

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**O TELETRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL**

**WALBER VINICIUS FERNANDES LINO**

Rio de Janeiro

2017 / 1

**WALBER VINICIUS FERNANDES LINO**

**O TRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia.**

Rio de Janeiro  
2017 / 1

# FICHA CATALOGRÁFICA

## CIP - Catalogação na Publicação

L735t LINO, WALBER VINICIUS FERNANDES  
O TELETRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL /  
WALBER VINICIUS FERNANDES LINO. -- Rio de Janeiro,  
2017.  
55 f.

Orientador: IVAN SIMÕES GARCIA.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

I. TELETRABALHO. I. GARCIA, IVAN SIMÕES, orient.  
II. Título.

CDD: 342.622

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os  
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**WALBER VINICIUS FERNANDES LINO**

**O TELETRABALHO E A DURAÇÃO DA JORNADA LABORAL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do **Professor Dr. Ivan Simões Garcia**.

**Data da Aprovação:** \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

**Banca Examinadora:**

---

**Orientador**

---

**Co-orientador (Opcional)**

---

**Membro da Banca**

---

**Membro da Banca**

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais, eternos professores, que sempre me motivaram em tudo que pretendi fazer, desde que fosse honesto.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais pelo amor incondicional e pela paciência. Ao meu orientador Ivan Simões Garcia, pelo empenho, paciência e credibilidade, obrigado por tudo.

A todas as pessoas do meu convívio que acreditaram e contribuíram, mesmo que indiretamente, para a conclusão deste curso.

À todos os familiares, tios, tias e primos que torceram e acreditaram na conclusão deste curso, fico muito grato.

Aos amigos da turma pelas agradáveis lembranças que serão eternamente guardadas no coração, muito obrigado.

*"De tanto ver triunfar as nulidades; de tanto ver prosperar a desonra, de tanto ver crescer a injustiça. De tanto ver agigantarem-se os poderes nas mãos dos maus, o homem chega a desanimar-se da virtude, a rir-se da honra e a ter vergonha de ser honesto"*

*(Rui Barbosa)*

## RESUMO

A regulamentação do trabalho à distância, há tempos se faz necessária, tendo em vista a dificuldade de controle e fiscalização na execução das atividades prestadas fora dos tradicionais centros de trabalho das empresas. A pesquisa relatará que as formas de prestar trabalho já não são mais exclusivamente as que conhecemos desde a Revolução Industrial e os critérios de aferição de hipossuficiência e vulnerabilidade devem ser repensados sob a luz do nosso século. Tal inovação tornou-se possível através do avanço tecnológico dos meios de informação e comunicação, propiciando ao trabalhador o exercício de suas atividades fora do estabelecimento patronal, a exemplo, dentre outros, do trabalho realizado à distância em centros especializados, e, mesmo, na própria residência do trabalhador. O presente estudo apresenta as peculiaridades do teletrabalho diante das formas tradicionais de labor, no tocante aos pressupostos jurídicos configuradores de uma relação de emprego. Propõe uma reflexão quanto as fragilidades dessa nova modalidade de trabalho especialmente no que tange a duração da jornada de trabalho, considerando que esta encontra limites que foram estabelecidos segundo fundamentos de ordem biológica, social e econômica. Nesse sentido, os limites a prestação laboral garantem ao trabalhador usufruir do direito ao repouso, ao lazer, ao convívio familiar e social, a manutenção da sua saúde e bem-estar. Nesse contexto, o presente trabalho destaca a necessidade de demarcação clara do tempo dedicado ao trabalho, do tempo dedicado as demais atividades do obreiro no âmbito do teletrabalho, assegurando dessa maneira a inviolabilidade ao consagrado direito fundamental à limitação da jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** Direitos Fundamentais; Jornada de Trabalho; Limitação; Teletrabalho.



## ABSTRACT

The regulation of teleworking has long been necessary, due to the difficulty of controlling and supervising the execution of activities performed outside the traditional work centers of companies. The research will report that the forms of work are no longer exclusively those we have known since the Industrial Revolution and the criteria of gauging hypersufficiency and vulnerability must be rethought in the light of our century. Such innovation has become possible through the technological advancement of the media and communication, enabling the worker to exercise his activities outside the employer's establishment, for example, among other things, work carried out at a distance in specialized centers, and even in the Own residence of the worker. The present study presents the peculiarities of teleworking in the face of traditional forms of labor, with respect to the juridical presuppositions of an employment relation. It proposes a reflection on the weaknesses of this new modality of work, especially as regards the length of the working day, considering that it finds limits that were established according to biological, social and economic fundamentals. In this sense, the limits to the work performance guarantee the worker to enjoy the right to rest, leisure, family and social life, the maintenance of their health and well-being. In this context, the present work emphasizes the need to clearly define the time spent on work, the time spent on the other activities of the worker in the scope of teleworking, thus ensuring the inviolability of the fundamental right to limit the working day.

**Keywords:** Fundamental Rights; Working Hours; Limitation; Teleworking.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO DO TELETRABALHO.....</b>	<b>4</b>
2.1 Breve Histórico do Teletrabalho .....	4
2.2 Conceito, Características e Modalidades do Teletrabalho .....	5
2.3 A Globalização e a Expansão do Teletrabalho .....	8
2.4 Importância da Tecnologia através de Mecanismos Digitais .....	12
<b>3 JORNADA DE TELETRABALHO NOS LIMITES DA LEI.....</b>	<b>15</b>
3.1 Conceito .....	15
3.2 Jornada Comum, Jornadas Especiais e Jornada Extraordinária.....	20
3.2.1 Controle de Jornada do Teletrabalhador	
3.3. A importância do Direito na Jornada de Trabalho.....	26
<b>4 TELETRABALHO .....</b>	<b>29</b>
4.1 A Regulamentação do Teletrabalho.....	29
4.2. O Direito à Limitação da Jornada Laboral no Teletrabalho.....	31
4.3 O Advento da Lei nº 12.551 de 2011.....	33
4.3.1 A Lei nº 12.551/11 e a Alteração do Enunciado da Súmula nº 428 do TST	
4.4 O Crescimento do Trabalho a Distância.....	37
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>40</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

Considerado um dos assuntos que mais se aborda nos dias de hoje, o teletrabalho permite a prestação laboral além do ambiente empresarial levando em consideração as grandes e médias corporações. Muitas empresas adotam esse estilo de trabalho visando diminuir os custos fixos da mesma, como os de infraestrutura, por exemplo. Mesmo sendo uma opção para solucionar problemas econômicos, é importante ressaltar que as empresas devem analisar bastante antes de tomar qualquer tipo de decisão, pelo fato de que muitas delas podem não conseguir adaptar seus funcionários para esse tipo de trabalho e, com isso, todo o processo produtivo pode ser afetado negativamente.

Teletrabalho não deve ser confundido como uma função específica nem uma atividade, mas como realizamos determinadas atividades remotamente. Pode ser executado por um analista, um engenheiro, um prestador de serviço exclusivo de uma organização, enfim, qualquer função, porém, com habilidade saber fazer uso de tecnologia e de comunicação para exercê-la em um local diferente da empresa, que pode ser a própria casa, um centro compartilhado ou no próprio cliente.

O que faz essa relação ser teletrabalho é a exclusividade do serviço, do comprometimento com a organização e/ou o contrato de trabalho estabelecido, isto é, há uma relação de trabalho entre a organização e o trabalhador, que através de mecanismos digitais (softwares), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, fax, até Skype), faz existir este compromisso de ambas as partes. O diferencial da forma tradicional, é que o trabalhador não fica restrito ao espaço da empresa, obrigado a se deslocar para o trabalho diariamente para exercer sua atividade. Ele possui um acordo com a empresa prevendo outras possibilidades para este relacionamento fora do ambiente de trabalho.

O presente trabalho analisa os recursos por meio dos quais as maneiras de prestação laboral evoluíram, sendo que inicialmente o trabalho ocorria dentro das casas dos próprios trabalhadores, posteriormente, passando para o interior das unidades fabris e, mais adiante tornou-se possível a sua realização fora do ambiente físico da empresa.

A pesquisa abordará os aspectos relacionados ao período de trabalho e as limitações estabelecidas pela legislação a ele, reafirmando que elas compreendem direito fundamental dos trabalhadores.

Dessa maneira, a proposta é abordar o fenômeno do teletrabalho, com a finalidade de responder se essa modalidade laboral pode ser responsável por transgredir o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, no compasso em que a falta de delimitação clara entre o que se considera como período laboral e de repouso pode vir a submeter o trabalhador a permanente disponibilidade diante do empregador.

A eleição deste tema se justifica com atenção a velocidade que a tecnologia se insere nas relações de trabalho tornando o teletrabalho uma realidade que vem adquirindo cada vez mais presença na sociedade. Assim, o Direito deve tratar a possibilidade dessa recente modalidade de labor comprometer o direito à limitação da jornada de trabalho, o qual se revela imprescindível na medida em que viabiliza ao trabalhador reposição das forças físicas, saúde, acesso a lazer, convívio familiar e social, qualidade de vida.

A pesquisa se vale do método de abordagem definido por dedutivo e parte do geral para o particular por meio de uma cadeia de raciocínios em conexão descendente, a partir da noção geral de trabalho até atingir a demonstração de que o teletrabalho é uma modalidade atual de labor, fazendo jus a uma atenção especial quanto ao limite de jornada.

O teletrabalho é um tipo de trabalho flexível por proporcionar um local, horário e contratos flexíveis. Sua definição se baseia fazendo relações com o distanciamento e a realização de parte do trabalho fora das instalações fixas dos escritórios empresariais e para tanto o trabalho estrutura-se em três capítulos.

No primeiro capítulo Evolução Histórica da Organização do Teletrabalho é abordada a trajetória de evolução histórica da organização do teletrabalho, os recursos o conceito, as características e modalidades do Teletrabalho. Nesse contexto, é realizada uma análise da globalização e a expansão do Teletrabalho. Destaca-se a forma como através de mecanismos digitais (softwares), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, fax, até Skype) dominou o tempo dos trabalhadores e a relevância do desenvolvimento tecnológico para permitir que, na atualidade, o trabalho pudesse ser prestado, supervisionado, e controlado remotamente.

No segundo capítulo, Jornada de Trabalho nos Limites da Lei são explorados os conceitos doutrinários relacionados à jornada de trabalho evidenciando que este compreende direito fundamental sedimentado em aspectos de ordem biológica, humana, social, econômica. O capítulo apresenta a previsão de jornada comum e especial,

destacando a possibilidade de prestação de horas extraordinárias, relacionando a importância do Direito na jornada de teletrabalho.

Por fim, o terceiro capítulo trata do Teletrabalho, destacando a regulação do teletrabalho, enumerando o direito à limitação do jornada laboral do teletrabalho, bem como as vantagens e desvantagens próprias dessa atualizada forma de labor, mediante o advento da Lei nº 12.551/2011, enfatizando o crescimento do trabalho a distância, após a vigência da Lei.

## **CAPÍTULO II**

### **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ORGANIZAÇÃO TELETRABALHO**

#### **2.1 Breve Histórico do Teletrabalho**

A origem do trabalho em casa surgiu no século XVI no período transitório entre feudalismo e capitalismo. Inicialmente, as famílias produziam aquilo de que precisavam para sobreviver, tendo essa produção mantida pelo sistema deservidão, em que parte daquilo que era produzido pelo servo, era destinado ao senhor feudal como pagamento pelo “empréstimo” das terras concedidas ou da matéria prima fornecida.

O trabalho á domicilio começa a perder força na transição para o capitalismo, pois a força de trabalho passa a ser concentrada em um único local para aumentar a eficiência da produção, posteriormente com a introdução de maquinas e motores esses locais passam a serem chamados de indústrias caracterizando esse período como a revolução industrial, tornando o trabalho em casa raro.

O termo teletrabalho surge na década de 1970 quando o mundo passava por uma crise no petróleo e havia uma preocupação com os gastos com deslocamento para o trabalho, e determinadas funções passavam a ser atribuídas para a execução á domicilio.

Em 1857, surge o trabalho remoto através das atividades de telégrafo, quando J. Edgar Thompson proprietário de uma linha de ferro controlava suas unidades remotas através do telégrafo, exercendo a gestão e o controle de recursos e mão de obra remotamente.

Na terceira revolução industrial, a vinculação entre ciência e tecnologia com a indústria passa a ter relação mais estreita. A introdução de ferramentas como computadores, servidores, redes, telefones, celulares, Internet, robótica, entre outras, afeta diretamente a relação entre o trabalho e o trabalhador, pois a maior parte dessas ferramentas introduzidas ao sistema produtivo permitem a execução de atividades de qualquer local, possibilitando interações simultâneas, rápidas e com baixo custo.

#### **2.2 Conceito, Características e Modalidades do Teleteatro**

### 2.2.1 Conceito

O teletrabalho já não é uma novidade ou uma raridade. Na verdade, pode-se afirmar que é um fenômeno em expansão, cuja a ideia principal é simples: aquele trabalho convencional que se fazia no escritório pode ser feito no próprio lar através de um computador conectado à internet. Este termo expressa muito bem o seu significado, pois *tele* significa longe em grego e trata do trabalho à distância.

A princípio, trabalhar na própria casa e não ter que exercer uma atividade em um local específico é algo positivo, embora possa acarretar uma série de possíveis inconvenientes.

O conceito de teletrabalho, por sua vez, não é uniforme na doutrina, como observa Vólia Bomfim Cassar ao nos apresentar três correntes sobre o assunto. Segundo a autora, a primeira corrente, encabeçada por José Augusto Rodrigues Pinto, estabelece o seguinte:

“O teletrabalho pode ser desenvolvido no domicílio do empregado ou em um centro de computação, um escritório virtual ou alugado por hora para este fim aos interessados, pois há uma descentralização da empresa, pulverizando a ‘comunidade obreira’.”

Teletrabalho, também dito trabalho remoto, significa, literalmente, trabalho a distância. Concretamente, trata-se de trabalho que é realizado quando se está a utilizar equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito num lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o está a realizar. Existem diferentes concepções deste termo e termos similares como: trabalho a distância, como dito acima, e *home office*. É uma área em rápido crescimento no início do terceiro milênio.

Conforme a citada autora, a segunda corrente, integrada por Pinho Pedreira e Valentin Carrion, defende que:

“... teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância desenvolvido através da **telemática**, isto é, com uso exclusivo da informática, não estando incluído o trabalho com utilização de telefones ou outros meios de comunicação”.

Já a terceira corrente, comandada por João Hilário Valentim, nos dizeres da autora Vólia Bomfim, em comentário:

“... advoga que **teletrabalho** também pode ser denominado de **trabalho periférico**, trabalho à distância, **trabalho remoto** e quer dizer ‘prestação de serviço destinado a outrem sob a subordinação deste, exercido por instrumentos e tecnologias relacionados às telecomunicações e informática’, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa. João Hilário aponta para três elementos básicos para caracterização do teletrabalho: a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador.” (VALENTIM, 2010, pg. 675)

O conceito de teletrabalho, faz referência, ainda, à importante distinção entre teletrabalho e trabalho a domicílio observada por Alice Monteiro de Barros:

“O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais 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 de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário.”

### 2.2.2 Características e Modalidades do Teletrabalho

Por proporcionar um local, horário e contratos flexíveis, o teletrabalho é um tipo de trabalho flexível por proporcionar um local, horário e contratos flexíveis. Sua definição se baseia fazendo relações com o distanciamento e a realização de parte do trabalho fora das instalações fixas dos escritórios empresariais.

Existem diversas empresas que adotam o teletrabalho, porém, muitas delas não assumem como tal, uma vez que o conceito está difundido entre outras estratégias, como automação de forças de vendas e consultores e três tipos diferentes de teletrabalhadores.



O primeiro seria o que trabalha a maior parte em casa e é nomeado de *fixed-site telework*, o segundo estilo de trabalhador seria aquele que trabalha em multiversos, ou seja, em casa, no escritório e em trabalho de campo sendo nomeado *flexiwork* e por último seria o *telework* que seria o trabalhador que realiza suas funções na maioria das vezes em trabalho de campo em locais variáveis. Essas denominações e atribuições dadas aos teletrabalhadores não podem ficar presas apenas nas condições físicas pois deve ser levada em conta a intensidade das atividades relacionadas ao contrato, bem como o nível de tecnologia utilizado.

As principais áreas de atuação são as de vendas, consultoria, engenharia e prestadores de serviços, principalmente na área de Tecnologia da Informação, executivos de grandes empresas e, mais recentemente, televendas e teleatendimento (*call centers*).

As modalidades de trabalho, cuja distinção feita por Godinho entre os tipos que se confundem, apresenta, um conceito bastante difundido na atualidade, que é, o *home office*:

“Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem-se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: a) o tradicional *trabalho no domicílio*, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b) o *novo* trabalho no domicílio, chamado *home-office*, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; c) o *teletrabalho*, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).”

O teletrabalho é um tipo de trabalho flexível por proporcionar um local, horário e contratos flexíveis. Sua definição se baseia fazendo relações com o distanciamento e a realização de parte do trabalho fora das instalações fixas dos escritórios empresariais.

Existem diversas empresas que adotam o teletrabalho, porém, muitas delas não assumem como tal, uma vez que o conceito está difundido entre outras estratégias,

como automação de forças de vendas e consultores e três tipos diferentes de teletrabalhadores.

O primeiro seria o que trabalha a maior parte em casa e é nomeado de *fixed-site telework*, o segundo estilo de trabalhador seria aquele que trabalha em multiversos, ou seja, em casa, no escritório e em trabalho de campo sendo nomeado *flexiwork* e por último seria o *telework* que seria o trabalhador que realiza suas funções na maioria das vezes em trabalho de campo em locais variáveis. Essas denominações e atribuições dadas aos teletrabalhadores não podem ficar presas apenas nas condições físicas pois deve ser levada em conta a intensidade das atividades relacionadas ao contrato, bem como o nível de tecnologia utilizado.

As principais áreas de atuação estão nas áreas de vendas, consultoria, engenharia e prestadores de serviços, principalmente na área de Tecnologia da Informação, executivos de grandes empresas e, mais recentemente, televendas e teleatendimento (*call centers*).

### **2.3 A Globalização e a Expansão do Teletrabalho**

O Teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada não só no Brasil, mas no mundo todo, com inúmeras vantagens não apenas ao empregado, mas também a empresa contratante e a economia em geral.

No Brasil, o Teletrabalho ainda não possui números expressivos se comparado com a Europa e os Estados Unidos. Só recentemente, as empresas brasileiras começaram a despertar para o Teletrabalho como instrumento para obter competitividade no mundo globalizado e sua tendência é de crescimento.

Na visão de Mello (1999) o Teletrabalho ainda é um conceito de certa forma novo e pouco conhecido no Brasil, entretanto uma pesquisa deste ano do instituto Market Analysis revelou que o Teletrabalho já é adotado parcial ou integralmente por aproximadamente 23% dos funcionários do setor privado.

O teletrabalho está difundido principalmente nos países da Europa, apesar disso outros países já estão inserindo essa modalidade em sua legislação.

Em Portugal, o Código do Trabalho Português regulamenta o teletrabalho. Os legisladores portugueses definiram o teletrabalho como sendo “a prestação laboral

realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa do empregador e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.”

No contrato de teletrabalho português são necessárias as seguintes formalidades:

- Identificação dos contraentes;
- Cargo ou funções a desempenhar (o regime de teletrabalho deve ser especificado);
- Duração do trabalho;
- Atividade exercida antes do Regime de teletrabalho, caso não haja atividade anterior deve ser especificada a tarefa que ele escutará quando finalizado o contrato de teletrabalho;
- A quem pertence os instrumentos de trabalho e a entidade responsável pela instalação e manutenção;
- O Departamento ao qual o teletrabalhador está vinculado e deve-se reportar;
- Identificação do Superior Hierárquico.

No regime português de teletrabalho compete ao empregador fornecer os instrumentos de trabalho, assim como bancar eventuais despesas com eles. Além disso, o empregado não deve utilizá-los para uso diverso das atividades do seu trabalho.

O empregador além de definir o regime jurídico de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, deve fornecer a eles equipamentos de proteções visuais.

O empregado é abrangido por uma política de segurança, higiene e saúde. Eles devem apresentar periodicamente exames médicos. O teletrabalhador não pode ter uma jornada de trabalho superior que aos limites máximos que estão submetidos aos outros trabalhadores assalariados.

O teletrabalhador não precisa possuir horário de trabalho.

O empregador deve possibilitar que o teletrabalhador mantenha contato com os seus colegas de empresa.

Em Portugal o teletrabalho é realizado em centros comunitários instalados em bibliotecas ou escolas. Eles adotaram essa estratégia para evitar uma das desvantagens do teletrabalho, que é o isolamento do indivíduo.

Na Espanha, em decorrência do seminário de Ciência e Tecnologia, Economia e Emprego de 1989, houve uma transição de uma postura crítica defensiva para outra a

favor da exploração das novas oportunidades relativas as alternativas de trabalho flexível. Os sindicatos decidiram definir critérios sobre o Teletrabalho.

Assim como em Portugal existem os telecentros, que permitem ao trabalhador realizar suas obrigações empregatícias próximo a sua residência. Além disso, o teletrabalho a domicílio é praticado nesse país.

A novidade na Espanha é uma modalidade intermediária, onde o trabalhador realiza suas tarefas em casa, mas precisa ir até a sede da empresa uma vez por semana. Nesse dia que o emprego vai até empresa ele pode se comunicar com os demais colegas, assim como receber qualificação da empresa, como treinamento de novos produtos.

Dessa forma ele não fica fora do convívio social da empresa e mantém-se atualizado quanto aos novos produtos e tecnologias da empresa.

Na década de 80 começam a surgir os primeiros teletrabalhadores na França em virtude da queda dos preços dos materiais de informática e de telecomunicações, as facilidades do transporte, a diminuição do tamanho dos equipamentos e a expansão das telecomunicações.

A regulamentação de teletrabalho na França está sustentada em quatro pontos: remuneração, duração do contrato de teletrabalho, inspeção do trabalho e o regime de acidentes de trabalho. A duração do contrato de teletrabalho pode ser determinada ou indeterminada. Com relação à remuneração, os teletrabalhadores ficam sujeitos as convenções coletivas.

Nos contratos de teletrabalho franceses prevê-se uma cláusula de reversibilidade onde o empregado passa por um período experimental. Se durante esse período qualquer uma das partes não se satisfizer com a relação de tele-emprego então poderão exigir o retorno à situação anterior, seja o retorno à sede da empresa seja a extinção do vínculo empregatício (se o empregado ainda não era vinculado à empresa).

Na França existem, ainda, os chamados *bureaux de Voisinage*, que se assemelham aos telecentros da Espanha, onde os empregados de diversas empresas se concentram nessas oficinas tecnológicas para executarem suas tarefas. Assim, no caso de o empregado estar trabalhando em um *bureau de Voisinage*, a empresa se responsabiliza por qualquer acidente de trabalho que ocorrer entre a casa do teletrabalhador e o *bureau de Voisinage*.

A Lei nº. 191/1998, na Itália, permite que o teletrabalho seja aplicado na Administração Pública e segundo Jardim (2003) essa lei do teletrabalho é a

“Prestação de trabalho executada pelo dependente de uma administração pública em qualquer lugar considerado idôneo, colocado fora da sede de trabalho onde a atividade seja tecnicamente possível, com o preponderante suporte de tecnologias de informações e de comunicação que consentem a ligação com a administração cuja prestação esteja inserida”.

Entretanto, o teletrabalho na Itália está baseado em quatro elementos básicos: a distância, a interdependência, a flexibilidade e a interconexão.

As empresas dos EUA também faz uso dessa modalidade de trabalho. Neste país o termo usado é *telecommuting*. Muitas delas, inclusive, gozam do teletrabalho transacional – o empregado realiza o teletrabalho em outros países principalmente da Índia, Coréia do Sul, México e algumas vezes até no Brasil.

Nos EUA o teletrabalho começou a ganhar força nos anos 90 quando foram promulgadas a Lei *Clean Air Act* e a Lei nº. 3923. A primeira está relacionada à limpeza do ar enquanto a segunda concedia bônus às empresas que reduziam o número de trabalhadores que se deslocavam até a sede da empresa.

A ideia do teletrabalho nos EUA veio com o intuito de diminuir os problemas ambientais como a poluição do ar e os problemas das grandes cidades como o congestionamento assim como aumentar a produtividade dos trabalhadores.

É interessante notar que nos EUA as empresas estatais são encorajadas a praticar o teletrabalho, podendo cada estado regulamentar seu próprio programa de teletrabalho, e um dos Estados que implementou com sucesso o programa de *telecommuting* (como é chamado o teletrabalho nos EUA) foi à Califórnia.

Assim, algumas empresas americanas com o propósito de evitar desvantagens do teletrabalho, tal como o afastamento do convívio social do trabalhador, exigem que após seis meses de trabalho o empregado retorne para a sede da empresa por um ano.

Na União Europeia o Comitê Europeu do Diálogo Setorial das telecomunicações elaborou diversos princípios relacionados ao teletrabalho em domicílio entre eles podemos citar que:

- O teletrabalho tem caráter voluntário;
- Os teletrabalhadores em domicílio têm o mesmo tratamento que os assalariados clássicos;

- É responsabilidade da empresa fornecer instalações e equipamentos;
- É responsabilidade da empresa compensar e dar cobertura dos custos adicionais relativos ao teletrabalho;
- A empresa deve garantir formação, promoção e desenvolvimento da carreira do teletrabalhador;
- É responsabilidade da empresa fornecer um novo emprego caso o trabalho em domicílio venha a cessar;
- É de responsabilidade da empresa de aplicar no local de trabalho do teletrabalhador as regras de higiene e segurança do trabalho;
- É interesse da empresa evitar isolamento e exclusão social do trabalhador em domicílio;
- É de responsabilidade do teletrabalhador resguardar as informações recebidas, cuidar dos equipamentos, dados e documentos confidenciais;
- É de responsabilidade da empresa informar ao teletrabalhador o tipo e o sistema de fiscalização que será adotado para verificar a execução de seu trabalho;
- É de responsabilidade da empresa agendar as visitas do quadro de pessoal ao domicílio do teletrabalhador;
- O teletrabalhador terá os mesmos direitos coletivos que os trabalhadores assalariados, assim como será o direito de comunicar-se tanto com o comitê da empresa como com o sindicato.

O teletrabalho também está presente no Japão. Porém sua representatividade nesse país é mais complexa. Seu processo produtivo é oriundo do toyofismo, também influenciado pelo emprego vitalício, que reduz o risco de evasão ou transferência dos trabalhadores para outras empresas.

Assim, apesar das peculiaridades de cada país, a adesão ao teletrabalho já representa um fenômeno disseminado, mesmo em regiões distantes, embora possuindo traços culturais amplamente antagônicos.

## **2.4 Importância da Tecnologia Através de Mecanismos Digitais**

As relações de trabalho, com o advento das tecnologias, vêm se modificando de forma gradativa, possibilitando às empresas e aos trabalhadores novas formas de executar e controlar suas tarefas. Para um efetivo trabalho a distância, sendo esse na

modalidade domiciliar ou de teletrabalho, os controles estabelecidos pela empresa são a forma de garantir a subordinação necessária.

O uso das novas tecnologias de comunicação de dados fornecidas pela tecnologia da informação e comunicação (TIC) possibilita manterem contato em locais distantes aos trabalhadores e às empresas. Essas tecnologias possibilitam um resultado melhor e mais produtividade.

Com a sociedade virtual, globalizada e mais competitiva, o mercado passa a sofrer transformações profundas no âmbito do trabalho. A partir da conexão do computador a redes sociais, a bancos de dados e a redes corporativas, é possível desvincular-se do ambiente físico da empresa e trabalhar em ambientes remotos.

Surge uma flexibilização do tempo de trabalho e a empresa passa, como ressalta Salomão Resedá, “a adentrar no âmbito pessoal do empregado”.

Salomão Resedá destaca ainda que:

A inserção de novos meios de comunicação possibilitou o surgimento de um regime de trabalho nunca antes visto pelo meio jurídico. O teletrabalho apresenta-se viável para redução de custos e aumento da competitividade empresarial. A transposição do controle físico do empregador para o controle virtual, com a desconcentração do ambiente de trabalho, é uma boa opção para o labor do século XXI.

Em relação às mudanças no cenário globalizado e à disseminação da tecnologia, destacam-se as seguintes palavras: a necessidade de avançar com uma nova estrutura produtiva, na qual utiliza-se de forma exacerbada as tecnologias da comunicação e da informação. Mas não se pode deixar de lado as garantias mínimas asseguradas ao trabalhador.

Assim, a inclusão da informática, nas relações laborais, provocou uma flexibilização no ambiente de trabalho. Hoje, é possível trabalhar em qualquer lugar, em qualquer horário. O teletrabalhador pode exercer sua atividade em outros locais além do espaço interno da empresa, flexibilizando tempo e espaço.

O teletrabalho trouxe para o direito laboral algumas novidades decorrentes da influência tecnológica. Fica evidente que o mundo jurídico precisa acompanhar essas mudanças, se quiser estabelecer regras sobre elas e trazer, a quem de direito necessitar, garantias essenciais.

A tecnologia dá respostas com relação à operacionalização das tarefas realizadas fora do ambiente da empresa, flexibilizando o trabalho e, ao mesmo tempo, permitindo controlar as atividades de forma mais eficiente. A tecnologia da computação e os recursos tecnológicos hoje existentes de mobilidade, tais como computadores portáteis, celulares, palmtops, entre outros dispositivos eletrônicos, torna possível trabalhar em locais até antes improváveis, tais como engarrafamentos de trânsito, aeroportos, aviões em deslocamento, navios etc.

Logo, o teletrabalho vem como alternativa para as empresas e para os trabalhadores, pois, para as empresas, existe a redução de custos diretos e indiretos e para os trabalhadores, dentre outras tantas vantagens evidenciadas, mais oportunidades de trabalho e qualidade de vida. Mas, existem desvantagens para ambos, empresa e trabalhador e numa perspectiva otimista, o mercado de trabalho caminha para essa transformação, a qual, com o auxílio da tecnologia da informação, possibilitará uma melhor realização de tarefas em menos tempo e de forma compartilhada. Mas, necessariamente, esbarra-se no aspecto jurídico das relações de trabalho entre a empresa e o teletrabalhador.



## **CAPÍTULO III**

### **JORNADA DE TRABALHO NOS LIMITES DA LEI**

Um dos alicerces do Direito do Trabalho é a duração do trabalho. O domínio da duração do trabalho está inserido no núcleo do sistema de produção capitalista, por esta razão é relevante apresentar os dispositivos referentes a jornada de trabalho e seus limites, registrando em quais entendimentos eles se encontram sedimentados e quais são as perspectivas diante da mais recente forma de prestar trabalho, qual seja, a distância.

Dessa forma, este capítulo irá se voltar aos conceitos e concepções tocantes à duração da prestação laboral, ressaltando que os limites existentes compreendem direito fundamental do trabalhador consagrado Constitucionalmente e Universalmente.

#### **3.1 Conceito**

As primeiras reivindicações que aglutinaram os movimentos operários estavam pela redução da duração do trabalho. As jornadas ao longo do séc. XIX alcançavam 16, 18 e até 20 horas por dia e o trabalhador trabalhava até morrer. E quando ele caía morto na esteira de produção, ele era simplesmente substituído por outro que estava aguardando a vaga de emprego.

Essa condição desumana revelou uma das primeiras causas de mobilização do movimento operário, sobretudo na Europa; tanto assim que a 1ª convenção da OIT foi aquela que estabeleceu em 1919, jornada de 8 horas de trabalho por dia.

Martins ressalta que a doutrina geralmente utiliza três termos para tratar do assunto em evidência, são eles, jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho. Segundo o autor, a jornada de trabalho abarca a quantidade diária de horas de labor que o trabalhador entrega à empresa. O horário de trabalho pode ser entendido como o espaço de tempo no qual o trabalhador desempenha suas atividades, contabilizando a partir do seu início até seu fim, excetuando deste cômputo o período de intervalo. Já a Duração do trabalho tem aspecto amplo, podendo abarcar o período semanal, mensal ou anual da prestação de serviço (2014, p. 555).

Vecchi, por sua vez, ressalta que os doutrinadores não são unânimes no emprego dos conceitos relacionados a limitação do período de trabalho, de forma que, apesar da precisão terminológica ter a sua importância, deve-se ater para o fato de que o termo jornada de trabalho é utilizado para fazer referência não apenas ao período diário de trabalho, mas também semanal, mensal e anual. Dessa maneira, conclui o autor que “num sentido geral, entende-se por jornada de trabalho a medida, em função do tempo, da quantidade de trabalho a ser prestado.” (2015, p. 145).

Os limites da jornada de trabalho diferem entre a parcela de tempo em que o trabalhador está obrigado a disponibilizar sua força para o capital e o período no qual o tempo disponível é para o próprio trabalhador. Assim, os limites do tempo de trabalho envolvem a saúde física e mental dos trabalhadores, aspectos que deságuam nos direitos fundamentais à saúde e à redução dos riscos laborais, os quais encontram-se previstos nos arts. 6º e 7º, XXII, ambos da CRFB de 1988, respectivamente (VECCHI, 2015, p. 139-140).

Relacionado ao tema em questão, Camino salienta que fisicamente é impossível prestar trabalho de forma ininterrupta, de forma que, apesar do contrato de trabalho ser de trato sucessivo, a prestação de trabalho deve ser interrompida já que o labor não se desvincula do homem que o presta (2004, p. 406).

Cabe registrar que o descanso é direito fundamental do trabalhador e que é esse tempo livre que viabiliza o desenvolvimento integral da personalidade do homem,

“quando se dedica a outras atividades, diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leituras de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria de sua condição social (NASCIMENTO, 2012, p. 786).

Vecchi salienta que os limites ao período de trabalho refletem sobre o uso, por parte dos trabalhadores, do tempo livre, circunstância que deve ser analisada em harmonia com o direito fundamental ao livre desenvolvimento da personalidade, o qual decorre do princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, isso ocorre porque o tempo livre é intrínseco ao desenvolvimento humano de maneira integral (2015, p. 140).

Considerando a afirmação de que o direito aos limites da jornada de trabalho é direito fundamental, não se pode deixar de registrar brevemente o que significa dizer que um direito é fundamental. Inicialmente, registra-se que os direitos humanos são produto de reivindicações históricas buscando garantir à vida humana um mínimo de dignidade. Dessa forma, os direitos humanos devem ser assegurados a todos os seres humanos simplesmente pela sua identificação como tal, bastando “ser potencialmente humano para que tais direitos devam ser atribuídos” A doutrina geralmente diferencia os direitos humanos dos fundamentais colocando que a distinção ocorre na medida em que os últimos se encontram positivados nas Constituições e espelham a visão da sociedade acerca dos primeiros. Entretanto, considerando o fenômeno da globalização, é necessário relativizar essa distinção entre direitos humanos e fundamentais, com a finalidade de possibilitar a defesa da pessoa humana em qualquer circunstância, interna ou não a um determinado Estado. Além disso, deve-se registrar que os direitos humanos fundamentais permanecem presentes nas esferas públicas e privadas, garantindo a proteção do indivíduo não apenas perante ao Estado, mas também diante da sociedade e dos demais indivíduos (VECCHI, 2014, p. 204-211).

O direito fundamental aos limites da jornada de trabalho possui fundamentos de ordem biológica, social e econômica (MARTINS, 2014, p. 558). O fundamento de ordem biológica é o mais evidente, uma jornada excessiva revela um trabalho muito extenuante está diretamente relacionado a problemas físicos e mentais, quanto mais exausto, mais submetido a doenças do corpo e da mente o trabalhador fica, o cansaço reduz o nível de concentração, acidentes de trabalho tendem a ocorrer com mais frequência, então a limitação da duração do trabalho nesse aspecto visa preservar a saúde e a segurança do trabalhador. Segundo Delgado:

“as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais necessariamente - normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública” (2014, p. 901).

Oportuno reafirmar, pois a doutrina nem sempre deixa claro, que a tutela é da saúde do ser humano, tem como destinatário o ser humano e não o ser humano na qualidade de trabalhador. O fato do indivíduo ser trabalhador obviamente é

contemplado pelo destinatário, mas a tutela se dá simplesmente por ele ser humano, uma vez que a saúde é condição do próprio ser humano, ou seja, a limitação se reveste de um direito humano. A diferença nessa circunstância é a jusfundamentalidade pela proteção da vida humana. Quando se viola a saúde de um trabalhador por submetê-lo a uma jornada excessiva, não se está violando apenas o direito daquele trabalhador que titulariza àquela jornada, mas está sim ameaçando o direito à vida do ser humano agredindo, assim, a sociedade como um todo.

Com relação ao aspecto social a limitação tem o intuito de viabilizar ao empregado alguma forma de convivência social além do âmbito corporativo. Isto é que o mesmo tenha algum tipo de sociabilidade fora do trabalho, separando isso no âmbito da vida privada do empregado. Martins assevera que “com a limitação o empregado passa a desfrutar de mais tempo com a família, pode ir ao clube, à igreja, estudar, etc.” (2014, p. 558).

Nascimento e Nascimento salienta que há um embasamento “de ordem familiar” para os limites da jornada de trabalho, visto que “o excesso de jornada de trabalho retira o homem e a mulher do lar, em prejuízo da família” (2014, p. 303).

A referida convivência implica não apenas o relacionamento com os amigos e familiares, mas também na possibilidade do desenvolvimento de atividades que satisfaçam os interesses pessoais do empregado.

O aspecto de ordem econômica da limitação da duração da jornada de trabalho não se dissocia dos demais, obviamente todos eles estão integrados. A sociabilidade por exemplo pode ser contaminada pela vida profissional desencadeando determinadas doenças como ansiedade, pânico e depressão. A questão econômica refere-se ao fato de que o empregador eleva a jornada objetivando aumentar a produtividade, de forma que se torna indispensável a inspeção dessa jornada por parte do Estado, com a finalidade de conter excessos. Além disso, a limitação do período de trabalho também é utilizada como meio de redução dos índices de desemprego, considerando que surge a necessidade de disponibilizar mais postos de trabalho na medida em que as pessoas passam a trabalhar menos tempo por dia. Ainda, sobre o caráter econômico da limitação da jornada, oportuno registrar que é possível que a elevação do período de trabalho no final das contas se reverta em prejuízos ao empregador em face do desgaste sofrido pelo trabalhador que pode gerar despesas para reparar danos decorrentes de falhas e acidentes.

Nessa mesma orientação, Nascimento reafirma que a proposta de limitação da jornada de trabalho não se limita à melhoria da qualidade de vida, mas envolve outras finalidades, dentre as quais elenca a redução do desemprego com o surgimento de mais oportunidades de acesso ao emprego pelos trabalhadores (2012, p. 787).

As posições da doutrina quanto aos inúmeros elementos que sedimentam a limitação da jornada devem ser entendidas segundo a certificação de que os limites estabelecidos a jornada de trabalho compreendem direito fundamental e, dessa maneira, as normas referentes ao tema são de ordem pública e interesse social. Assim sustenta Vecchi: “[...] o que pode ser mais de ordem pública num Estado democrático de direito, fundado na dignidade humana, do que os direitos fundamentais?” (2015, p. 142).

Para o empregado do teletrabalho, dentre as vantagens oferecidas, a principal é a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho, uma vez que o obreiro é livre para decidir sobre o horário de início e fim de sua jornada, bem como os horários definidos para descanso e alimentação. Para o teletrabalhador essa liberdade de definição do próprio horário de trabalho representa a possibilidade de conciliação entre o seu trabalho e a sua vida íntima e familiar.

Sendo assim, Estrada define a jornada de teletrabalho da seguinte maneira:

São horas de trabalho móveis, que permitem aos funcionários certa margem de escolha sobre quando chegar e sair do trabalho. Os funcionários precisam trabalhar um número específico de horas por semana, mas são livres para variar seus horários de trabalho dentro de certos limites. (ESTRADA, 2012)

Segundo Barros a jornada de trabalho configura-se como sendo

“o período, durante um dia, em que o empregado permanece à disposição do empregador trabalhando ou aguardando ordens”; já horas extras correspondem “ao trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional” (BARROS, 2013, p. 525).

Os referidos conceitos são de suma importância para possibilitar a compreensão da problemática acerca de jornada de trabalho e horas extras no teletrabalho.

Nesse contexto, o teletrabalho se mostra como uma alternativa de labor prestado à distância do empregador, pois não mais estará aprisionado no estabelecimento empresarial, mas livre para escolher o local e o horário de trabalho que julgue ser mais apropriado para o desenvolvimento de suas atividades laborais, o que em um primeiro momento pode causar a sensação de maior liberdade ao empregado.

Muito embora, essa sensação de liberdade, em muitos casos, seja marcada pela conexão diuturna com o empregador, através de meios remotos de comunicação e controle telemáticos, que forcem uma disponibilidade excessiva do teletrabalhador.

Os períodos de trabalho e de descanso não estão mais claramente demarcados devido à estreita relação com a vida privada do trabalhador, fazendo com que a aparência da liberdade do trabalho em casa seja contraditada por um trabalho que se estende por todas as horas do dia e da noite.

Segundo Souto Maior, o trabalho *“dignifica o homem, mas sob outro ângulo, é o trabalho que retira esta dignidade do homem, impondo-lhe limites enquanto pessoa na medida em que avança sobre a sua intimidade e a sua vida privada.”*

O horário de trabalho deve ser flexibilizado, pois se mal planejado pelo teletrabalhador, poderá levá-lo a jornadas extensas, prejudicando a previsibilidade de seu horário de trabalho, bem como os períodos reservados ao lazer, ao convívio familiar e às obrigações domésticas.

As situações de trabalho à distância que envolvem controle efetivo pelo empregador de cumprimento de jornada pelo prestador de serviço poderão, também caracterizar submissão do trabalhador a jornada de trabalho fiscalizada, inserindo-o, assim, na condição de empregado com direito a horas extraordinárias, caso comprovado o excesso de horas de trabalho. Logo, a duração do trabalho e seus limites, bem como o trabalho realizado à distância deverá ter idênticas consequências jurídicas que o trabalho realizado no âmbito do empregador, sob a sua efetiva supervisão, vigilância e controle direto de cumprimento de carga horária.

### **3.2 Jornada Comum, Jornadas Especiais e Jornada Extraordinária**

O ordenamento jurídico brasileiro traz ampla previsão dos limites à jornada de trabalho, a qual *“passa por normas internacionais, constitucionais, legais e instrumentos de negociação coletiva”* (VECCHI, 2015, p. 141).

Quanto a previsão internacional dos limites da jornada de trabalho como direito fundamental, primeiramente, podemos citar o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o qual prevê:

Artigo 7

Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, especialmente:

[...]

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Ainda, encontra-se previsto no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1995 a limitação da jornada de trabalho enquanto direito humano universal, conforme segue: “Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

No que lhe diz respeito, a Constituição Federal de 1988 prevê direitos associados à jornada de trabalho e quanto a sua regulamentação no art. 7º, incisos IX, XIII, XIV, XV, XVI e XXXIII, consagrando como fundamental o direito à limitação da jornada de trabalho. Vecchi destaca que a jornada por si só não compreende um direito fundamental, mas sim a sua limitação, de forma que os limites do período de labor não podem ser excedidos além do que se encontram previstos na lei maior (2015, p. 141-142).

Infraconstitucionalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis também disciplinam a questão da jornada de trabalho. Considerando o fato dos limites da jornada de trabalho compreenderem direito fundamental, todas as normas vinculadas a este assunto são de ordem pública e interesse social. Dessa maneira, os dispositivos constitucionais relacionados à limitação da jornada só poderão ser afastados nas situações expressamente previstas na própria e obedecendo parâmetros de proporcionalidade, razoabilidade e preservação da essencialidade do direito. Os dispositivos infraconstitucionais sobre da jornada de trabalho, por sua vez, só poderão ser afastados desde que observados os parâmetros de ordem jurídica em vigor (VECCHI, 2015, p. 142, 143).

Reforçando o entendimento de que as normas voltadas aos limites da jornada de trabalho tem caráter imperativo, Vecchi ressalta a previsão do art. 149 do Código Penal de que configura crime reduzir alguém à condição análoga à de escravo Assim, o referido dispositivo penal tipifica como crime a ação de submeter alguém a jornada excessiva de trabalho, atestando dessa forma que a limitação da jornada de trabalho compreende uma norma de ordem pública, cujo descumprimento pode implicar em responsabilidade criminal (2015, p. 143).

Nesse mesmo sentido, o entendimento de Delgado é de que

[...] as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração de trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral (2014, p. 918).

A limitação da jornada de trabalho enquanto norma de ordem pública, em todos os seus nuances se impõe de forma absoluta. Assim, a renúncia pelo empregado de qualquer direito proveniente dessas normas é totalmente inválida (DELGADO, 2014, p. 918).

A regra constitucional que dispõe sobre a duração do trabalho comum ou ordinária de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais se encontra no art. 7º, XIII a XVI da CRFB. Entende-se que o empregado trabalhará dentro deste limite de tempo, se não houver disposição contrária (MARTINS, 2014, p. 557).

A referida jornada de trabalho do art. 7º, XIII, da CRFB é a aplicável a grande maioria dos trabalhadores, e ela se aplica a todos os empregados os quais não sejam submetidos a jornada especial segundo previsão legal. Em consonância com o princípio da norma mais favorável, não há impedimento para se estabelecer jornada de trabalho mais benéfica aos trabalhadores, as quais podem ser registradas em leis, instrumentos coletivos de trabalho, regulamentos corporativos, usos e costumes (VECCHI, 2015, p. 152).

Nesse mesmo sentido, o entendimento de Martins é de que o art. 7º, XIII, da CF, permite que o acordo ou convenção coletiva de trabalho trate apenas da compensação ou redução da jornada, não admitindo a sua elevação, “ao contrário da Norma Ápice anterior, que fazia ressalva de trabalho superior a oito horas em casos especiais



previstos em lei.” Constata-se, dessa maneira, que a CRFB impõe somente um limite máximo para a jornada e não um mínimo, de forma que a lei não pode elevar, mas sim reduzir a jornada de trabalho (2014, p. 559).

Infraconstitucionalmente, a limitação da jornada de trabalho possui amparo no art. 57 e seguintes da CLT, sendo que o art. 58 da referida lei prevê a duração comum de oito horas diárias para os trabalhadores em geral (VECCHI, 2015, p. 152-153).

A jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho tem, em geral, uma carência de determinação de uma jornada fixa, e devido a esta ausência de um horário de trabalho acordado entre as partes, surge a problemática acerca das horas extraordinárias. Isso porque o teletrabalhador pode acessar as informações da empresa a todo o tempo, através dos meios telemáticos, o que implica na dificuldade do controle da jornada, e ainda no questionamento se as referidas horas extras são devidas, quando são devidas, e de que forma será realizado o cálculo das horas extras.

Além do limite convencional da jornada de trabalho, a lei permite a prestação de horas extraordinárias. Delgado definiu jornada extraordinária como o lapso temporal de prestação ou disponibilidade diante do empregador que excede a jornada comum da relação empregatícia estabelecida. Assim, a constatação da jornada extraordinária independe do pagamento adicional ao do trabalho rotineiro, mas, sim, da ultrapassagem do limite estabelecido para a jornada habitual de trabalho (2014, p. 960-961). Relacionado ao assunto, cabe reafirmar que como o próprio nome sugere a permissão de prorrogação atende situações extraordinárias, considerando que o período de trabalho fixado onera o empregado, existindo a possibilidade de provocar-lhe exaustão, mal-estar, doenças, assim como é nocivo para toda a coletividade, considerando a possibilidade de diminuição da disponibilidade de postos de trabalho (LEITE, 2014, p. 394).

A jornada de trabalho no âmbito do teletrabalho tem, em geral, uma carência de determinação de uma jornada fixa, e devido a esta ausência de um horário de trabalho acordado entre as partes, surge a problemática acerca das horas extraordinárias. Isso porque o teletrabalhador pode acessar as informações da empresa a todo o tempo, através dos meios telemáticos, o que implica na dificuldade do controle da jornada, e ainda no questionamento se as referidas horas extras são devidas, quando são devidas, e de que forma será realizado o cálculo das horas extras.

A jornada de trabalho deve ser especificada, mesmo nos casos em que o horário de início e fim da jornada não seja fixo. Esta jornada não poderá ultrapassar a quantidade máxima de horas que um contrato de trabalho normal exige. Porém, para solucionar tal problema, têm surgido formas de controle de jornada, uma delas é a medição do horário da jornada a partir do momento em que ele faz o *login* na rede da empresa, e a contabilização do tempo a partir do momento em que o mesmo encontra-se *off-line*.

Para o teletrabalhador fazer jus ao direito constitucional das horas extras, é necessário haver mecanismos que permitam o controle do seu horário de trabalho, ou seja, a duração da sua jornada, no intuito de possibilitar o cálculo do tempo em que laborou a mais. Logo, se o teletrabalho é realizado de maneira que o empregador não consiga obter qualquer controle da duração da jornada de trabalho, dificilmente há que se falar em horas extraordinárias.

Segundo Bramante, a outra forma de monitoramento da jornada a fim de evitar as horas extras é a vedação expressa de algumas empresas referente ao envio de e-mails e realização de ligações fora do período do expediente; apesar de não ser uma medida totalmente eficaz, já auxilia na contagem. (BRAMANTE, 2012, p. 398)

Barros dispõe que existe a possibilidade de aplicação das normas da jornada de trabalho enquanto há a conexão constante entre a empresa e o tempo realizado para efetuar o trabalho através de um programa informático, sendo que consiga “armazenar na memória a duração real da atividade, dos intervalos, ou tenha liberdade para escolher as horas que pretende trabalhar durante o dia.” (BARROS, 2013, p. 263).

Para compensar os possíveis excessos na obrigação imposta pelo empregador quanto à extrapolação da jornada de trabalho, o sistema legal brasileiro prevê o pagamento de horas extraordinárias superiores, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (inciso XVI, do art. 7º, da CF).

Logo, a princípio, o empregado que exerce *teletrabalho* não teria direito a horas extras pela flexibilidade do horário laboral, mesmo sob controle diretivo e supervisão constante do empregador. Porém, caso o funcionário seja instado a realizar trabalhos suplementares, fora dos limites da jornada diária, mediante meios telemáticos e informatizados e com a finalidade de sanar problemas da empresa, fará jus à retribuição financeira pelas horas extraordinárias exercidas, desde que observados os pressupostos da relação de emprego (art. 3º, da CLT).

### 3.2.1 Controle de Jornada do Teletrabalhador

Hoje é possível ao empregado realizar determinadas tarefas, que antes eram inoperantes sem o deslocamento do mesmo, o que sem dúvida trouxe melhorias aos empreendimentos que necessitam de tais serviços.

Diante desses avanços tecnológicos, não é mais necessário que o empregado esteja no estabelecimento comercial do empregador para realização da sua atividade, o que trouxe melhorias também ao empregado.

Saraiva aponta em sua obra, *in verbis*:

O trabalho em domicílio traz alguns benefícios para o trabalhador, tais como: disponibilidade de horários (laborando o obreiro nos horários que melhor lhe convenha); maior contato com a família; redução de custos com transporte, vestuário e alimentação; redução do estresse em função dos engarrafamentos enfrentados nos “horários de pico” para deslocamento casa/trabalho/casa.

Não há dúvidas de que o empregado que realiza seu trabalho fora do estabelecimento patronal possui maior autonomia, principalmente quanto a forma de organização e execução do seu trabalho, uma vez que poderá realizar o trabalho de acordo com a sua conveniência, desde que respeitados os pressupostos da relação de emprego.

Havendo certa flexibilidade quanto a forma de realização do serviço e organização do tempo, a subordinação se mostra mitigada.

Martins assevera que:

“é certo que em seu domicílio poderá [o empregado] fazer o horário que desejar, mostrando que a subordinação pode ser menos intensa”.

Assim, caso o empregador pretenda controlar a jornada do empregado que trabalha a distância, deverá desenvolver mecanismos para tanto, o qual, havendo tal controle, estará sujeito ao pagamento de horas extras.

O empregado deverá agir da mesma forma como se estivesse trabalhando no local onde funciona a empresa, do contrário não será considerado empregado. O

trabalho em domicílio e o teletrabalho são formas equivalentes de relação de emprego, entendendo não haver distinção entre um e outro.

Segundo Viana,

“as regras sobre duração do trabalho não são aplicáveis a esta modalidade contratual, salvo se ficar comprovado a sujeição a horário pelo empregado e a respectiva fiscalização pelo empregador – art. 29 CLT.”

Logo, é possível que o empregador realize controle da jornada do teletrabalhador, no entanto, desenvolvendo mecanismos de monitoramento da jornada de trabalho deste empregado, como a monitoração por sistema, câmera, entre outros, estará sujeito ao pagamento de todos os direitos relacionados a duração do trabalho assegurados na CLT, posto que o artigo 4º dispõe claramente que deverá ser considerado como jornada de trabalho o tempo que o empregado estiver à disposição do empregador e não necessariamente o tempo trabalhado (ALMEIDA, 2012, p.15)

### **3.3 A Importância do Direito na Jornada do Teletrabalho**

Aqui, registra-se a preocupação com os riscos, excessos, embates inerentes a esta recente espécie de trabalho. Existe o receio da disseminação de situações irregulares que afrontam os consagrados princípios do Direito do Trabalho. Há temor de que as mutações nas relações trabalhistas possam favorecer desrespeito, transgressões aos direitos fundamentais já conquistados.

Para caracterizar relação de emprego do teletrabalhador, é necessário pesar, um conjunto de fatores, nomeadamente a alteridade, a dependência econômica e o caráter integrativo do empregado na rotina do tomador. Também é preciso rever o risco da atividade econômica, ou seja, é preciso saber quem fornece a plataforma de trabalho e quem realiza o pagamento das despesas do teletrabalhador.

Após verificar a nova interpretação que deve ser conferida aos requisitos da relação de emprego, passa-se a análise da hodierna forma de trabalho à distância.

Assim, caso fique demonstrado que o teletrabalhador realiza tarefas em proveito de outrem, com sensível dependência econômica e tendo suas despesas pagas pelo tomador, não restará dúvidas de que se está diante de uma relação de emprego, ainda que este empregado trabalhe à distância e seja controlado apenas pela via telemática.

A figura do teletrabalhador, ou trabalhador remoto, em boa hora foi recepcionada pela legislação trabalhista e a Lei n. 12.551/2011 deu nova redação ao art. 6º da CLT para constar:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Assim, diante desta nova versão legal surgiram duas correntes. Uma, restritiva, afirma que a Lei 12.551/2011 deu uma atualização; outra, ampliativa, sustenta que houve uma renovação na ordem legal.

A corrente restritiva apoia-se mais na parte final do caput do art. 6º da CLT, e defende que nada mudou e que o controle por meios telemáticos não faz presumir a subordinação jurídica e sustenta que o vínculo de emprego continua se caracterizando apenas com a presença de todos os pressupostos da relação de emprego, mormente o controle direto e presencial do superior hierárquico.

A corrente ampliativa sustenta que a lei não contém palavras ociosas e a *mens legis* acena para uma renovação; do contrário de nada adiantaria a inovação legal. Esta corrente apoia-se mais na redação do parágrafo único que complementa o caput do aludido art. 6º da CLT.

O TST, ao alterar o sentido da Súmula 428, que trata das horas de sobreaviso, deixou clara a sua posição ampliativa, pois o novo art. 6º da CLT, e seu parágrafo, equipara o controle por meios telemáticos ao controle direto e presencial.

Assim, caso fique demonstrado que o teletrabalhador realizava tarefas em proveito de outrem, com sensível dependência econômica e tendo suas despesas pagas pelo tomador, não restará dúvidas de que se está diante de uma relação de emprego, ainda que este empregado trabalhe à distância.

Movido pela Lei n. 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT, o excelso pretório trabalhista resultou os seguintes requisitos: estar em casa e permanecer no aguardo da convocação para o serviço durante o período de repouso e a jornada normal prevista para ser cumprida, ainda que à distância, constitui hora efetiva de trabalho, sendo

consideradas horas de sobreaviso somente aquelas que estiverem fora do horário de expediente normal, ou seja, em períodos em que o empregado não permanece trabalhando *full time*, mas em razão das horas em que permanece disponível para atender chamadas de trabalho por parte da empresa.

A Constituição Federal deve ser utilizada pelo operador jurídico como guia maior. A importância atribuída ao teletrabalho, enquanto bem jurídico estruturante de nossa ordem normativa não deve ser desprezado. Como se vê, a Lei 12.551/2011 deu uma verdadeira renovação nas condições de trabalho pois, somente assim, poderemos adaptar o direito do trabalho às novas características da sociedade, sem deformá-lo e sem tirar-lhe o espírito tutelar, peculiar e essencial.

## **CAPÍTULO IV**

### **TELETRABALHO**

#### **4.1 A Regulação do Teletrabalho**

O teletrabalho vem se difundindo não só no Brasil, mas em diversas partes do mundo, principalmente em razão da utilização de recursos inovadores em telecomunicações e tecnologias da informação e da busca da gestão sustentável. Muito já se tem escrito sobre o tema Teletrabalho, porém, ainda são poucas as matérias que o abordam de forma clara e objetiva, sob a ótica legal-trabalhista.

O Teletrabalho está relacionado com trabalho remoto, isto é, trabalhar em outro lugar ou lugares que não as instalações da empresa na qual os colaboradores são empregados. Desta forma, profissionais, técnicos e trabalhadores em geral, instalados em suas casas, em escritórios virtuais ou em outros espaços alternativos, dispendo de equipamentos que os mantenha conectados com a organização ou com uma rede de trabalhadores com os quais cooperam, podem processar informações, produzir ideias, desenvolver pesquisas e demais atividades rotineiras e intelectuais.

Vale ressaltar que todos os elementos que caracterizam ou regulam o trabalho com vínculo empregatício, que é o destino de nossas observações, se encontram regidos pelo Decreto Lei 5.452/1943, ou, como popularmente é conhecida, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

A CLT manifesta-se em relação à relação empregatícia da seguinte forma:  
No artigo 3º diz:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Este dispositivo destaca que, no conceito de empregado, as características principais são: pessoalidade, serviços não eventuais, dependência, onerosidade e subordinação,

não distingue os empregados por espécie de emprego ou sua condição, o que nos leva a concluir que, ainda que o trabalho se dê à distância, ao possuir elementos caracterizadores aqui destacados, configura vínculo empregatício para os fins previstos na CLT.

O artigo 4º diz que:

Art. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Estabelece que, o empregado estando à disposição de seu empregador, aguardando ou executando ordens, exerce de trabalho efetivo, não importando se presencial ou à distância.

O antigo artigo 6º, em sua redação original, ainda em 1943, previa:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Ou seja, já existia a previsão de que, realizando o trabalho à distância, o empregado tinha esta condição equiparada aos demais empregados que estavam na sede do empregador, deixando claro que o local da prestação de serviços desde que estivesse caracterizada a relação de emprego, era irrelevante.

Logo, com o aperfeiçoamento permanente dos meios de comunicação e da mutação ocorrida na tecnologia e na forma de prestação de serviço, o legislador nacional foi levado a modificar a redação vigente há quase 70 anos e adotou uma redação condizente com os dias atuais, nos termos da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, conforme disposto:

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

**Parágrafo único.** Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de



subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A nova Lei veio definir que, além dos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, também os meios telemáticos e informatizados, mantendo, assim, o conceito de que o espaço e a distância não eram significativos no reconhecimento da relação empregatícia, além dos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, podem servir para caracterizar o elemento subordinação jurídica na relação empregatícia.

O avanço ajuda a justificar o trabalho à distância, o Teletrabalho, essencialmente caracterizado pelo uso de ferramentas que possam manter o controle, a supervisão e a subordinação dos empregados, dando condições de medir-se a produtividade e suas realizações, e fixando de vez o conceito de que a distância, o espaço e o local não se prestam a descaracterizar uma relação empregatícia.

Entende-se que o Trabalho à Distância e o Teletrabalho possuem, hoje, regras mais modernas de caracterização da subordinação jurídica, à medida que a utilização dos meios telemáticos e informatizados podem demonstrar vinculação ao empregador, e constitui-se numa relação de emprego, onde sobre ela devem incidir todas as normas da CLT.

#### **4.2 O Direito à Limitação da Jornada Laboral do Teletrabalho**

A legislação trabalhista, apesar de antiga, é bastante moderna e avançada no que tange ao local da prestação dos serviços, não exigindo, como um requisito para a existência do contrato de trabalho, que as atividades sejam desenvolvidas somente no estabelecimento da empresa. O “*trabalhador em domicílio*”, desde que subordinado ao empregador, de quem recebe ordens e instruções, é empregado para todos os efeitos, nos termos do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

A reforma trabalhista, regulamenta novas formas de trabalho, como o teletrabalho. No trabalho realizado à distância, no chamado teletrabalho, é reconhecida a possibilidade de existência de subordinação jurídica, própria da

relação de emprego, dentre as situações equiparáveis ao do tradicional trabalho direto, considerando a diluição natural de comando patronal, própria do meio telemático e informatizado de comunicação.

O direito à limitação da jornada laboral deve ser garantido ao teletrabalhador, devendo haver adequação dos institutos tradicionais para efetivar este direito no âmbito das novas tecnologias.

Segundo especialistas, o chamado teletrabalho (modalidade de trabalho a distância, tal qual o em domicílio) tem trazido muitas vantagens, tanto para o empregado, como para as empresas tais como: a diminuição do stress, o aumento do bem-estar, maior disponibilidade para a família, a diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte, o controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho, o aumento da produtividade, a ausência de competição, menor número de interrupções no trabalho, menor número de afastamento por problemas de saúde, menor rotatividade de pessoal, maior capacidade de concentração, autodisciplina e organização pessoal e maior tempo livre.

Certamente essas vantagens são para trabalho a distância de particulares, mas para os Governos também. Dentre essas vantagens estão: a geração de empregos virtuais, a diminuição no congestionamento nas cidades, a redução da poluição do ar, a redução do consumo de combustível e energia, maior utilização de mão de obra de deficientes físicos, maior utilização de mão de obra incapacitada temporariamente, e a diminuição nos valores dos imóveis praticados pelo mercado imobiliário..

A incorporação de tecnologia às relações de trabalho mudando-as intrinsecamente não é algo recente. A limitação da jornada é direito social fundamental de conteúdo trabalhista e alberga norma de ordem pública.

Pode-se dizer que o grande mérito da referida alteração do art. 6º da CLT é exatamente dirimir, de uma vez por todas, eventuais dúvidas ainda existentes acerca da caracterização da relação de emprego nas hipóteses de trabalho externo e, quando formal o vínculo, quais as formas de controle que esse tipo de serviço pode sofrer, subsumindo-o a plena possibilidade de fixação de jornada laboral.

O direito fundamental à limitação da jornada tem sido fragilizado pelo artigo 62 da CLT, e é necessário tomar cuidado com a banalização da realidade, ou com o excesso de confiança nas certezas.

A Constituição Federal dispõe expressamente mecanismos de limitação da jornada laboral que constituem o patamar mínimo civilizatório. Isso significa que tais direitos garantem o mínimo existencial, podendo ser ampliados, mas nunca mitigados, sendo assim, o direito à limitação da jornada laboral deve ser garantido ao teletrabalhador, devendo haver adequação dos institutos tradicionais para efetivar este direito no âmbito das novas tecnologias

### **4.3 O Advento da Lei nº 12551 de 2011**

A Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011 surgiu para regulamentar o uso de novas tecnologias nas relações de emprego, sobretudo no que atine à supervisão do trabalho, que ganhou novas perspectivas na contemporaneidade. Foi essa, inclusive, a justificativa utilizada pelo autor do PL 3129/2004, que deu origem a norma.

Alterou levemente a redação do art. 69 da CLT, introduzindo-lhe o parágrafo único, tem um potencial de causar uma verdadeira revolução no conceito de trabalho por conta alheia.

A um primeiro momento, o legislador demonstrou sua opção por ampliar o âmbito da vigência da lei. Entretanto, vale ressaltar, que já não se exige mais que exista uma relação de emprego já configurada, ou oficializada, registrada, para fazer vigerem os dispositivos celetistas. Ou seja, os tomadores de serviços, quer os que contratam trabalhadores autônomos, quer mesmo os que se utilizam de empresas interpostas (terceirizados), devem estar atentos, pois, estando presentes as características da relação de emprego, ainda que esta não esteja formalizada, serão devidos os direitos oriundos de um contrato formal.

O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.

A nova redação do *caput* do artigo 6º da CLT estabeleceu que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado ou a distância.

A norma amplia o espectro de normatividade do art. 6º da CLT, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, configurando aqueles como forma de subordinação.

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje cede lugar, ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle.

Essa alteração não pode ser considerada como uma inovação no meio jurídico trabalhista, afinal, já era possível, pela antiga redação, o reconhecimento do vínculo empregatício em favor daqueles que prestam serviços em domicílio, desde que presentes os pressupostos que caracterizam a relação de emprego, embora acrescentando na nova redação a expressão "trabalho realizado a distancia". A presença física do trabalhador no estabelecimento do empregador jamais foi um dos requisitos necessários à caracterização da relação empregatícia, tendo em vista a possibilidade da existência do vínculo empregatício no teletrabalho,

Vale ressaltar que a Lei nº 12.551/2011, efetiva a própria carga teleológica da CLT, que é justamente abarcar o maior número de trabalhadores possível, para assim ofertar aos seus jurisdicionados a proteção do Direito do Trabalho, bem como, arrecadar para o erário público grande quantidade de numerário e assim ajudar no financiamento da Seguridade Social. E assim, todos saem ganhando, o trabalhador, a Administração Pública e a sociedade em geral.

Pode-se perceber que esta norma, demonstra o caráter expansionista do ramo trabalhista, no Estado Democrático de Direito e os elementos necessários para a configuração da relação de emprego com o teletrabalhador.

Cabe ressaltar ainda que a alteração da Lei possui um caráter nitidamente ampliativo, aumentando o espectro protetivo do Direito do Trabalho, podendo proteger cada vez mais pessoas.

A Lei nº 12.551/2011 tratou de reconhecer as mudanças ocorridas no mundo pós-moderno e assim ofertou aos jurisdicionados brasileiros, que na hipótese de teletrabalho, preenchidos todos os requisitos da relação de emprego, através do uso de instrumentos telemáticos ou informáticos, deve ser declarado reconhecido o vínculo empregatício.

Logo, o grande feito da Lei foi reconhecer, legalmente, a existência da subordinação em uma nova modalidade de prestação de serviços, que é o trabalho a

distância, garantindo, aos trabalhadores inseridos neste contexto, a proteção integral trabalhista, conforme a doutrina e a jurisprudência, direcionando as medidas protetiva e humanística que devem ser o ponto basilar do Direito do Trabalho.

#### 4.3.1 A Lei nº 12.551/11 e a Alteração do Enunciado da Súmula nº 428 do TST

Até a publicação da citada lei, a CLT previa apenas o trabalho em domicílio ao estabelecer a inexistência de qualquer distinção entre o trabalho feito em domicílio daquele exercido nas dependências do empregador. Considerando a alteração, pode-se dizer que o trabalho à distância é gênero, tendo como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

A Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º<sup>[1]</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para reconhecer, expressamente, o trabalho à distância e equiparar os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e informatizados com os meios pessoais e diretos, no que se refere à caracterização da subordinação jurídica existente na relação de emprego.

O trabalho à distância, em sentido estrito, é aquele prestado fora do estabelecimento, ou seja, longe das vistas do empregador.

Vale ressaltar que a Lei nº. 12.551/11 alterou o art. 6º da CLT tão somente para estabelecer que, seja no estabelecimento do empregador ou em qualquer outro lugar, domicílio do empregado ou não, o reconhecimento do vínculo empregatício poderá ocorrer.

Com o acréscimo de parágrafo único ao citado art. 6º, a subordinação jurídica, classicamente reconhecida pelo comando, controle e supervisão presenciais do empregador, atualmente, em razão dos avanços tecnológicos, fica equiparada ao mesmo controle realizado por meios telemáticos e informatizados, porém, quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício, não parece que a alteração do art. 6º, da CLT tenha trazido grande modificação daquilo que a jurisprudência moderna já reconhecia como virtualização da prestação dos serviços, home office, trabalho on line etc.

A importância do impacto do trabalho à distância nos dias atuais e as antigas regras legais do controle de jornada de trabalho previstas na legislação trabalhista abriga duas situações excepcionais ao controle de jornada de trabalho, que são as de

empregados em cargos de confiança e empregados que exercem atividade externa (art. 62, incisos I e II, da CLT).

A situação dos empregados que, atualmente, utilizam os mais modernos equipamentos de comunicação parece bastante diferente daquela que inspirou o regime de sobreaviso previsto na CLT, assim como a grande evolução dos meios de comunicação, possibilitando a locomoção do empregado, ainda justificaria a redação da súmula nº. 428, do TST.

**Súmula 428/TST - 08/03/2017. Jornada de trabalho. Sobreaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT. CLT, art. 58 (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14/09/2012).**

«I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

- Res. 185, de 14/09/2012 - DJ 25, 26 e 27/09/2012 (Nova redação a súmula. Seção do Pleno de 14/09/2012).

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.»

Redação anterior (acrescentada pela Res. 174, de 24/05/2011 - DJe 27, 30 e 31/05/2011. Conversão da Orientação Jurisprudencial 49/TST-SDI-I): «428 - o uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de bip, «pager» ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.»

No dia 14 de setembro, o TST divulgou alterações em diversas súmulas, inclusive na de nº. 428 e pela nova redação, o empregado que, em período de descanso, for escalado para aguardar ser chamado para trabalhar a qualquer momento, por celular ou outro instrumento telemático ou informatizado, está em regime de sobreaviso.

#### 4.4 O Crescimento do Trabalho a Distância

A expansão do uso de tecnologias digitais, como smartphones, tablets, laptops e computadores desktop para trabalhar a distância (seja em casa ou em outros lugares) está rapidamente transformando o modelo tradicional de trabalho.

O Jornal O GLOBO, publicou recentemente um artigo que dá ênfase ao crescimento de forma desigual do trabalho a distância pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que mostra que no trabalho a distância a tecnologia facilita modelo, mas há desafios. O artigo diz:

“Embora considerado tendência no mundo digital, o trabalho a distância ainda avança de forma desigual no mundo. Segundo relatório divulgado nesta quarta-feira pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com base em dados de 15 países, o percentual de funcionários que atuam de casa ou da rua varia de 2% a 40% da força de trabalho. O Brasil foi analisado para a elaboração do estudo, mas não há dados concretos sobre a adoção da prática no país.

Os autores destacam que a comparação é limitada pelas diferentes definições de trabalho a distância adotadas pelo mundo. Japão e EUA, por exemplo, lideram o ranking, mas somente quando considerado o trabalho ocasional, como o uso de smartphones e tablets em trânsito (e não apenas em casa). Quando considerados o trabalho mais frequente, de ao menos oito horas por dia, o percentual fica em 16%, no Japão, e 20%, nos EUA.

Na outra ponta da lista está a Hungria, com apenas 1% de trabalhadores a distância, segundo o levantamento mais recente, de 2014. Em 2006, esse percentual era ainda menor, de apenas 0,7%. A Argentina também se destaca entre os que menos adotam a prática, com incidência de 2%, segundo o relatório.

Embora não haja dados concretos sobre o Brasil, os autores destacam que a tendência ainda é restrita no país, assim como ocorre em outro emergente: a Índia. “No Brasil e na Índia, o interesse público em trabalho a distância tem crescido mais lentamente do que em outros países discutidos. Debates nacionais sobre os méritos e limitações do formato têm sido encorajados relativamente há pouco tempo no Brasil. Um fator central para esse debate é a preocupação crescente sobre a poluição do ar e congestionamento em áreas urbanas como São Paulo”, lembra o relatório.

De forma geral, a OIT avalia que a tendência do modelo é de crescimento desde o início dos anos 2000. Na França, por exemplo, o percentual de trabalhadores a distância subiu de 7%, em 2007, para 12,4%, em 2012. Já na Suécia, a fatia de empresas que permitem esse formato saltou de 36%, em 2003, para 51%, em 2014. “Esta alta está possivelmente relacionada a fatores como crescimento da capacidade de dispositivos de comunicação, aumento de atividades baseadas em conhecimento, assim como redução de alguns fatores restritivos, como resistência de gestores”, destacam os autores.

Segundo o relatório, incentivar ou não o trabalho a distância está muito relacionado com as características de cada país. Nos EUA, por exemplo, o fenômeno começou nos anos 1970 — impulsionado pelo setor de alta tecnologia na Califórnia. A legislação americana até prevê, por meio do Telework Enhancement Act (TEA), de 2010, que departamentos do governo permitam que todos os funcionários públicos federais possam trabalhar de casa.

“Hoje, o trabalho a distância é cada vez mais promovido nos EUA como um tipo de modelo de negócios que atrai talentos e reduz tempo e custos de transportes, além de custos associados a um escritório”, destaca o relatório.

Já a experiência japonesa tem outra explicação: o desafio demográfico. Segundo a OIT, o incentivo ao trabalho a distância no país é uma forma de evitar o enfraquecimento da força de trabalho. “A queda de taxa de natalidade aliada ao envelhecimento da população e baixas taxas de emprego entre mulheres tem levado a um declínio na participação da força de trabalho nas últimas duas décadas. Em resposta a isso, agências públicas tem incentivado o trabalho a distância para incentivar a participação no mercado, particularmente entre mulheres com crianças pequenas”, aponta o estudo.

### **Risco para Trabalhadores**

Para os autores, embora seja considerado uma tendência, principalmente entre economias mais voltadas para atividades relacionadas ao conhecimento, o trabalho a distância tem vantagens e desvantagens.

“Este relatório mostra que o uso de modernas tecnologias de comunicação facilita um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional mas, ao mesmo tempo, embaça as fronteiras entre trabalho e vida pessoal, dependendo do local de trabalho e das características de diferentes ocupações”, destaca Jon Messenger, coautor do estudo.



Já Oscar Vargas, pesquisador da Eurofound, uma das agências consultadas para o relatório, lembra que há riscos, principalmente envolvendo relações trabalhistas e segurança do trabalho.

“É particularmente importante abordar a questão do trabalho suplementar desempenhado por meio de tecnologias modernas de comunicação, por exemplo, trabalho adicional de casa, que poderia ser visto como uma hora extra não paga, e também garantir que os intervalos de descanso mínimos sejam respeitados, para evitar efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores”, apontou, em nota.”

(POR O GLOBO 15/02/2017 / ATUALIZADO 15/02/2017)

<https://oglobo.globo.com/economia/trabalho-distancia-cresce-de-forma-desigual-no-mundo-diz-oit-20932555#ixzz4kMBhXWXXZ>

## CONCLUSÃO

Com o avançar do tempo, muitas foram as teorias e tentativas para que o trabalho a distância desse certo. As recentes modificações das relações trabalhistas, instituídas pelo uso crescente de tecnologia nos procedimentos laborais, proporcionam, grandes inovações, e a partir do aparecimento de novas situações na vida social, é possível verificar uma necessidade de regulá-las.

O Teletrabalho é uma nova modalidade a ser explorada não só no Brasil, mas no mundo todo, com inúmeras vantagens para o empregado, para a empresa contratante e para a economia em geral.

O surgimento do teletrabalho, revolucionou o entendimento consolidado sobre o que é trabalho, a sua forma de exercício, até que ponto chega o poder de comando do empregador, e como é entendida a presença dos requisitos no contrato de trabalho.

Essa nova forma de prestação de serviço é importante, pois demonstra uma maior dinamicidade no acompanhamento das relações empregatícias em relação às inovações tecnológicas que estão constantemente sendo inseridas no mercado de trabalho, alterando não só a maneira como é prestado o serviço, mas também as relações interpessoais e o cotidiano das pessoas.

A abordagem dos elementos da relação de emprego demonstrou de que forma a sua presença é constatada na relação entre trabalhador e patrão, pois a configuração de uma relação de emprego a partir de uma relação de teletrabalho é de difícil aceitação se utilizados os critérios tradicionais.

A evolução dos recursos tecnológicos e a consolidação da Era Digital repercutiu na descentralização de aspectos relacionados ao espaço e tempo do trabalho, permitindo que os trabalhadores deixassem os tradicionalmente conhecidos ambientes físicos da empresa para atuar remotamente, ficando desta mesma forma sujeitos ao controle do empregador não raras as vezes até mais acentuado que o comumente exercido no interior do estabelecimento.

Nesse contexto, a proposta central do presente trabalho foi debater quanto a possibilidade do Teletrabalho romper com os limites da jornada de trabalho em razão da falta de parâmetros claros que separem o período reservado ao trabalho do disponível para as demais atividades cotidianas do trabalhador.

Nessa missão, analisaram-se os conceitos doutrinários do que é entendido como jornada de trabalho, constatando-se que esta corresponde a medida de tempo no qual o trabalhador presta serviços. Observou-se que o direito à limitação da jornada se encarrega de delimitar o tempo em que o trabalhador deve se dedicar ao trabalho daquele em que está desobrigado.

Dessa maneira, a limitação da jornada, consagrada como direito fundamental em normas internacionais e na CRFB, garante aos trabalhadores o direito à manutenção da saúde (física e mental), à redução dos riscos laborais, o gozo do repouso, convívio social e familiar, dedicação às atividades intelectuais, culturais e de lazer, entre outros. Ainda, a limitação da jornada de trabalho assenta-se em aspectos de ordem biológica social e econômico, assim como compreende norma de ordem pública.

O teletrabalho é visto como sendo um trabalho a distância cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, por vezes, sendo na própria residência do obreiro, e se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e a eficácia do trabalho.

Com a promulgação da Lei nº 12.551/2011, que modifica o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamenta o trabalho à distância no Brasil, a expectativa é que este número aumente, já que o interesse das empresas por este tipo de relação trabalhista deve crescer.

Assim, ao ser editada no dia 15 de dezembro de 2011 a Lei nº. 12.551/2011, inseriu ao artigo 6º da CLT, o parágrafo único, que estabelece a existência do vínculo de emprego nos trabalhos exercidos por meios telemáticos e informatizados, equiparando, assim, o teletrabalho ao trabalho comum, passível de configuração do vínculo empregatício, após debates entre doutrinadores trabalhistas, uma vez que este preenche todos os requisitos essenciais presente nos artigos 2º e 3º da CLT. (BRASIL, 1943)

Considerando a escalada tecnológica que culminou na possibilidade de prestação de trabalho à distância, foram enumeradas as vantagens e desvantagens do Teletrabalho tanto para o empregador quanto para o empregado, destacando que os pontos negativos necessitam da atenção do Direito do Trabalho objetivando preservar os direitos já conquistados pela classe trabalhadora.

Conclui-se que o teletrabalho enquanto modalidade recente de prestação laboral a depender da forma como é manejado pode se revelar tanto em benefício quanto em

prejuízo para o trabalhador, convertendo-se de um para o outro com certa facilidade, especialmente no que tange a jornada de trabalho. O teletrabalho pode por exemplo, viabilizar ao empregado a prestação em horários que lhe sejam mais conveniente, de maneira a compatibilizar o trabalho com as demais atividades cotidianas, bem como pode se instalar na vida do trabalhador de forma que ele não consiga mais dissociar o tempo de trabalho do reservado para si, ficando permanentemente vinculado ao trabalho, o que configurará a transgressão do direito fundamental aos limites da jornada laboral. Essa situação afronta a condição humana do trabalhador, por isso deve ser ao máximo evitada, conferindo a devida atenção a prestação laboral com todas as suas especificidades, zelando pela harmonia entre trabalho, descanso, convívio familiar e social.

As conclusões ora apresentadas revelam algumas considerações da pesquisa realizada. Entretanto vale ressaltar que o estudo proposto, visa provocar o interesse dos legisladores a seu respeito, tendo em vista que a necessidade de revisão e regulamentação do teletrabalho é grande por ser um regime de trabalho diferenciado do que habitualmente ocorre, ainda buscando garantias que devem ser asseguradas ao teletrabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST Comentadas**. 5ª Ed. São Paulo : Rideel, 2012, p.15

BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil**. Cadernos EBAPE. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 258.

BRAMANTE, Ivani. **Teletrabalho – teledireção, telesubordinação e teledisposição**. LTr, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho, Código de Processo Civil, Legislação trabalhista e processual trabalhista, Legislação Previdenciária e Constituição Federal**. Organização Nelson Mannrich. – 9 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>

Acesso em: 18 de set. 2013.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. Salvador: Podivm, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, pg. 675.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: Ltr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 904.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DUARTE, Leonardo. **A Origem do Teletrabalho**. Via JUS. 2015

- JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 16ª Ed. São Paulo : Atlas, 2012, p. 28.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, pg. 483.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- REIS, Jair Teixeira dos. **Subordinação Jurídica e o Trabalho a distância**. São Paulo: Ltr, 2007.
- RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Disponível em: < <http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/trabalhos3.liapdf> > Acesso em: 15 jul. 2012.
- SILVA, Reinaldo Pereira e. **O mercado de trabalho humano: a globalização econômica, as políticas neoliberais e a flexibilidade dos Direitos Sociais no Brasil**. São Paulo: Ltr, 1998.
- SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho versão universitária**. 4ª Ed. Rio de Janeiro : Forense : São Paulo : Método, 2011, p. 93
- SOARES, Priscila. **Teletrabalho: Alternativa ou problema?**. abrh nacional. 2015
- VALENTIM, João Hilário. Citado por CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010, pg. 675
- VIANA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11ª Ed. São Paulo : LTr, 2012, p.148.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Ltr, 2005.
- VECCHI, Ipojuacan Demétrius. **Direito Material do Trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2015
- \_\_\_\_\_. **Direito Material do Trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e contrato de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2014.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

JORNAL O GLOBO 15/02/2017 / ATUALIZADO 15/02/2017)

<https://oglobo.globo.com/economia/trabalho-distancia-cresce-de-forma-desigual-no-mundo-diz-oit-20932555#ixzz4kMBhXWXZ>