudo, não há retroatividade da lei processual, de modo que não se pode admitir que a lei processual nova seja aplicada a fatos anteriores à sua vigência ou que atinja situações processuais consolidadas.

O ordenamento jurídico pátrio consagra como garantias fundamentais, consoante o art. 5º, inciso XXXVI que: "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada", assegurando concretude aos seus valores-princípios de estabilidade e segurança jurídica.

Ressalte-se que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de há muito já disciplinava o tema, conforme regra constante no inciso XI do título das "disposições finais e transitórias". Trata-se dos dispositivos constantes dos artigos 912, 915 e 916, em especial o art. 915, que versa sobre a inaplicabilidade do regime recursal novo ao recurso já iniciado, e mescla efeito imediato, mas impõe o respeito às situações processuais em andamento.

No que diz respeito aos denominados institutos bifronte, especificamente os honorários de sucumbência, o Superior Tribunal de Justiça - STJ, no julgamento do REsp

1.465.535/SP, decidiu que o arbitramento dos honorários não configura questão meramente processual, máxime ante os reflexos imediatos no direito substantivo da parte e do advogado:

"RECURSO ESPECIAL. PROCESSO CIVIL. [...]. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. NATUREZA JURÍDICA. LEI NOVA. MARCO TEMPORAL PARA A APLICAÇÃO DO CPC/2015. PROLAÇÃO DA SENTENÇA. [...] 6. O Superior Tribunal de Justiça propugna que, em homenagem à natureza processual material e com o escopo de preservar-se o direito adquirido, as normas sobre honorários advocatícios não são alcançadas por lei nova. A sentença, como ato processual que qualifica o nascer-douro do direito à percepção dos honorários advocatícios, deve ser considerada o marco temporal para a aplicação das regras fixadas pelo CPC/2015. 7. No caso concreto, a sentença fixou os honorários em consonância com o CPC/1973. Dessa forma, não obstante o fato de esta Corte Superior reformar o acórdão recorrido após a vigência do novo CPC, incidem, quanto aos honorários, as regras do diploma processual anterior. 8. Recurso especial provido" (REsp 1465535/SP, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALLES, QUARTA TURMA, julgado em 21/06/2016 – Destaques acrescidos).

Veja, ainda, a lição de Cândido Rangel Dinamarco:

"[...]"

Observa-se, portanto, que, não obstante a taxionomia atinente aos honorários advocatícios estar prevista em norma de direito processual, o instituto enverga verdadeira natureza híbrida, notadamente ante os reflexos materiais que o permeiam. Com efeito, a doutrina reconhece que os honorários advocatícios são instituto de direito processual material, pois, apesar da previsão em diploma processual, confere direito subjetivo de crédito ao advogado em face da parte que deu causa à instauração do processo. Para essa categoria de normas, Dinamarco propõe uma disciplina de direito intertemporal específica:

O exagero que às vezes conduz a radicalizar a aplicação imediata da lei processual civil é, ao menos em parte, reflexo de uma outra postura igualmente exacerbada e consistente na obsessão em extrair todas as consequências imagináveis do correto postulado da autonomia da relação processual, da ação e do próprio direito processual como um todo. Não é lícito pôr em dúvida essa autonomia em face do direito substancial e de seus institutos, neste estágio avançadíssimo da cultura processualística - mas a moderna ciência processual tem também a consciência da relativização do binômio direito-processo e da relação de instrumentalidade do processo em face do direito substancial, responsáveis pela aproximação desses dois planos do ordenamento jurídico e pela consciência das recíprocas influências trocadas entre eles. Os institutos bifrontes, que se situam nas faixas de estrangulamento existentes entre os dois planos do ordenamento jurídico e compõem o direito processual material, comportam um tratamento diferenciado em relação à disciplina intertemporal dos fenômenos de conotação puramente processual-formal (ou mesmo procedimental). Essa premissa metodológica deve conduzir ao repúdio de critérios que, com fundamento no dogma da autonomia do direito processual e seus institutos em relação à ordem jurídico-substancial, deixem de levar em conta a existência de categorias jurídicas que não pertencem exclusivamente àquele mas compartilham de uma natureza dúplici [...]. A aplicação da lei nova que elimine ou restrinja insuportavelmente a efetividade de situações criadas por essas normas bifrontes transgrediria as garantias de preservação contidas na Constituição e na lei, porque seria capaz de comprometer fatalmente o direito de acesso à justiça em casos concretos - e, consequentemente, de cancelar direitos propriamente substanciais dos litigantes. Seria ilegítimo transgredir situações pré-processuais ou mesmo extraprocessuais [...], as quais configuram verdadeiros direitos adquiridos e, como

tais, estão imunizadas à eficácia da lei nova por força da garantia constitucional da irretroatividade das leis.¹⁰⁵

Desta forma, tratando-se de instituto bifronte, híbrido, não ocorre a aplicação imediata da norma. E, por exemplo, no caso dos honorários advocatícios de sucumbência previstos na reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/17), diferentemente da Justiça Comum, não havia sucumbência na Justiça do Trabalho, a nova regra somente se aplica aos processos ajuizados após a vigência da lei, ou seja, aquelas ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017.

Somente para aclarar e aproximar os cenários, até a vigência do novo Código de Processo Civil, não havia previsão de honorários recursais. E, nesse julgamento, o Superior Tribunal de Justiça assentou a tese de que "a verba honorária sucumbencial deve ser devida desde a origem no feito em que interposto o recurso". *Mutatis mutantis*, no caso da Justiça do Trabalho, não se afigura possível impor à parte os honorários de sucumbência se, ao ajuizar a ação, não havia previsão legal para essa verba, sendo este um exemplo de tema de direito material e processual a ser esclarecido quanto à sua aplicabilidade.

Dito tudo isso, conclui-se pela inaplicabilidade imediata das novas normas processuais em institutos bifrontes, pois se assim não for considerado, ocorrerá flagrante decisão surpresa para aqueles com ações ajuizadas até 10 de novembro de 2017, uma vez que alteradas as regras vigentes no curso do processo, por força da entrada em vigor da Lei nº. 13.467/17, sem permitir qualquer contraditório prévio das partes, bem como por força do princípio da segurança jurídica, evitando-se, assim, configurar ofensa direta ao devido processo legal substancial (Inciso LV do art. 5º da CRFB) e colisão com as regras dos arts 9º e 10 do Código de Processo Civil de 2015.

Ultrapassada esta questão de eficácia da lei no tempo, constata-se que a reforma trabalhista de 2017, estabelecida com a edição da Lei nº 13.467¹⁰⁶, tomou como parâmetro para a regulamentação do teletrabalho no Brasil o regime jurídico adotado no direito do trabalho de Portugal, tanto assim que a definição de teletrabalho é bastante semelhante com aquela definida na legislação portuguesa, estabelecendo no art. 75-B da CLT o seguinte:

¹⁰⁵ DINAMARCO. Cândido Rangel – **Instituições de Direito Processual Civil**. p. 103-104.

¹⁰⁶ BRASIL – **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. Diário Oficial. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 14 mar. 2019.

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

Observe-se que, de acordo com a referida legislação, o fato de o trabalhador comparecer às dependências da empresa com o objetivo de executar atividades específicas que exijam tal presença no estabelecimento, não tem o condão de descaracterizar o regime de teletrabalho estabelecido (parágrafo único do art. 75-B da CLT).

Além disso, cumprem-nos destacar do conceito de teletrabalho no Brasil três pontos essenciais à sua caracterização, quais sejam: a) a execução de labor de forma prevalente em ambiente que fica fora das dependências do empregador; b) a utilização obrigatória de tecnologias de informação e de comunicação e; c) tarefas que não fiquem caracterizadas como trabalho externo.

Como se vê, o Direito brasileiro referente ao teletrabalho exige dois elementos, o primeiro deles é o geográfico (preponderantemente fora das dependências do empregador) e o outro é o telemático (com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação), tal qual a legislação portuguesa, distinguindo-se tão somente em relação ao trabalhador externo, profissional este que geralmente não possui um local fixo para exercer as suas atividades habituais, entre eles podemos citar o motorista, o vendedor comercial, o ajudantes de entregas, os instaladores de TV a cabo, etc.

3.1.1 Duração do teletrabalho

No que se refere à duração da jornada de trabalho do teletrabalhador, identificamos que a reforma trabalhista inseriu o inciso III no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, excluindo os teletrabalhadores do regime previsto para a limitação da jornada de trabalho, equiparando tais trabalhadores a outras hipóteses previstas no mesmo dispositivo legal, como no caso de empregados exercentes de atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, bem como de gerentes, considerados os exercentes de cargos de gestão, equiparando-se aos diretores e chefes de departamento ou filial.

Entendeu o legislador brasileiro que, no regime do teletrabalho, o empregado possui uma maior liberdade de atuação de suas funções, podendo escolher o melhor horário e

a intensidade das tarefas no exercício das suas atividades, apresentando-se, com isso, uma impossibilidade e/ou inexistência factual de controle de jornada por parte do empregador.

Entretanto, embora teoricamente o teletrabalhador possua uma jornada de trabalho flexível, todos sabem que as novas tecnologias permitem ao empregador controlar e mensurar o tempo de trabalho por meio do próprio sistema informatizado posto à disposição do empregado.

Temos como exemplo diversas empresas, no Brasil, em que o sistema fica programado para não mais funcionar após determinado horário, como também no momento pré-estabelecido para o intervalo intrajornada, forçando o empregado a parar de executar as suas funções.

Tais mecanismos podem ser facilmente disponibilizados no regime de teletrabalho, pelos meios telemáticos e em idênticos moldes, como já ocorre em *call centers*, de forma a estabelecer a observância por parte do empregado das paradas obrigatórias, bem como a quantidade de horas trabalhadas em um determinado dia, evitando-se, com esse procedimento, a manutenção e a saúde do teletrabalhador.

A questão relacionada ao controle de jornada dos trabalhadores em *call centers* está regulamentada por meio da Norma Regulamentadora nº 17¹⁰⁷ (NR-17), do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, estabelecendo em seu anexo I “[...] parâmetros mínimos para o trabalho em atividades de teleatendimento/telemarketing nas diversas modalidades desse serviço, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente”.

A referida NR-17 é aplicada a todas as empresas que prestam serviços de teleatendimento/telemarketing, nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes, os chamados *call centers*, entendendo como tal todo ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio, com utilização simultânea de terminais de computador.

Para tais empregados, a Norma Regulamentadora nº 17 disciplinou no item “5”, denominado de “Organização do Trabalho”, regras para controle de horário, concessão de folgas e intervalos, bem como para a realização de labor extraordinário.

Assim, apesar de os empregados em regime de teletrabalho passarem a integrar o rol de trabalhadores excluídos do capítulo referente à duração do trabalho, é necessário

¹⁰⁷ BRASIL – **Norma Regulamentadora nº 17**, Anexo I - Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing. Publicação D.O.U. - Portaria SIT nº 09, 30 de março de 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/EASQ/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/XRXQ IUEH/NR17-ANEXO2.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

lembrar que, para a doutrina abalizada, o art. 62 da CLT não apresenta uma regra discriminatória em relação a tais trabalhadores, mas apenas uma presunção jurídica relativa de que a jornada não é fiscalizada e, como tal, não é capaz de gerar direito a hora extra, presunção esta que pode ser contrariada por meio de prova de efetiva fiscalização da jornada laborada.

Nesta linha de raciocínio, há os ensinamentos de Jouberto de Quadros P. Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁰⁸, que afirmam que:

“No teletrabalho, o empregado não terá direito à percepção da jornada suplementar, se ficar evidenciado que os meios telemáticos e informativos de comando, controle e supervisão não indiquem, por exemplo, que: (a) o empregado esteja submetido a uma jornada pré-determinada; (b) a execução das tarefas atribuídas ao empregado implique em tanto tempo para a sua consecução e que tenha um determinado prazo para a sua realização; (c) o trabalhador é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; (d) se tenha a obrigação para o empregado de ficar ligado, de forma virtual, por 24 horas diárias; (e) se tenha uma carga diária de tarefas; (f) programas de controle de acesso e de jornada de trabalho”.

Sobre o tema, faz oportuno transcrever ementa de jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, corroborando tal entendimento, *in verbis*:

“HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica *jus* trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, **havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas**, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República”¹⁰⁹ (grifos nossos).

Dessa forma, seguindo a regra do trabalho externo, se for demonstrado o controle da jornada pelo empregador ou o excesso de atribuições incompatíveis com a jornada

¹⁰⁸ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira – **Revista LTr**: legislação do trabalho. p. 36.

¹⁰⁹ TRT da 3.ª Região – Processo nº RO-0010158-78.2016.5.03.0056, de 28 de janeiro de 2017. Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 18 mar. 2019.

constitucional, será assegurado aos empregados em teletrabalho o pagamento de horas extras da mesma forma como ocorre em relação aos demais trabalhadores presenciais.

3.1.2 Conteúdo do contrato de teletrabalho

Evidenciamos no art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, regramento determinando que para a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, o ajuste deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, documento que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Também estabeleceu a legislação brasileira que a definição sobre a responsabilidade em relação à aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos de tecnologia e de infraestrutura necessários à prestação do labor na modalidade de teletrabalho, como também o eventual ressarcimento de despesas realizadas pelo trabalhador, devem estar expressamente previstos em contrato. Em caso de omissão do contrato neste sentido, entende-se que a responsabilidade é do contratante, ou seja, do empregador, por força do art. 2º da CLT, que lhe atribui a assunção dos riscos da atividade econômica.

De qualquer modo, tais equipamentos e/ou utilidades entregues ao teletrabalhador para o exercício das suas funções laborativas, não integram a sua remuneração para qualquer finalidade, conforme bem definido a Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho – OIT¹¹⁰ e na Lei nº 10.243/2001, que deu nova redação ao § 2º do artigo 458 da CLT, estabelecendo que não serão consideradas como salário os “I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [...]”.

Como se observa, embora o dispositivo legal do art. 75-C da CLT não apresente um rol detalhado e taxativo do conteúdo que deve conter o contrato individual de teletrabalho, sabemos que é imposição legal obrigatória para este tipo de modalidade de prestação do labor a existência de um contrato, razão pela qual o referido documento deve necessariamente contemplar cláusulas claras e plenamente definidas de direitos e obrigações recíprocas de forma a eliminar eventuais dúvidas e/ou discussões judiciais futuras.

Assim, como todo e qualquer contrato, o conteúdo do contrato de teletrabalho deve conter a distribuição de responsabilidades para cada uma das partes, definição das

¹¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo – Convenção nº 95. Proteção do Salário. In: **Convenções da OIT**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 mar. 2019.

tarefas que serão executadas pelo teletrabalhador e a forma como o empregador vai aferir a produtividade e a qualidade dos serviços realizados.

Outras questões, desde que não proibidas em lei, podem e devem ser definidas no contrato individual de teletrabalho, a exemplo:

- a) Estabelecimento sobre a realização de cursos periódicos de reciclagem;
- b) Disponibilização de suporte técnico necessário à execução das tarefas;
- c) Necessidade de participação de reuniões;
- d) Desdobramento da jornada de trabalho, que não deverá ultrapassar o limite máximo previsto em lei;
- e) Definição do local da prestação de serviços, podendo ocorrer na residência do empregado ou em um telecentro, delimitando, com isso, a área de atuação do teletrabalhador, inclusive com a finalidade de apurar eventual acidente de trabalho;
- f) Cláusula (s) de confidencialidade profissional, inclusive em relação ao acesso aos sistemas com a utilização de senhas pessoais e intransferíveis, definição quanto ao uso das tecnologias postas à disposição do empregado;
- g) Responsabilidade por instalação, atualização e manutenção de programas com o objetivo de evitar ataques por programas maliciosos e *hackers* (vírus, *spyware* – *software* espião; *firewalls* – barreiras de segurança);
- h) Cláusula de exclusividade na prestação de serviços e/ou de não concorrência, que sendo estabelecida no contrato de teletrabalho, proíbe o empregado de prestar serviços a outro empregador de mesma atividade;
- i) Etc.

3.1.3 Alteração do regime presencial para o teletrabalho e vice e versa

O § 1º do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT estabelece a possibilidade de proceder com a alteração contratual entre regime presencial e de teletrabalho, no entanto, apresenta como condição a existência de mútuo acordo entre as partes, devidamente registrado em termo aditivo contratual.

Observe-se, ainda, a previsão legal de alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, hipótese perfeitamente possível, desde que seja garantido o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias; de qualquer modo, seguindo a

mesma regra de tal alteração ser devidamente registrada por meio de termo aditivo contratual (§ 2º do art. 75-C da CLT).

Com tais premissas estabelecidas em lei, chega-se à conclusão de que o empregador pode efetuar a modificação unilateral do contrato de trabalho tão somente quando o trabalhador vai deixar o exercício de suas funções na modalidade de teletrabalho para o trabalho presencial, não sendo possível, unilateralmente, a mudança do regime presencial para o teletrabalho, tendo em vista que é expressamente necessário o acordo mútuo entre empregado e empregador.

Na legislação portuguesa, o regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, ficou estabelecido no art. 167º do Código do Trabalho de Portugal, estabelecendo que “a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

Além disso, o teletrabalho pode ser exercido tanto por um trabalhador externo, como também por um trabalhador interno, passando-se do regime geral de contratação para o regime de teletrabalho, demonstrando a possibilidade de mobilidade entre os regimes, desde que de comum acordo entre empregado e empregador, ficando vedada a transferência de regimes de forma unilateral pelo empregador.

Ademais, findo o prazo para a prestação subordinada de teletrabalho, o Direito do Trabalho de Portugal garante ao trabalhador a retomada da prestação de serviços, em idênticos moldes acordados ou naqueles previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3.1.4 Saúde e segurança no teletrabalho

Infelizmente o nosso legislador foi bastante vago e superficial ao regulamentar a matéria relacionada à segurança no trabalho do teletrabalhador de modo a prevenir doenças e acidentes de trabalho.

Limitou-se a apenas um artigo, que determina que o empregador tem a obrigação de instruir, de maneira expressa e ostensiva, os empregados submetidos e/ou contratados para o exercício no regime de teletrabalho, quanto às precauções a observar, de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho (art. 75-E da CLT - Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Apenas acrescenta, no parágrafo único do art. 75-E da CLT, que: “Art. 75-E. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Como é cediço, todo empregador tem obrigação de manter e zelar pela integridade física e mental dos seus empregados, obrigação prevista na Constituição Federal Brasileira de 1988 e, também, um direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que possam melhorar a sua condição social, sendo oportuno citar mais especificamente o direito ao “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, inciso XXVIII da CF/1988).

Como bem leciona a professora e colega, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho na Bahia, Ana Paola Machado Diniz¹¹¹:

“O ordenamento jurídico trabalhista foi edificado num **contexto histórico de preocupação com as condições de trabalho do operariado**, impondo redução de longas jornadas, regulamentando o trabalho da mulher e do menor em função da sua fragilidade social e, sobretudo, **buscando preservar a integridade biológica do trabalhador**. As situações sociais inspiram normas de proteção e, vez por outra, atuam no sentido de prestigiar o hipossuficiente diante das inovações que o capital cria na busca incessante por lucro”. (grifos nossos).

Sendo assim, não se concebe como admissível que a nova legislação que vem regulamentar o exercício de um novo regime de trabalho, o teletrabalho, seja tão resumida e evasiva em matéria de extrema importância, como é a “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”.

Não obstante, cabem-nos enfrentar a matéria e definir, de acordo com a legislação trabalhista atualmente vigente no Brasil, qual a responsabilidade do empregador nos casos de acidente de trabalho e/ou doenças ocupacionais sofridos pelo empregado que exerce suas atividades no regime de teletrabalho.

Ressalte-se que neste tipo de regime o ambiente de trabalho não é aquele comum dos trabalhadores presenciais, em razão disso, deve ser ampliado o conceito para abarcar os centros de teletrabalho e até mesmo o próprio domicílio do empregado, de modo a garantir perfeitas condições físicas e psíquicas de trabalho, com sadia qualidade de vida a todos os trabalhadores, sejam do regime de teletrabalho ou não.

¹¹¹ DINIZ, Ana Paola Santos Machado – **Saúde no Trabalho: prevenção, dano e reparação**. p. 9.

Problemas de ergonomia e lesões decorrentes de esforço repetitivo (LER/DORT) são as mais comuns aos teletrabalhadores, tendo em vista que as atividades habituais se desenvolvem com a utilização de computadores e sentados em frente a um monitor de vídeo.

Também o estresse comum da própria atividade dos teletrabalhadores e o isolamento, devido à sobrecarga de trabalho, como também o prazo e a complexidade das tarefas que devem ser cumpridas, tem por consequência o desencadeamento e/ou agravamento de diversas enfermidades físicas e/ou psíquicas, a exemplo de insônia, depressão, transtornos emocionais, dores de cabeça e de coluna.

Assim, independentemente do art. 75-E da CLT não apresentar de forma detalhadas as garantias de segurança e medicina do trabalho aos teletrabalhadores, não temos dúvidas que tais empregados possuem idênticos direitos em relação aos trabalhadores presenciais, inclusive no que diz respeito à responsabilidade civil do empregador, desde que presentes os requisitos do dano, nexo de causalidade e culpa.

Ademais, não se pode esquecer que o art. 21 da Lei nº 8.213/1991, dispondo sobre os planos de benefícios da previdência social, equipara ao acidente de trabalho, para efeitos da referida norma legal:

“IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º [...]” (grifos nossos).

Assim, basta que o acidente e/ou doença contraída pelo empregado possua relação com o vínculo de emprego para caracterizar o nexo de causalidade com o empregador,

não importando se está enquadrado no regime de teletrabalho ou no regime presencial de prestação de serviços.

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais proferiu decisão interessante sobre este tema (Processo nº TRT - 00208-2006-143-03-00-2-RO¹¹²) que se enquadra perfeitamente aos teletrabalhadores, principalmente aqueles que desenvolvem as suas atividades em domicílio.

A ementa da decisão deixa claro o cabimento de indenização por danos morais decorrente de doença profissional, quando caracterizada a culpa do empregador, não lhe isentando da necessidade de observar a regras de segurança e medicina do trabalho, vejamos:

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

¹¹² TRT 3ª região – Acórdão nº 00208-2006-143-03-00-2-RO. Data de Publicação: 17/09/2008. Relator: Des. Heriberto de Castro. Decima Primeira Turma. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm?jsessionid=CCFBCEB4F4CEABE24B890281E454B4EA.vm-jb5-prd-b>. Acesso em: 15 mar. 2019.

No Direito do Trabalho Português esta dúvida e necessidade de interpretação jurisprudencial não existem, uma vez que o art. 169.º do Código do Trabalho estabeleceu tratamentos idênticos entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores, no que diz respeito às “[...] condições de trabalho, **segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional**”¹¹³ (grifos nossos).

Nesta mesma linha de ideias, também seguiu o artigo 5.º, nº 1 da Lei nº 101/2009, de 08 de setembro, norma legal que estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio em Portugal, garantindo que “O trabalhador no domicílio é abrangido pelos regimes jurídicos relativos à segurança e saúde no trabalho e a acidentes de trabalho e doenças profissionais, assumindo para o efeito o beneficiário da actividade a posição de empregador”.

Em razão disso, necessário se faz que todos os empregadores fiscalizem previamente o local e as condições de trabalho em que os teletrabalhadores exercerão as suas atividades, inclusive definindo em contrato as regras de fiscalização periódicas e futuras, evitando-se, com isso, a sua responsabilização por acidentes de trabalho, bem como de ficar impossibilitado de fiscalizar em face do princípio da inviolabilidade do domicílio inerente a todas as pessoas.

3.1.5 Aplicação da norma coletiva

No que diz respeito à aplicação da convenção coletiva e do acordo coletivo aos teletrabalhadores brasileiros, o novo diploma legal inseriu o inciso VIII no art. 611-A da CLT (Lei nº 13.467, de 2017), determinando que as normas coletivas “[...] têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...];VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; [...]”.

Entretanto, não podemos esquecer que a reforma trabalhista criou uma espécie de trabalhador hipersuficiente¹¹⁴, regra aplicável a todo e qualquer trabalhador, **inclusive aquele vinculado ao regime de teletrabalho**, caracterizado quando:

¹¹³ CÓDIGO do Trabalho de Portugal – Lei nº 7/2009. Item 1 do Artigo 169.º.

¹¹⁴ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- a) Possuidor de diploma de nível superior; e
- b) Recebe mensalmente salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, valor que a partir de janeiro de 2019 passou a R\$ 11.678,90¹¹⁵ (Valor teto de R\$ 5.839,45 x 2).

Assim, para os empregados de nível superior e com remuneração mensal igual ou superior a R\$ 11.678,90 (valor a partir de janeiro/2019), concluímos que a lei os consideram em uma posição de igualdade equivalente à do empregador, retirando-lhe a aplicação do princípio da norma mais benéfica, por não mais considerá-los hipossuficientes, como ocorre em relação aos demais trabalhadores.

Desse modo, as normas estipuladas em sede de contrato individual pelos trabalhadores considerados “hipersuficientes”, sejam eles do regime presencial ou do regime de teletrabalho, terão força normativa e prevalecerão sobre as disposições legais nas hipóteses previstas no art. 611-A, como também sobre as disposições contidas na normativa coletiva.

Com esta nova concepção integrada ao Direito do Trabalho no Brasil, verifica-se que no caso do empregado considerado “hipersuficiente” “o contrato faz lei entre as partes”.

Entretanto, diante da atração da natureza típica dos contratos civilistas, pressupondo igualdade de condições entre os contratantes, também se torna necessário observar as seguintes disposições gerais do Código Civil:

“Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa fé.

Art. 423. Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

Art. 424. Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio”.

O grande desafio da jurisprudência, nesse ponto, será definir os limites da pactuação com esta classe de empregados considerados “hipersuficientes”, principalmente nas

¹¹⁵ Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2019. Ministério da Economia. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Publicado em: 16/01/2019 | Edição: 11 | Seção: 1 | Página: 25. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484. Acesso em: 20 mar. 2019.

hipóteses não abarcadas pelo art. 611-A, mas que afetam direitos fundamentais ou violam a função social do contrato.

3.2 O teletrabalho no serviço público

Assim como ocorreu com a iniciativa privada, a administração pública passou cada vez mais a se modernizar e utilizar as novas tecnologias da informação e da comunicação, com o objetivo de atender às necessidades dos seus administrados.

Maior eficiência e redução de custos foram as bases da Administração Pública para inserir a utilização das novas tecnologias no serviço público, possibilitando, inclusive, a liberação de servidores para a realização do teletrabalho.

Para tanto, diversos órgãos públicos dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário passaram a regulamentar a matéria, estabelecendo formas e requisitos para a implementação do trabalho no serviço público brasileiro, atualmente uma realidade em ascendência, conforme veremos no item a seguir.

Considerando a importância, vamos estudar o regime de teletrabalho na Administração Pública de Portugal, como forma de conhecer melhor como está sendo aplicada esta modalidade de prestação das atividades para os servidores públicos do referido país.

3.2.1 Novas tecnologias e a administração pública

Consideram-se novas tecnologias, toda criação humana relacionada com o surgimento do computador, fato que começou a ocorrer efetivamente a partir da Segunda Guerra Mundial (quando a Marinha dos Estados Unidos da América, em parceria com a Universidade de Havard, criaram o computador denominado de Havard Mark I) e da internet (no ano de 1969, também nos EUA, denominada de Arpanet, cuja finalidade era a de interligar os laboratórios de pesquisas).

Ocorre que, nos anos seguintes, as novas tecnologias foram se desenvolvendo cada vez mais e alcançando níveis que o ser humano jamais imaginaria no passado, exceto em filmes de ficção científica, chegando ao ponto de em nossa atualidade não se conceber viver em sociedade sem as facilidades que os meios telemáticos nos oferecem.

Atualmente todos nós utilizamos as tecnologias, seja o mais humilde cidadão ou o mais importante ocupante de cargo público, inclusive com a facilidade dos atuais aparelhos de computador e telefones móveis (*smartphones*) que nos possibilitam transitar por lojas virtuais, redes sociais, movimentar conta bancária, realizar compra e venda de produtos e serviços, publicar matérias de nosso interesse, enviar e receber mensagens por meio de correio eletrônico, facilidades estas que estão cada vez mais incorporadas às nossas vidas.

E não é diferente com o Poder Público, até porque, no caso do Brasil, o princípio da eficiência foi expressamente previsto e determinado como dever para ser alcançado pela administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, conforme dispõe o art. 37 da Constituição Federal de 1988.

A utilização de tecnologias pelo serviço público, além de trazer maior eficiência na prestação dos serviços postos à disposição dos cidadãos, também resulta na possibilidade de redução de gastos públicos, a exemplo da redução do consumo de papel, energia elétrica e demais insumos necessários ao funcionamento da máquina administrativa.

Sendo assim, os diversos órgãos dos três poderes da União, inclusive o Ministério Público, passaram a adotar também para os servidores públicos o regime de teletrabalho, fato este que proporciona não só uma maior produtividade nos serviços executados, como também a diminuição dos custos de manutenção das diversas unidades administrativas.

3.2.2 Regulamentação, forma e requisitos

O início do teletrabalho no Serviço Público Federal do Brasil surgiu com um projeto iniciado no SERPRO - Serviço Federal de Processamento de Dados, empresa pública criada pela Lei nº 4.516, de 1º de dezembro de 1964, que tem por objeto a execução de serviços de tratamento de informações e processamento de dados, por meio de computação eletrônica ou eletromecânica e a prestação de assistência no campo de sua especialidade.

Depois de implantado o programa de teletrabalho, fato ocorrido no ano de 2005, verificou-se em pesquisa realizada que a produtividade aumentou em média 10,5%, bem como ocorreu uma economia de logística de 47,10%, conforme notícia veiculada no sítio da internet do referido órgão¹¹⁶.

¹¹⁶ PORTAL DO SERPRO. Disponível em: https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/20071019_01. Acesso em: 25 mar. 2019.

Nos anos de 2009 e 2010, o Tribunal de Contas da União, através da Portaria-TCU nº 139, de 09 de março de 2009 e Portaria-TCU nº 99, de 5 de abril de 2010, regulamentou para seus servidores a possibilidade de realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto, regulamento este que foi objeto de denúncia junto ao Ministério Público Federal do Distrito Federal. Entretanto:

“[...] após esclarecimentos prestados pela Corte de Contas, o inquérito foi arquivado pelo procurador da República Peterson de Paula Pereira por entender que as portarias em questão estabelecem critérios para controle de segurança, qualidade e eficiência do serviço externo. Também foi verificado que há exigência mínima de produtividade em 15% acima das metas determinadas para atividades presenciais”¹¹⁷.

Em de 21 de agosto de 2018, considerando os termos do art. 75-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho 2017 (reforma trabalhista), norma que definiu o teletrabalho como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, estabelecendo que o comparecimento a tais dependências para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho, o Tribunal de Contas da União publicou a Portaria-TCU nº 233/2018¹¹⁸, revogando as portarias anteriormente citadas e estabeleceu novas regras à realização de teletrabalho por seus servidores ocupantes de cargos efetivos.

A nova portaria do Tribunal de Contas da União definiu o teletrabalho da seguinte forma:

“Art. 3º - Constitui teletrabalho a modalidade de trabalho em que o cumprimento da jornada pelo servidor, durante o respectivo período de realização dessa modalidade, é realizado preponderantemente fora das dependências do TCU, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”.

¹¹⁷ PROCURADORIA Geral da República – **MPF/DF aprova teletrabalho no Tribunal de Contas da União**. Disponível em: <https://pgr.jusbrasil.com.br/noticias/147672038/mpf-df-aprova-teletrabalho-no-tribunal-de-contas-da-uniao>. Acesso em: 25 mar. 2019.

¹¹⁸ Portaria-TCU nº 233, de 21 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F65443A22016561FDFE376791&inline=1>. Acesso em: 25 mar. 2019.

Outro órgão federal que aderiu ao teletrabalho foi a Receita Federal do Brasil, editando a Portaria RFB nº 947, de 27/04/2012, e instituindo, a título de experiência-piloto, a realização de atividades, tarefas e atribuições fora das dependências físicas das unidades administrativas da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), na modalidade de Teletrabalho, pelos servidores integrantes da Carreira de Auditoria da Receita Federal do Brasil (ARFB).

A matéria foi aperfeiçoada, com a edição da Portaria RFB nº 2.383¹¹⁹, de 13 de julho de 2017, instituído, no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) o Programa de Gestão de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, mediante a efetiva mensuração de seus resultados, na modalidade de Teletrabalho, definindo que tal modalidade de prestação de serviços consiste na realização de atividades por servidores em exercício na RFB fora de suas dependências.

Restou estabelecido no § 2º da referida portaria que “o Teletrabalho não exime o servidor de ser convocado para reuniões, treinamentos, cursos ou execução de atividades outras dentro ou fora da RFB, inclusive em outra localidade”, determinando-se no art. 2º que “as atividades a serem incluídas em Teletrabalho ficam restritas àquelas inerentes às competências da RFB cujas características permitam a mensuração objetiva do desempenho do servidor, bem como a fixação de metas ou de indicadores de produtividade periódicos”.

Nessa mesma linha, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Secretaria de Gestão de Pessoas) publicou no Diário Oficial da União a Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018¹²⁰, estabelecendo orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, mais precisamente em relação à dispensa de servidores públicos do controle de assiduidade.

No inciso VII do art. 2º da referida Instrução Normativa ficou definida que a modalidade de teletrabalho é

¹¹⁹ Portaria RFB nº 2383, de 13 de julho de 2017. Publicado(a) no DOU de 14/07/2017, seção 1, página 34. Disponível em: <http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=84430&visao=anotado>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹²⁰ INSTRUÇÃO Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 21 mar. 2019.

“[...] categoria de implementação do programa de gestão em que o servidor público executa suas atribuições funcionais integralmente fora das dependências da unidade, mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente, dispensado do controle de frequência [...]”.

Note-se que esta regulamentação reconhece a possibilidade de realização de teletrabalho de forma integral e mediante a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que ocupantes de cargo de provimento efetivo e regidos pela Lei nº 8.112, de 1990.

Como se observa, o regramento permite que os servidores executem integralmente as suas tarefas diárias fora das dependências da repartição pública, podendo tal modelo ser implementado em áreas relacionadas à tecnologia da informação.

A norma autoriza a criação de um plano de trabalho que deve ser aprovado pelo dirigente da unidade, estimando o quantitativo de servidores públicos participantes e definindo quais as modalidades, metas e metodologia de mensuração efetiva de resultados para implementação do programa de gestão.

Entretanto, ocorrendo a suspensão e/ou revogação do plano de trabalho aprovado, o servidor público participante deverá imediatamente voltar a se submeter ao controle de frequência, exceto para aqueles abarcados pela modalidade do teletrabalho, quando, neste último caso, poderá ser concedido um prazo razoável para o seu retorno (§ 2º, do art. 23 da Instrução Normativa nº 1/2018).

Em idêntico sentido, o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (Mdic) também regulamentou a matéria, publicando a Portaria nº 82-SEI, de 12 de janeiro de 2018, no Diário Oficial da União, reconhecendo em seu artigo 2º que o Teletrabalho é uma atividade ou conjunto de atividades realizadas fora das dependências físicas do órgão de maneira permanente ou periódica, podendo ocorrer nas Unidades previamente autorizadas por ato específico do Secretário Executivo, restringido aos servidores públicos efetivos.

Assim, conclui-se que no Poder Executivo a disciplina sobre teletrabalho ficou a cargo da regulamentação interna de cada órgão, publicando portaria e/ou instrução normativa, de modo a permitir que servidores públicos ocupantes de cargo efetivo possam aderir a este tipo de modalidade de prestação de trabalho remoto.

No Poder Legislativo, por meio do Ato da Mesa nº 192¹²¹, publicado em 08 de junho de 2017, a Câmara dos Deputados alterou o Ato da Mesa nº 24, regulamento que dispõe sobre a jornada de trabalho dos seus servidores, autorizando a Diretoria-Geral a realizar estudos para a implementação do teletrabalho no referido órgão, com vistas a promover ações de otimização da força de trabalho e de economia de recursos materiais.

De igual modo, o Senado da República Federativa do Brasil editou Ato da Comissão Diretora nº 2, do ano de 2017, estabelecendo as diretrizes estratégicas para o biênio 2017-2019, que deverão ser acompanhadas e perseguidas por toda a administração do Senado Federal.

Na citada norma interna, com o objetivo de melhorar a eficiência e promover a qualidade e a celeridade dos serviços prestados, além da melhoria na qualidade de vida, foi incluída na condição de diretriz estratégica do Senado a previsão de regulamentação, nas áreas em que o teletrabalho for possível, critérios objetivos para o exercício do trabalho remoto, aumentando a produtividade e a flexibilidade da carga horária do servidor¹²².

Já no Ministério Público, a regulamentação do trabalho remoto ocorreu com a publicação da Resolução CNMP nº 157/2017¹²³, tendo por parâmetro diversas experiências bem-sucedidas em outros órgãos da União Federal, a exemplo do Supremo Tribunal Federal (STF) – Resolução nº 568/2016; Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – Resolução nº 227/2016; Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Resolução Administrativa nº 1499/2012; Tribunal de Contas da União (TCU) – Portaria nº 139/2009; e Receita Federal do Brasil – Portaria RFB nº 947/2012.

A Resolução CNMP nº 157/2017, embasada no princípio da eficiência, com o objetivo de impor maior produtividade do Conselho Nacional do Ministério Público e do Ministério Público brasileiro, racionalizar os custos operacionais e, considerando 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

¹²¹ ATO da Mesa nº 192, de 08 de junho de 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/int/atomes/2017/atodamesa-192-8-junho-2017-785036-publicacaooriginal-153013-cd-mesa.html>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹²² ATO da Comissão Diretora nº 2, de 2017. Publicado no Boletim Administrativo do Senado Federal, nº 6216. Seção nº 2, de 15 de março de 2017. Disponível em: <https://adm.senado.gov.br/normas/ui/pub/normaConsultada;jsessionid=A7B444793B971F1C0A1F6F8758BC3E6E?0&idNorma=13867200>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹²³ CONSELHO Nacional do Ministério Público. Resolução nº 157, de 31 de janeiro de 2017. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-157.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

trabalho alheio”¹²⁴ autorizou a realização de atividades fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho.

Excluiu do conceito de teletrabalho “[...] as atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão”, conforme parágrafo único do art. 1º da Resolução CNMP nº 157/2017, afirmando que se trata de uma “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos”¹²⁵.

O regimento do Ministério Público, além de apresentar um conceito sobre teletrabalho, estabeleceu os seguintes objetivos, *in verbis*:

“Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade dos servidores;

II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;

III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;

IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público;

V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;

VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;

VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;

VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;

IX – respeitar a diversidade dos servidores;

X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implemento de mecanismos de avaliação e alocação de recursos”.

Quanto à aplicabilidade do teletrabalho, a norma deixou claro no art. 4º ser facultativa a realização de tarefas neste tipo de modalidade de trabalho, ficando a critério dos

¹²⁴ Parágrafo único, do art. 6º da CLT, com redação dada pela LEI Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹²⁵ CONSELHO Nacional do Ministério Público. *Op. cit.*

diversos “[...] ramos do Ministério Público, do Conselho Nacional do Ministério Público e dos gestores das unidades, e restrita às atribuições em que seja possível mensurar objetivamente o desempenho, não se constituindo, portanto, direito ou dever do servidor”.

De forma a preservar a saúde e integridade física do servidor público, a regulamentação para os órgãos do Ministério Público vedou a realização de teletrabalho pelos servidores que apresentarem contraindicações por motivo de saúde, evidenciadas em laudo de perícia médica, bem como para aqueles que sofreram penalidade disciplinar, que não poderá ser inferior a um, nem superior a três anos contados da decisão final condenatória.

Além disso, alguns servidores possuem prioridade, observando-se a sua condição física e/ou pessoal (conforme disposto no inciso II do art. 5º), como no caso daqueles servidores:

“a) com deficiência; b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência; c) gestantes e lactantes; d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização; e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge”.

A regulamentação também se preocupou com o bem-estar familiar de cada um dos servidores inseridos na modalidade do teletrabalho, determinando que a realização do teletrabalho não pode dificultar o convívio social e laboral, nem embaraçar o direito ao tempo livre, devendo, ainda, ser estabelecido o comparecimento mínimo do teletrabalhador à sua instituição, de forma a possibilitar que vivencie a cultura organizacional.

Além disso, para iniciar a prestação do labor em regime do teletrabalho, além das regras anteriormente descritas, o servidor deverá ser indicado pelo gestor da unidade e receber a aprovação formal da chefia institucional do órgão ou de outra autoridade por ele definida, devendo enviar os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

São deveres do servidor vinculado ao Ministério Público, inseridos no regime de teletrabalho (art. 9º da CNMP nº 157/2017):

“I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;

- III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;
- IV – consultar nos dias úteis a sua caixa de correio eletrônico institucional;
- V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;
- VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;
- VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho”.

No âmbito do Poder Judiciário Brasileiro, o teletrabalho foi regulamentado pela Resolução nº 227¹²⁶, de 15/06/2016, do Conselho Nacional de Justiça, por considerar o avanço tecnológico da atualidade, principalmente pelo fato de haver a implantação do processo judicial eletrônico, o que possibilita o trabalho remoto ou a distância, bem como as experiências bem-sucedidas nos órgãos do Poder Judiciário que já adotaram tal medida, a exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4).

Sendo assim, a referida resolução autorizou expressamente em seu art. 1º que os servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem executar as suas atividades fora das dependências de suas respectivas unidades, de forma remota e sob a denominação de teletrabalho.

Seguindo a mesma linha do Conselho do Ministério Público, o Conselho Nacional de Justiça, resolveu excluir do conceito aquelas “[...] atividades que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão” (Parágrafo único do art. 1º), bem como definir idêntico conceito

¹²⁶ CONSELHO Nacional de Justiça – **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: 26 mar. 2019.

conforme estabelecido para os servidores dos diversos ramos do Ministério Público (Inciso I do art. 2º. da Resolução nº 227/CNJ).

Em relação às condições para a realização do teletrabalho (Art. 5º, Resolução CNJ nº 227), a regulamentação do Poder Judiciário vedou a sua realização para os servidores que:

- “a) estejam em estágio probatório;
- b) tenham subordinados;
- c) ocupem cargo de direção ou chefia;
- d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;
- e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;
- f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge”.

E, observada a adequação do perfil para o exercício das tarefas na modalidade de teletrabalho, terão prioridade de escolha os servidores deficientes, aqueles com dependentes deficientes, as gestantes e lactantes, aqueles que apresentem comprometimento e habilidades de autogerenciamento de tempo e organização, bem como aqueles servidores em gozo de licença para acompanhamento do cônjuge.

Matéria sobre o cumprimento das condições para a realização do teletrabalho já foi objeto de julgamento pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e por diversos tribunais do país. Cita-se como exemplo os processos nº CSJT-PCA-6152-10.2018.5.90.0000¹²⁷ e nº 0100365-83.2018.5.01.0000 (RecAdm)¹²⁸, contendo as seguintes ementas:

“PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. REGIME DE TELETRABALHO. SERVIDORAS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO. A autorização de regime de teletrabalho para servidoras em estágio probatório é nula porque viola o art. 5º, I, "a" da Resolução CNJ nº 227 de 15 de junho de 2016 e o art. 6º, I, da Resolução CSJT n.º 151, de 29 de maio de 2015, além de frustrar a finalidade do instituto do estágio probatório. Procedimento de Controle Administrativo conhecido e julgado procedente”.

¹²⁷ TRIBUNAL Superior do Trabalho – 2ª turma. Processo: CSJT-PCA - 6152-10.2018.5.90.0000, de 25 de setembro de 2018. Rel. Min. Vania Cunha Mattos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹²⁸ TRIBUNAL Regional do Trabalho 1ª região – Processo nº 0100365-83.2018.5.01.0000 (RecAdm). RECURSO ADMINISTRATIVO, de 16 de junho de 2018. Disponível em: <https://bdigital.trt1.jus.br/PortalTRT1/>. Acesso em: 26 mar. 2019.

“RECURSO ADMINISTRATIVO. SERVIDORA PÚBLICA FEDERAL. REGIME DE TELETRABALHO NO EXTERIOR, EM CASO DE LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE CÔNJUGE. Tratando-se de hipótese onde já foi deferida licença para acompanhamento de cônjuge no exterior, não há, no caso, vedação alguma ao labor em teletrabalho no exterior, sendo este admitido pela norma que regulamenta tal regime, sendo certo ainda que a viabilidade de controle do trabalho efetivamente desenvolvido pela servidora no exterior também foi objeto de expressa previsão, sendo realizado por meio do monitoramento do cumprimento das metas estabelecidas e avaliação da qualidade do trabalho apresentado, pela chefia imediata e pelo gestor da unidade (art. 10), inclusive com a realização de "reunião por teleconferência ou outro meio eletrônico" (art. 13, IX), nada havendo que determine reuniões presenciais, requisito que tornaria impossível a hipótese prevista no inciso VI, do art. 6º da Resolução nº 151 de 2015, do CSJT. Recurso provido”.

Ademais, a norma estabelece que a realização do teletrabalho é facultativa, de modo que a administração pública não está obrigada a deferir eventual requerimento do servidor que deseja ser enquadrado na referida modalidade, independentemente de atender a todos os requisitos estabelecidos na norma do Conselho Nacional de Justiça, uma vez que deve prevalecer a preservação da conveniência e da oportunidade do ato intrínseca ao administrador durante a sua gestão.

Vejamos recente julgamento do Tribunal de Justiça do Acre¹²⁹, exatamente neste sentido:

“ADMINISTRATIVO. RECURSO. CONCESSÃO REGIME DE TELETRABALHO. RESOLUÇÃO N. 227/2016, CNJ. RESOLUÇÃO N. 32/17, COJUS. ATO FACULTATIVO. CONVENIÊNCIA E OPORTUNIDADE. REQUISITOS. ESTÁGIO PROBATÓRIO. VEDAÇÃO. RECURSO DESPROVIDO.

1. O denominado “teletrabalho” nada mais é do que a modalidade de trabalho realizada de forma remota/à distância, em local diverso das dependências físicas da unidade de lotação do servidor, fazendo-se uso, para tanto, dos recursos tecnológicos disponíveis. É abordado tanto na Resolução n. 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça, quanto na Resolução n. 32/2017, deste Conselho da Justiça Estadual.
2. Tanto o CNJ quanto o Conselho da Justiça - COJUS preveem, enfaticamente, ser a realização do teletrabalho facultativa, é dizer, não está a Administração vinculada à

¹²⁹ TRIBUNAL de Justiça do Estado do Acre – Acórdão nº 10.557. Recurso Administrativo n. 0100448-50.2018.8.01.0000. Rel. Desembargadora Waldirene Cordeiro. Disponível em: <https://esaj.tjac.jus.br/cjsg/getArquivo.do?conversationId=&cdAcordao=89168&cd> Acesso em: 26 mar. 2019.

sua concessão, nem mesmo quando o pleiteante preencha todos os requisitos para tanto. Isto porque, a preservação da conveniência e oportunidade do ato faz-se necessária para permitir ao administrador uma melhor gestão.

3. *In concreto*, o Recorrente ainda se encontra em estágio probatório, eis porque se enquadra na vedação legal pela norma.

4. Recurso conhecido e desprovido”.

Cabe, ainda, aos diversos órgãos do Poder Judiciário o dever de priorizar aqueles servidores que atuam diretamente em atividades que provocam maior esforço individual e menor interação com outros colegas de trabalho, a exemplo daqueles designados para elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios (§ 3º do art. 5º da CNJ nº 227/2016).

Além disso, as unidades de saúde dos tribunais deverão auxiliar a selecionar os servidores que se apresentem com melhor perfil para a realização do teletrabalho (§ 4º do art. 5º da CNJ nº 227/2016), condicionando a validade da participação no referido regime depois da aprovação formal do Presidente do órgão ou de outra autoridade por ele definida (§ 5º do art. 5º da CNJ nº 227/2016).

Ressalte-se ainda que, a depender da conveniência e necessidade, nada obsta que o servidor submetido ao regime de teletrabalho, no interesse da administração, desenvolva tarefas dentro das unidades a que pertence (conforme § 7º do art. 5º da CNJ nº 227/2016).

Considerando o princípio da publicidade, previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, caberá aos órgãos do Poder Judiciário disponibilizar no seu sítio eletrônico, mais especificamente no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral (§ 7º do art. 5º da CNJ nº 227/2016).

Do mesmo modo, cumpre ressaltar que as metas de tais servidores devem ser superiores aquelas definidas para os servidores que atuam no regime presencial (§ 2º do art. 6º da CNJ nº 227/2016), devendo seguir um plano de trabalho que detalhe as atividades a serem desempenhadas, as metas que serão alcançadas, a periodicidade de comparecimento ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades, a programação de reuniões com o superior imediato para avaliação do desempenho e/ou redefinição de metas, tempo de submissão ao regime de teletrabalho.

Seguindo de forma correlata o quanto estabelecido no art. 62, inciso II da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a resolução do Conselho Nacional de Justiça¹³⁰ estabeleceu para o Poder Judiciário regra de exclusão de pagamento por serviço extraordinário quando o objetivo for o de alcançar as metas previamente estabelecidas, determinando aos gestores das unidades a obrigação de “[...] acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado” (art. 8º da CNJ nº 227/2016).

São deveres¹³¹ dos servidores do Poder Judiciário, no exercício das funções, por meio do regime de teletrabalho:

- “I – cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
- II – atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade da unidade ou interesse da Administração;
- III – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis;
- IV – consultar diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional;
- V – manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;
- VI – reunir-se periodicamente com a chefia imediata para apresentar resultados parciais e finais e obter orientações e informações, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos;
- VII – retirar processos e demais documentos das dependências do órgão, quando necessário, somente mediante assinatura de termo de recebimento e responsabilidade, e devolvê-los íntegros ao término do trabalho ou quando solicitado pela chefia imediata ou gestor da unidade;
- VIII – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e da comunicação, bem como manter atualizados os sistemas institucionais instalados nos equipamentos de trabalho”.

Ficando vedada a utilização do serviço de terceiros, servidores ou não do Poder Judiciário, com o objetivo de atendimento das metas pré-estabelecidas para o regime de teletrabalho (§ 1º do art. 9º da CNJ nº 227/2016), bem como proibido qualquer contato com

¹³⁰ Art. 7º O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.

§ 1º Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas.

¹³¹ CONSELHO Nacional de Justiça. Art. 9º da Resolução Nº 227. *Op. cit.*

advogados e partes interessadas em relação aos dados acessados pelo teletrabalhador no cumprimento de suas tarefas (§ 2º do art. 9º da CNJ nº 227/2016), pois se assim proceder, estará sujeito à suspensão do trabalho remoto e a abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de responsabilidade.

Preocupada com a segurança e saúde do servidor teletrabalhador, a referida resolução do Conselho Nacional de Justiça determinou que os diversos tribunais do Poder Judiciário devem promover e divulgar matérias relativas ao teletrabalho e desenvolver orientações objetivando a manutenção da saúde e ergonomia, mediante cursos, oficinas, palestras e outros meios necessários e eficazes para tal desiderato.

Diferentemente do que ocorre com a iniciativa privada, cujo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto deve ser definido em contrato, a Resolução CNJ nº 227/2016 atribuiu ao servidor público a responsabilidade de “[...] providenciar e manter estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do teletrabalho” (art. 13 da CNJ nº 227/2016), cabendo apenas as unidades de tecnologia da informação possibilitar o acesso remoto e controlado dos servidores, bem como divulgar os requisitos tecnológicos mínimos para o cumprimento das tarefas no citado regime.

Entretanto, unilateralmente o servidor tem o direito de, a qualquer momento, solicitar a sua desvinculação do regime de teletrabalho, garantia esta também prevista para o administrador público que pode, de forma justificada e fundamentada, cancelar o regime de teletrabalho para um ou mais servidores (artigos 15 e 16 da CNJ nº 227/2016).

Não obstante, o regulamento editado pelo Conselho Nacional de Justiça, objeto do presente estudo, garantiu-se aos diversos Tribunais o direito de regulamentar a matéria, editando atos normativos complementares, com a finalidade de adequar e especificar a regulamentação da matéria às suas necessidades, a exemplo do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª. Região – TRT5¹³² e do Superior Tribunal de Justiça - STJ¹³³, entre outros.

Avaliações periódicas deverão ser realizadas pelos Tribunais, após o prazo máximo de 1 (um) ano da implementação, objetivando analisar e aperfeiçoar as práticas adotadas e encaminhando-se relatório ao Conselho Nacional de Justiça sobre os resultados da

¹³² ATO TRT5 nº 0298. *Op. cit.*

¹³³ SUPERIOR Tribunal de Justiça – Resolução STJ/GP n. 19, de 18 de dezembro de 2018. Institui o teletrabalho no Superior Tribunal de Justiça. DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO. Edição nº 2578. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq_documento=20639868&data_pesquisa=19/12/2018&seq_publicacao=15663&versao=impressao&nu_seguimento=00001¶metro=null. Acesso em: 28 mar. 2019.

avaliação prevista no art. 20 da CNJ nº 227/2016, visando a realização de eventuais melhorias do regulamento.

No que diz respeito ao regime de teletrabalho na Administração Pública de Portugal, é interessante tratar sobre a matéria, inclusive como forma de conhecer melhor como foi implementado para os servidores públicos do referido país.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹³⁴ disciplinou a matéria autorizando a aplicação aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público, o regime previsto no Código do Trabalho em matéria de trabalho a tempo parcial e de teletrabalho (item 1 do artigo 68.º).

No artigo 69.º da referida lei, diferentemente da regulamentação brasileira, permitiu a aplicação do regime do teletrabalho a trabalhadores nomeados, estabelecendo uma faculdade do empregador mediante requerimento do trabalhador (item 1).

Da análise da citada norma, complementada com as regras estabelecidas pelo Código do Trabalho, podemos considerar que o teletrabalho na administração pública portuguesa consiste na prestação de trabalho desenvolvida com subordinação jurídica, normalmente fora das dependências do órgão ou serviço do empregador público, utilizando-se das diversas tecnologias da informação e da comunicação, ressaltando que na ausência de ajuste em contrário, tais recursos e tecnologias são de obrigação e/ou propriedade do empregador público.

Quanto à forma, para que o servidor público português possa ser inserido na prestação de serviços na modalidade de teletrabalho, necessário se faz a existência de ajuste (contrato) escrito celebrado com o correspondente empregador público, devendo conter os seguintes elementos obrigatórios:

- a) Identificação das partes;
- b) A referência expressa do regime de teletrabalho, bem como o tempo que vai perdurar;
- c) As funções e/ou tarefas que serão desempenhadas;
- d) O esclarecimento de quem é a propriedade dos instrumentos colocados à disposição para a realização das tarefas na modalidade de teletrabalho;

¹³⁴ LEI Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014. Diário da República n.º 117/2014, Série I, de 20 de junho do 2014. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis. Acesso em: 28 mar. 2019.

- e) Identificação do interlocutor ou chefe imediato do órgão e/ou serviço com o qual o teletrabalhador poderá entrar em contato para esclarecer eventuais dúvidas, bem como demais necessidades quando da prestação do labor;

Considerando a possibilidade de não adaptação ao regime de teletrabalho, o regramento possibilita a cessação do contrato durante os primeiros 30 (trinta) dias do início da sua execução, por iniciativa de qualquer das partes, devendo o trabalhador retornar à execução de suas tarefas conforme os termos estabelecidos no contrato ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Quanto ao tempo de duração inicial, o regramento veda que ultrapassem 03 (três) anos, esclarecendo-se, ainda, que os teletrabalhadores não podem ultrapassar o quantitativo de horas diárias e semanais destinadas aos demais trabalhadores presenciais.

Ademais, também por meio de acordo escrito, no caso do teletrabalho, poderá o trabalhador ficar isento de horário de trabalho, desde que no exercício de suas funções fora do estabelecimento esteja sem o controle imediato por superior hierárquico (artigo 218.º, 1, “c”, do CT).

Importante ainda citar em relação aos servidores públicos portugueses, o quanto preceitua o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009¹³⁵, destinado às Carreiras Gerais - ACCG, publicado na 2ª série do D.R., de 28 de setembro - cláusula 15.^a (duração inicial do regime de teletrabalho), contendo o capítulo VI destinado ao teletrabalho, com as seguintes orientações:

“CAPÍTULO VI

Teletrabalho

Cláusula 15.^a

Duração inicial do regime de teletrabalho

1 - Para efeitos do RCTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

¹³⁵ ACORDO Colectivo de Trabalho n.º 1/2009 – Diário da República n.º 188/2009, Série II, de 28 de setembro de 2009. Emissor: Ministério das Finanças e da Administração Pública - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/1593806/details/maximized?serie_facet=II&filterEnd=2009-12-31&filterStart=2009-01-01&q=1%2F2009&fq=1%2F2009&perPage=25&fq=acordo. Acesso em: 29 mar.2019.

2 - Para os efeitos do disposto no artigo 196.º do RCTFP, a duração inicial do acordo escrito entre a entidade empregadora pública e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder um ano.

3 - Cessado o acordo pelo período estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

4 - Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respectivo contrato deve constar a actividade que este exercerá aquando da respectiva cessação, se for esse o caso”.

Como se observa, o Acordo Colectivo de Carreiras Gerais - ACCG, firmado entre as entidades empregadoras públicas e as entidades sindicais, delimita o tempo para a prestação dos serviços no regime de teletrabalho.

A utilização de recursos de tecnologia da informação e da comunicação não afasta a subordinação jurídica, podendo o teletrabalho ser exercido por aqueles servidores que exercem funções públicas com autonomia técnica, cuja duração inicial não poderá exceder 01 (um) an.

Igualmente, ficou garantido pelo referido Acordo Coletivo que ao trabalhador autorizado a realizar suas tarefas em regime de teletrabalho, fica garantido o direito ao retorno do seu *status quo ante* em relação aos direitos auferidos anteriormente.

CONCLUSÃO

No início desta pesquisa pretendia-se analisar, em seus aspectos gerais, o teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral, observando sua conceituação, pressupostos ou fundamentos, classificação ou características, bem como a sua regulamentação e aplicação.

Objetivava-se, ainda, uma análise comparativa da opção brasileira com aquelas adotadas por outros países que, de forma mais contundente, influenciaram o legislador brasileiro, a saber, os sistemas jurídicos português e de outros países da América Latina, como vimos. A reforma trabalhista de 2017, estabelecida com a edição da Lei nº 13.467/2017, tomou como parâmetro para a regulamentação do teletrabalho no Brasil o regime jurídico adotado no direito do trabalho de Portugal.

O Direito brasileiro referente ao teletrabalho exige dois elementos, o primeiro deles é o geográfico (preponderantemente fora das dependências do empregador) e o outro é o telemático (com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação), tal qual a legislação portuguesa, distinguindo-se tão somente em relação ao trabalhador externo, profissional este que geralmente não possui um local fixo para exercer as suas atividades habituais.

Embora teoricamente o teletrabalhador possua uma jornada de trabalho flexível, todos sabem que as novas tecnologias permitem ao empregador controlar e mensurar o tempo de trabalho por meio do próprio sistema informatizado posto à disposição do empregado.

Destaca-se que, como há uma presunção jurídica relativa de que a jornada não é fiscalizada e, como tal, não é capaz de gerar direito a hora extra, presunção esta que pode ser contrariada por meio de prova de efetiva fiscalização da jornada laborada.

Embora o dispositivo legal do art. 75-C da CLT não apresente um rol detalhado e taxativo do conteúdo que deve conter o contrato individual de teletrabalho, sabemos que é imposição legal obrigatória para este tipo de modalidade de prestação do labor a existência de um contrato, razão pela qual o referido documento deve necessariamente contemplar cláusulas claras e plenamente definidas de direitos e obrigações recíprocas de forma a eliminar eventuais dúvidas e/ou discussões judiciais futuras.

Como vimos, no Serviço Público o teletrabalho já vem sendo utilizado desde 2005. Começou no Serpro, mas também ocorre no Tribunal de Contas da União, na Receita Federal. Portaria do TCU determinou que o teletrabalho é aquele realizado

preponderantemente fora das dependências do TCU, de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos. Tais servidores são dispensados do controle de assiduidade (frequência), mediante Instrução Normativa publicada pelo Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (Secretaria de Gestão de Pessoas).

A instrução normativa citada também admite a possibilidade de trabalho realizado integralmente fora das dependências dos órgãos, desde que mediante o uso de equipamentos e tecnologias que permitam a plena execução das atribuições remotamente. Ou seja, podendo tal modelo ser implementado em áreas relacionadas à tecnologia da informação.

A norma autoriza a criação de um plano de trabalho que deve ser aprovado pelo dirigente da unidade, estimando o quantitativo de servidores públicos participantes e definindo quais as modalidades, metas e metodologia de mensuração efetiva de resultados para implementação do programa de gestão.

Entretanto, ocorrendo a suspensão e/ou revogação do plano de trabalho aprovado, o servidor público participante deverá imediatamente voltar a se submeter ao controle de frequência, exceto para aqueles abarcados pela modalidade do teletrabalho, quando, neste último caso, poderá ser concedido um prazo razoável para o seu retorno (§ 2º, do art. 23 da Instrução Normativa nº 1/2018).

O Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (Mdic) publicou a Portaria nº 82-SEI, de 12 de janeiro de 2018, no Diário Oficial da União, também regulamentando a matéria e reconhecendo o teletrabalho, que pode ocorrer mediante ato específico, apenas para servidores efetivos do órgão.

Assim, conclui-se que o teletrabalho já está previsto nos três poderes. No Poder Executivo, o teletrabalho ficou a cargo da regulamentação interna de cada órgão, publicando portaria e/ou instrução normativa, de modo a permitir que servidores públicos ocupantes de cargo efetivo possam aderir a este tipo de modalidade de prestação de trabalho remoto.

Na Câmara dos Deputados, por exemplo, ressalta-se a intenção de promover ações de otimização da força de trabalho e de economia de recursos materiais por meio do teletrabalho. Já no Senado Federal, essa modalidade teria o objetivo de melhorar a eficiência e promover a qualidade e a celeridade dos serviços prestados, além da melhoria na qualidade de vida, além de ter sido incluída na condição de diretriz estratégica do Senado com previsão de regulamentação, nas áreas em que o teletrabalho for possível, com critérios objetivos para o exercício do trabalho remoto, aumentando a produtividade e a flexibilidade da carga horária do servidor.

No Poder Judiciário Brasileiro, o teletrabalho foi regulamentado pela Resolução nº 227¹³⁶, de 15/06/2016, do Conselho Nacional de Justiça, por considerar o avanço tecnológico da atualidade, principalmente pelo fato de haver a implantação do processo judicial eletrônico, que possibilita que o trabalho remoto ou a distância ocorra sem prejuízos.

Sendo assim, o teletrabalho no serviço público brasileiro é possível com critérios específicos e regulamentação, podendo os servidores executarem suas atividades fora das dependências do governo, de forma remota, o que não colabora apenas com a flexibilidade de horário, mas também aumenta a produtividade, como destacado nesta pesquisa.

¹³⁶ CONSELHO Nacional de Justiça – **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: 26 mar. 2019.

REFERÊNCIAS

a) Bibliográficas

- AMADO, JOÃO LEAL – **Contrato de Trabalho**. 4.^a edição. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- BARRERO FERNANDÉZ, Antonio – **Teletrabalho**. Lisboa: Estampa, 1999.
- BARROS, Alice Monteiro de – **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. - São Paulo: LTr, 2017.
- _____. – **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. São Paulo: LTr, 2016.
- BITENCOURT, Manoela – **Revista de Direito das Novas Tecnologias**. São Paulo: RT, 2012.
- 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.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Legislação do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: Ltr, v. 82, n. 1, jan. 2018. 128 p.
- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; Estrada, Manuel Martín Pino – **Teletrabalho** - São Paulo: LTr, 2017.
- CORDEIRO, António Menezes – **Manual de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina. 1997.
- DARELLI, Lúcio Eduardo – **Telecentro como instrumento de inclusão digital para o e-gov brasileiro**. Florianópolis: Telesc, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho – **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, Ano 70, n. 6.
- _____. – **Curso de Direito do Trabalho**. Obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e Inovações Normativas e Jurisprudenciais posteriores. 18^a ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DINAMARCO. Cândido Rangel – **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. I, 6^a ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2009.
- DINIZ, Ana Paola Santos Machado – **Saúde no Trabalho: prevenção, dano e reparação**. São Paulo: LTr, 2003.

- EFIEMPRESA. **Teletrabajo México**. Tomando Impulso Social y Económico. Disponível em: <https://efiempresa.com/blog/efiempresa-teletrabajo-mexico/>. Acesso em: 06 fev. 2019.
- EUROPEAN COMMISSION – **Teletrabalho: no entender da Comissão, o novo acordo constitui uma boa notícia para os trabalhadores e para as empresas**. Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_pt.htm. Acesso em: 18 jan. 2019.
- FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2017.
- FROTA, Paulo Mont`Alverne – **O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal**. Revista LTr, n. 78, v. 02, São Paulo, fev./2013.
- GALVIS, Martha Sánchez. **Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina**. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Colección Documentos de proyectos. Disponível em: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/1/S1200081_es.pdf. Acesso em: 07 jan. 2019.
- GASPAR, Danilo Gonçalves – **Subordinação Potencial - Encontrando o Verdadeiro Sentido da Subordinação Jurídica**. São Paulo: LTr, 2016.
- GBEZO, Bernard E – Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo. In: **Trabajo**, revista da OIT, nº 14, dezembro de 1995.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira – **Direito do Trabalho: Relações individuais de trabalho**. vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.
- GUADALUPE, Tatiana Regina Souza Silva – A proteção da saúde do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012.
- HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli – **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- HUBERMAN, Leo – **História da Riqueza do Homem**. 21ª ed. Tradução de: Waltersir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 1986.
- KUGELMASS, Joel – **Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível**. São Paulo: Editora Atlas, 1996.
- LACORDAIRE apud Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Segadas Vianna e João de Lima Teixeira Filho – **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 2003. v.1.
- LÉVY, Pierre – **As Tecnologias da Inteligência**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1993.

- LUFTMAN, J.N.; LEWIS, P.R. & OLDACH, S.H – Transforming The Enterprise: The Alignment Of Business And Information Technology Strategies. **IBM Systems Journal**, v.32, n.1, p.198-221, 1993.
- MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MELO, Geraldo Magela – O teletrabalho na nova CLT. In: **Anamatra**, 28 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 11 mar. 2019.
- MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE COSTA RICA – **Guía Técnica para la implementación del Teletrabajo en las Empresas**. Disponível em: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf. Acesso em: 06 fev. 2019.
- MISSÃO PARA A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO – **Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal**. Lisboa: Ministério da Ciência e Tecnologia, 1997. Disponível em: <http://homepage.ufp.pt/lmbg/formacao/lvfinal.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2019.
- MORAES FILHO, Evaristo de – **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho: Formação histórica e natureza jurídica**. Rio de Janeiro: Revista do Trabalho Editora, 1943.
- MORI, Amaury Haruo – **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed., São Paulo. LTr Ed.: 2002.
- _____. – **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989.
- NILLES, Jack – **The telecommunications-transportation trade-off**. Options for tomorrow and today, Jala International, California, 1973.
- PEDREIRA, Pinho – **O teletrabalho**. São Paulo: LTr, v. 64, n. 5, maio, 2000.
- PINEL, Maria de Fátima de Lima – **O teletrabalho na era digital**. Dissertação de mestrado defendida na Universidade Estadual do Rio de Janeiro. 1998.
- PIRES, Miguel Lucas – **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**. 3 ed. Coimbra: Edições Almedina, 2018.
- PORTAL DO SERPRO. Disponível em: https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/20071019_01. Acesso em: 25 mar. 2019.
- PÓVOA, Cláudia Vaz; HENRIQUES, Joana Costa; ALVES, Maria Luísa Teixeira; RODRIGUES, Patrícia Pinto – **Estudos de Direito de Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011.

- POZELLI, Márcia Regina – **Novas Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.
- PRETTI, Gleibe – **Teletrabalho na prática**. São Paulo: LTr, 2018.
- PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA – **MPF/DF aprova teletrabalho no Tribunal de Contas da União**. Disponível em: <https://pgr.jusbrasil.com.br/noticias/147672038/mpf-df-aprova-teletrabalho-no-tribunal-de-contas-da-uniao>. Acesso em: 25 mar. 2019.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. Parte II - Situações Laborais Individuais. 5ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.
- REDINHA, Maria Regina – **O teletrabalho**. Questões Laborais, n.º 17. Ano VIII. Coimbra: Coimbra Editora. 2001.
- RODRIGUEZ, Ricardo Escudero – **Teletrabalho**. In: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. Serie Relaciones Laborales, n. 28, Madrid, 1999.
- SAKO, Emília Simeão Albino – **Trabalho e Novas Tecnologias** - Direitos On-line, ou, Direitos de 4ª. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2014.
- SANGUINETTI, Wilfredo Raymond – **Teletrabalho y Globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo**. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. – **Nuevas tecnologías y relaciones laborales**. Pamplona: Aranzadi, 2002.
- SILVA, Frederico Silveira e – **O teletrabalho como novo meio de laborar a sua compatibilidade com o ordenamento jurídico**. Revista do CEJ: Centro de Estudos Judiciários, Brasília, conselho de justiça federal, v. 27, p. 102-109, out/dez, 2004.
- SILVA, Paulo Renato Fernandes da – **A Reforma Trabalhista: Reflexos da Reforma Trabalhista no Direito do Trabalho, no Direito Processual do Trabalho e no Direito Previdenciário**. São Paulo: LTr, 2018, 248p.
- SILVA, Ricardo Vidigal; NEVES, Ana – **Gestão de Empresas na Era do Conhecimento**. Lisboa: Serinews Editora, 2003.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da – **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2014. 304p.

- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da – **Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego**. Tese (Titular de Direito do Trabalho) – Faculdade Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001, p. 37 -38.
- SÜSSEKIND, Arnaldo – **Instituições de direito do trabalho**. v. 1. 21 ed. Atual. São Paulo: LTr, 2003.
- _____. – Convenção nº 95. Proteção do Salário. In: **Convenções da OIT**. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm. Acesso em: 18 mar. 2019.
- THIBAUT ARANDA, Javier – **El teletrabajo - análisis jurídico-laboral**. Consejo Económico y social. Madrid: 2001.
- UNED – Universidad Estatal a Distancia – **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**. Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2019.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro – **Relação de emprego**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2005.
- WULFING, Juliana – **Teletrabalho: proposta de regra jurídica fundamentada no princípio de proteção do empregado no Brasil**. Tese do Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. 281 f.

b) Legislativas

b.1) Legislação brasileira

- ATO TRT5 nº 298, de 15 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/normas/08_2018/0298-2018_regulamenta_teletrabalho_0.pdf. Acesso em: 28 mar. 2019.
- ATO da mesa nº 192, de 08 de junho de 2017. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/int/atomes/2017/atodamesa-192-8-junho-2017-785036-publicacaooriginal-153013-cd-mesa.html>. Acesso em: 26 mar. 2019.
- ATO da Comissão Diretora nº 2, de 2017. Boletim Administrativo do Senado Federal, nº 6216. Seção nº 2, de 15 de março de 2017. Disponível em: <https://adm.senado.gov.br/normas/ui/pub/normaConsultada;jsessionid=A7B444793B971F1C0A1F6F8758BC3E6E?0&idNorma=13867200>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CONSELHO Nacional de Justiça – **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CONSELHO Nacional do Ministério Público – **Resolução nº 157**, de 31 de janeiro de 2017. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/Resolu%C3%A7%C3%A3o-157.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho – **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 jan. 2019.

INSTRUÇÃO Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. **Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão**. Secretaria de Gestão de Pessoas. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39382838/do1-2018-09-03-instrucao-normativa-n-1-de-31-de-agosto-de-2018-39382704. Acesso em: 21 mar. 2019.

LEI nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 26 mar. 2019.

LEI nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília. **Diário Oficial**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 14 mar. 2019.

NORMA Regulamentadora nº 17, Anexo I – Trabalho em Teleatendimento/Telemarketing. Publicação D.O.U. – **Portaria SIT n.º 09**, 30 de março de 2007. Disponível em: <file:///C:/Users/EASQ/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.IE5/XRXQIUEH/NR17-ANEXO2.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

PORTARIA nº 9, de 15 de janeiro de 2019. **Ministério da Economia**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484. Acesso em: 20 mar. 2019.

PORTARIA RFB nº 2383, de 13 de julho de 2017. DOU de 14/07/2017, seção 1, página 34. Disponível em:

<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=84430&visao=anotado>. Acesso em: 26 mar. 2019.

PORTARIA-TCU nº 233, de 21 de agosto de 2018. **Tribunal de Contas da União**. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A81881F65443A22016561FDfE376791&inline=1>. Acesso em: 25 mar. 2019.

SUPERIOR Tribunal de Justiça – **Resolução STJ/GP n. 19**, de 18 de dezembro de 2018. Institui o teletrabalho no Superior Tribunal de Justiça. DIÁRIO DA JUSTIÇA ELETRÔNICO. Edição nº 2578. Disponível em: https://ww2.stj.jus.br/processo/dj/documento/?seq_documento=20639868&data_pesquisa=19/12/2018&seq_publicacao=15663&versao=impressao&nu_seguimento=00001¶metro=null. Acesso em: 28 mar. 2019.

b.2) Legislação portuguesa

ACORDO Colectivo de Trabalho n.º 1/2009 – **Diário da República** n.º 188/2009, Série II, de 28 de setembro de 2009. Emissor: Ministério das Finanças e da Administração Pública - Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/1593806/>. Acesso em: 29 mar. 2019.

ACORDO de Concertação Estratégica 1996/1999 (Celebrado na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social). Disponível em: <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f49/58bf17f49603c405903400.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2019. p. 119.

CÓDIGO do Trabalho de Portugal – Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009. **Diário da República** nº 30/2009, Série I. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html. Acesso em: 05 fev. 2019.

DIRECTIVA 91/533/CEE do Conselho, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho.

DIRECTIVA 90/270/CEE do Conselho, de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de

visor (quinta Directiva especial na aceção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE).

IDES – Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade de 2018, Relatório por País, Portugal. Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>. Acesso em: 05 fev. 2019.

LEI Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014. **Diário da República** n.º 117/2014, Série I, de 20 de junho do 2014. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2171&tabela=leis. Acesso em: 28 mar. 2019.

LEI nº 99/2003, de 27 de agosto. Aprova o Código do Trabalho. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/632906/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2099%2F2003%2C%20de+27+de+agosto>. Acesso em: 29 jan. 2019.

LEI nº 101/2009, de 8 de setembro. Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1157&tabela=leis&ficha=1&pagina=1. Acesso em: 29 jan. 2019.

PROGRAMA Operacional Sociedade da Informação. Regulamento de acesso à Medida 1.1 - “Competências Básicas”. Disponível em: http://ltodi.est.ips.pt/gab_juridico/actualizacoes/pos-c/DC%20925-01_Regulamento.pdf. Acesso em: 28 jan. 2019.

RESOLUÇÃO do Conselho de Ministros 81, de 10 de julho de 2000. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/116485/resolucao-do-conselho-de-ministros-81-2000-de-10-de-julho>. Acesso em 29 jan. 2019.

RESOLUÇÃO do Conselho de Ministros 96, de 26 de agosto de 1999. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/105227/resolucao-do-conselho-de-ministros-96-99-de-26-de-agosto#summary>. Acesso em: 28 jan. 2019.

RESOLUÇÃO do Conselho de Ministros 110/2000, de 22 de Agosto. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/117758/resolucao-do-conselho-de-ministros-110-2000-de-22-de-agosto>. Acesso em: 29 jan. 2019.

b.3) Legislação de outros países

ARGENTINA – **Resolución 595/2013**. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponível em: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf. Acesso em: 12 fev. 2019.

BOLÍVIA – **Ley nº 164**. Ley de 8 de agosto de 2011. Disponível em: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/bo/bo052es.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2019.

CHILE – **Ley nº 20.940**. Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponível em: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1094436>. Acesso em: 13 fev. 2019.

COLÔMBIA – **Ley 1.221**, de 16 de julho de 2008. Diario Oficial nº. 47.052 de 16 de julho de 2008. Disponível em: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

CONSELHO das Comunidades Europeias – **Directiva 89/391/CEE do Conselho**, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=PT>. Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. – **Directiva 90/270/CEE do Conselho**, de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor (quinta Directiva especial na aceção do nº 1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31990L0270&from=PT>. Acesso em: 21 jan. 2019.

_____. – **Directiva 91/533/CEE do Conselho**, de 14 de outubro de 1991, relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>. Acesso em: 21 jan. 2019.

COSTA RICA – **Decreto nº 39225-MP-MTSS-MICITT**. Disponível em: http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

ESPANHA – **Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 22 jan. 2019.

GENEVA – **Convention nº 177**, sur le travail à domicile, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312322,fr:NO. Acesso em: 10 jan. 2019.

_____. – **Recomendación n° 184**, sobre el trabajo a domicilio, 1996. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO. Acesso em: 11 jan. 2019.

ITÁLIA – Legge 16 giugno 1998, n. 191. "Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica". Disponível em: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>. Acesso em: 22 jan. 2019.

MÉXICO – **Ley Federal del Trabajo**. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o de abril de 1970. Disponível em: <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-sexto/capitulo-xii/#articulo-311>. Acesso em: 12 fev. 2019.

PERU – **Ley n° 30.036**. Ley que regula el teletrabajo, de 4 de junho de 2013. Disponível em: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf). Acesso em: 13 fev. 2019.

PERU – **Decreto Supremo n° 017-2015-TR**. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n° 30036, Ley que regula el teletrabajo. Disponível em: http://www.aprodeh.org.pe/documentos/marco-normativo/discapacidad/Decreto_Supremo_017-2015-TR_aprueba_Reglamento_Ley_de_Teletrabajo.pdf. Acesso em: 13 fev. 2019.

c) Jurisprudenciais

c.1) Acórdãos de tribunais portugueses

ACÓRDÃO do Tribunal da Relação de Coimbra. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/a908d21a2e9a0bd480258133004ab686?OpenDocument>. Acesso em: 30 jan. 2019.

c.2) Acórdãos de tribunais brasileiros

TRIBUNAL de Justiça do Estado do Acre – **Acórdão n° 10.557**. Recurso Administrativo n. 0100448-50.2018.8.01.0000. Rel. Desembargadora Waldirene Cordeiro. Disponível em:

<https://esaj.tjac.jus.br/cjsg/getArquivo.do?conversationId=&cdAcordao=89168&cd>

Acesso em: 26 mar. 2019.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 1ª região – **Processo nº 0100365-83.2018.5.01.0000** (RecAdm). Recurso Administrativo, de 16 de junho de 2018. Disponível em: [https://bdigital.trt1.jus.br/ PortalTRT1/](https://bdigital.trt1.jus.br/PortalTRT1/). Acesso em: 26 mar. 2019.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 3.ª Região – **Acórdão nº 00208-2006-143-03-00-2-RO**. Data de Publicação: 17/09/2008. Relator: Des. Heriberto de Castro. Decima Primeira Turma. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/consultaAcordaoPeloNumero.htm;jsessionid=CCFBCEB4F4CEABE24B890281E454B4EA.vm-jb5-prd-b>. Acesso em: 15 mar. 2019.

_____. – **Processo nº RO-0010158-78.2016.5.03.0056**, de 28 de janeiro de 2017. Segunda Turma. Relator Rodrigo Ribeiro Bueno. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>. Acesso em: 18 mar. 2019.

TRIBUNAL Regional do Trabalho da 5ª Região – **Processo nº 0000617-05.2010.5.05.0661**, de 05 de agosto de 2011. Relator Desembargador Alcino Felizola. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo-redirect>. Acesso em: 19 nov. 2019.

_____. – **Processo nº 0000471-34.2012.5.05.0033**, de 01 de abril de 2013. Relator Desembargador Edilton Meireles. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/consulta-processo-redirect>. Acesso em: 19 nov. 2019.

TRIBUNAL Superior do Trabalho – 2ª turma. **Processo CSJT-PCA - 6152-10.2018.5.90.0000**, de 25 de setembro de 2018. Rel. Min. Vania Cunha Mattos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>. Acesso em: 26 mar. 2019.