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

TELETRABALHO: SUA REGULAMENTAÇÃO COM A LEI 13.467/17 E UMA ANÁLISE SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

DIOGO DE SOUZA PINHEIRO FONTES

RIO DE JANEIRO
2018/2º SEMESTRE

DIOGO DE SOUZA PINHEIRO FONTES

TELETRABALHO: SUA REGULAMENTAÇÃO COM A LEI 13.467/17 E UMA ANÁLISE SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

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 a orientação da Professora Ms. Daniele Gabrich Gueiros.

RIO DE JANEIRO
2018/2º SEMESTRE

CIP - Catalogação na Publicação

Fontes, Diogo de Souza Pinheiro

F682t Teletrabalho: sua regulamentação com a lei 13.467/17 e uma análise da duração do trabalho na modalidade home office / Diogo de Souza Pinheiro Fontes. -- Rio de Janeiro, 2018.
73 f.

Orientadora: Daniele Gabrich Gueiros.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

1. Direito do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Teletrabalho. 4. Duração do Trabalho. I. Gueiros, Daniele Gabrich, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

DIOGO DE SOUZA PINHEIRO FONTES

TELETRABALHO: SUA REGULAMENTAÇÃO COM A LEI 13.467/17 E UMA ANÁLISE SOBRE A DURAÇÃO DO TRABALHO NA MODALIDADE *HOME OFFICE*

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 a orientação da Professora Ms. Daniele Gabrich Gueiros.

Data da Aprovação: __/ __ /__

Banca Examinadora:

_____

Orientadora

_____

Membro da Banca

_____

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2018/2º SEMESTRE

“Uma das coisas que aprendi é que se deve viver apesar de. Apesar de, se deve comer. Apesar de, se deve amar. Apesar de, se deve morrer. Inclusive muitas vezes é o próprio apesar de que nos empurra para a frente.”

Uma Aprendizagem ou o Livro dos Prazeres, Clarice Lispector

Este trabalho é dedicado a todos aqueles que me inspiram nas mais diferentes áreas, assim como aos que me lembram que se deve seguir em frente, “*apesar de*”.

AGRADECIMENTO

Agradeço aos meus pais e irmão por todo o suporte durante esses longos anos de graduação. Agradeço por sempre acreditarem em mim e desejarem o meu melhor. Obrigado por cada gesto de carinho, cada palavra de incentivo e cada repreensão – todos estes me ajudaram a chegar até aqui.

Agradeço enormemente aos meus amigos Ludimila e Frederico pela paciência e pelo apoio durante essa fase e também durante tantas outras. É sensacional ter gente do bem por perto; essa vitória também é de vocês!

Agradeço aos meus familiares e amigos, presentes ou *in memoriam*, por todo o carinho, o conhecimento, as risadas, os silêncios e as lições. Parafraseando Heráclito, não se entra no mesmo rio duas vezes, assim como não se é o mesmo depois de conhecer tanta gente maravilhosa. Tenham certeza que os levo e levarei sempre comigo. Obrigado por fazerem dos momentos mais difíceis, mais toleráveis.

Um agradecimento especial vai às minhas amigas Paula e Mariana: a paciência e o companheirismo de vocês foram essenciais.

Sou grato também a um grupo que sempre se fez presente em minha vida: a classe dos professores. Aos do ciclo básico de formação, agradeço pelos esforços coletivos em fazer de seus alunos pessoas pensantes. Aos professores da Faculdade Nacional de Direito, tenho altíssima estima pela elevada qualidade das aulas e pelo compromisso em uma formar juristas que se preocupam com o mundo que os cerca.

Finalmente, agradeço à minha professora e orientadora Daniele Gabrich Gueiros por ser uma fonte de inspiração no que se refere ao conhecimento na área trabalhista assim como pelo seu ativismo. Agradeço pela ajuda assim como pela tranquilidade e sensação de segurança durante a elaboração deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso visa analisar a modalidade de emprego conhecida como teletrabalho, recentemente regulamentada pela lei 13.467/17, tendo como principal enfoque a análise do instituto da duração do trabalho, de forma a compreender a viabilidade da regra que suprime este para toda a categoria de teletrabalhadores. Pretende-se, assim, com base em princípios constitucionais e trabalhistas, sob a concepção de o Brasil ser um Estado Democrático de Direito, analisar motivos para a não concessão de benefícios decorrentes da duração do trabalho a teletrabalhadores, assim como analisar se a lógica por trás dessa impossibilidade se mostra justificável ou se é apenas um meio de enfraquecer direitos de trabalhadores na modalidade remota.

Palavras-chave: teletrabalho; duração do trabalho; jornada de trabalho; reforma trabalhista de 2017.

ABSTRACT

This aims at reviewing the modality of employment known as telework which was recently regulated by the law 13.467/17, primarily focusing on the analysis of the institute of the duration of work as a way to understand the feasibility of its suppression for all of those classified as teleworkers. Hence, based on constitutional and labor principles, bearing in mind the fact that Brazil is a democratic state that abides by the law,this undergraduation thesis aims at analyzing the reasons for the denial of benefits stemming from the regulation of the duration of work as well as understanding whether such impossibility is justifiable or just a means of weakening the rights of employees who work remotely.

Key-words: telework; duration of work; daily working time; 2017 labor reform.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.– Artigo

CCT – Convenção Coletiva

CESIT – Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

NC – Norma Coletiva

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PIB – Produto Interno Bruto

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **1**
1 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO **7**
1.1 O cenário brasileiro e a reforma trabalhista 7
1.2 Teletrabalho: sua definição 16
1.3 As normas de teletrabalho no direito brasileiro 22
2 DA LIMITAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS E DO TELETRABALHO **29**
2.1 – Da importância da limitação das horas trabalhadas: uma breve análise 29
2.2 – A flexibilidade da duração do trabalho e o teletrabalho 32
3 - TELETRABALHO NO CASO CONCRETO: UMA ANÁLISE DA JORNADA E DA DURAÇÃO DO TRABALHO **41**
3.1 – A duração do trabalho na Administração Pública 41
3.2 – A duração do trabalho e CLT: Convenções Coletivas e Acordos Coletivos 48
CONCLUSÃO **55**
REFERÊNCIAS **59**

INTRODUÇÃO

As relações humanas são caracterizadas pelo seu dinamismo. Quando se analisa a história da humanidade, percebe-se que a forma com que as pessoas relacionam-se muda com o decorrer dos anos e o Direito, por ser uma ciência social viva que tem a pretensão de atuar sobre a realidade, segue tal tendência: renovando-se, mudando e se atualizando.[1]

O Direito do Trabalho, sendo o ramo do ordenamento jurídico brasileiro responsável precipuamente pela análise e regulamentação de normas de cunho laboral, não poderia estar alheio ao dinamismo tão intrínseco das ciências jurídicas.

Historicamente institucionalizadas na ditadura getulista,[2] as normas de Direito do Trabalho compiladas na CLT visavam regulamentar as relações laborais ao longo de um "*demorado período político centralizador e autoritário (de 1930 a 1945)*".[3] Mauricio Godinho Delgado defende que a falta de um período de *sistematização* e *consolidação* em que propostas pudessem ser maturadas contribuiu para que a Consolidação das Leis do Trabalho resultasse em "*um modelo fechado, centralizado e compacto*".[4] Todavia, a despeito de seu caráter fechado, a CLT representou um avanço para a disciplina Direito do Trabalho e a sociedade como um todo, visto que normas acerca do Direito Laboral foram redigidas e a sociedade brasileira que iniciava seu processo de urbanização, teve normas basilares sobre questões trabalhistas estabelecidas.

Outro grande marco na institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil foi a promulgação da Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, a qual, em um ambiente de redemocratização, veio, segundo Ulysses Guimarães, para *"assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania e estabelecer mecanismos para garantir o cumprimento de tais direitos. "*[5]

---

[1]Cf. BARROSO, Luis Roberto. *Cursode direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 3. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2013. p. 149-150, 211-213

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 11 ed. – São Paulo: Ltr, 2012.p. 110

[3] Ibid. p. 113

[4] Ibid. p. 113

[5]ALTAFIN, Iara Guimarães. Constituição de 1988 Fortaleceu a Cidadania do Trabalhador. *Agência Senado***.** Brasília, 01 out. 2008. Atualizado em 18 fev. 2015. Disponível em

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017) demonstram que os três alicerces centrais de organização da Constituição de 1988:

> Iniciam-se pela incorporação constitucional do conceito de Estado Democrático de Direito – o qual supõe e confere espaço e energia a seus dois outros eixos, isto é, a sua arquitetura principiológica humanística e social e o seu conceito de direitos fundamentais da pessoa humana.[6]

Por conseguinte, é com a CRFB/88 que o Direito Laboral tem o status de direito social confirmado[7]. Tendo o mesmo diploma também dado o status de norma constitucional a disposições que previam garantias trabalhistas como o direito a férias remuneradas, a uma duração semanal do trabalho inferior a 44 horas e a garantia de remuneração de horas extraordinárias superior a 50 por cento da remuneração convencional.[8] Tais dispositivos vêm como uma tentativa de afirmar o Estado Brasileiro como um Estado Democrático de Direito onde demandas sociais encontram previsão e proteção em sua Carta Maior.

A Constituição Cidadã, portanto, ao instaurar o novo ordenamento jurídico brasileiro, prevê um basilar protetor de múltiplas funções: assegura e afirma direitos, orienta o legislador quanto a matérias plausíveis de regulamentação assim como recepciona ou não leis prévias - sendo a CLT recepcionada por tal dispositivo legal. A CRFB/88, portanto, representou um grande, senão o maior passo em direção à redemocratização do país, como também introduziu ao ordenamento jurídico brasileiro um rol de direitos fundamentais nas mais diferentes esferas de convívio.

Fato é que em aproximadamente 30 anos de existência[9], a CRFB/88 presenciou diversas mudanças na sociedade, como o *impeachment* de dois presidentes eleitos democraticamente[10],

---

<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2008/10/01/constituicao-de-1988-fortaleceu-a-cidadania-do-trabalhador/>. Acesso em: 20 set. 2018.

[6] DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017* / Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo: LTr, 2017. p. 22.

[7] BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Lex*. Brasília. Outubro de 1988. Art. 6º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acessado em: 22 set. 2018

[8] Ibid. Art. 7º XVII, XIII e XVI, respectivamente

[9] A presente monografia foi escrita na segunda metade do ano de 2018.

[10] Fernando Collor de Mello, sofrendo o impeachment em 30 de dezembro de 1992 e Dilma Rousseff, sofrendo o impeachment em 31 de agosto de 2016.

a introdução de um novo Código Civil (no ano de 2002) e novos planos econômicos[11], assim como a possibilidade de pessoas do mesmo sexo terem suas uniões reconhecidas com o respaldo da suprema corte brasileira[12].

A relação dos indivíduos com a tecnologia, inevitavelmente, também mudou nos últimos trinta anos: as pessoas são mais conectadas dada a popularização do acesso a telefones, computadores e à Internet.[13]

Diante de tantas mudanças na sociedade e de um maior acesso à tecnologia, seria natural que as relações de emprego, mesmo retendo suas características básicas, quais sejam: a prestação de serviços de pessoa natural *"de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação,a remuneração."*[14], se transformassem, ainda que sutilmente. A Súmula 428 do TST ao regular sobre o uso de celulares e sobreaviso[15], tal como o Recurso de Revista sobre o mau uso da internet em ambientes laborais[16]atestam a inserção da tecnologia em diversos ambientes de trabalho.

Isto posto, a possibilidade de acesso à tecnologia dentro e fora de ambientes laborais – precipuamente o acesso a telefones e à Internet, os quais são redes de conexão – proporcionou a instituição de uma nova modalidade de emprego subordinado: o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, ou, ainda, trabalho à distância, o qual, segundo Amauri

---

[11] CONHEÇA os planos econômicos do Brasil. *Vírgula*. 2009. Disponível em: <http://www.virgula.com.br/carreira/conheca-os-planos-economicos-do-brasil/> Acesso em: 22 set. 2018.
[12]SUPREMO reconhece união homoafetiva. *STF*. 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931> Acesso em: 22 set. 2018.
[13] CRESCEpara 70% o percentual de domicílios brasileiros com acesso à internet. *Abranet*. 2018. Disponível em: <http://www.abranet.org.br/Noticias/Cresce-para-70%25-o-porcentual-de-domicilios-brasileiros-com-acesso-a-internet-1860.html?UserActiveTemplate=site#.W6aNXddKjZ4> Acesso em: 22 set. 2018.
[14] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia*. – 7ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 143
[15] BRASIL. SÚMULA. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT
I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
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.
Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012 . *TST*, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428> Acesso em: 12 out. 2018.
[16]BRASIL. TST. RECURSO DE REVISTA: ARR 1843420115040001 184-34.2011.5.04.0001 Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23130836/arr-1843420115040001-184-3420115040001-tst?ref=serp>. Acesso em: 22 set. 2018.

Mascaro Nascimento, "*não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele*", "*com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo*"[17]. Portanto, o avanço tecnológico viabilizou a existência de uma modalidade de emprego essencialmente à distância, e sendo o trabalho um direito social, não é de se estranhar que tal modalidade empregatícia possivelmente careceria de algum tipo de regulamentação caso percebidas peculiaridades.

A princípio não explicitamente atendido por normas no ordenamento jurídico brasileiro[18], o trabalho remoto viu-se regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017 por meio da lei 13.467/17, compilando normas acerca de tal variante na CLT. A partir de tal compilação, logo, passou o trabalho à distância a ter preceitos iniciais para seu melhor estudo.

É bem verdade, contudo, que apesar de um número reduzido de artigos dedicar-se ao tema, características principais já são observadas primitivamente, tais como: a necessidade de sua previsão expressa no contrato de trabalho, a sua implementação para empregados por meio de acordo mútuo assim como a inexistência de aferição da jornada e da duração do trabalho para aqueles que trabalhem sob a modalidade à distância.[19]

Deste modo, percebe-se que a inexistência de meios para controlar a jornada de trabalhadores subordinados à variante trabalho remoto os distingue de boa parte de outros empregados pelo simples fato de estes terem, em regra, seus horários de trabalho aferidos.

Assim, por conta desta distinção entre trabalhadores que exercem suas funções à distância e aqueles que exercem suas funções presencialmente, questiona-se: estaria a categoria dos teletrabalhadores sofrendo algum tipo de desvantagem por não ter suas horas trabalhadas contabilizadas? O trabalho remoto poderia possuir vantagens se comparado com o presencial? Diante de tais incertezas, busca-se apontar possíveis deficiências nos preceitos que regem o teletrabalho, sobretudo no que diz respeito à duração de sua jornada.

---

[17]NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 825

[18] TIMO, Desirée. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da lei 13.467/2017. *Granadeiro*, 2017. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017>. Acessado em: 22 set. 2018.

[19] BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto_Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Arts. 62, III, 75-A e 75-C. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 out. 2018

Dada a contemporaneidade do tema tratado, o presente trabalho monográfico tem como objetivos principais apresentar a modalidade de trabalho à distância de forma que seus principais artigos na CLT sejam analisados, sem olvidar questionamentos acerca da necessidade de se implementar um regime de aferição de horas para teletrabalhadores. Para tanto, questões relativas à Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 serão levantadas, e a modalidade de emprego conhecida como trabalho remoto será explorada tomando como pontos referenciais as normas constitucionais e os princípios basilares do direito laboral.

O presente trabalho monográfico, assim, pretende ir além da mera exposição de uma modalidade de trabalho introduzida pela recente reforma à legislação trabalhista. O objeto deste é averiguar tal modalidade de trabalho de forma a evidenciar se esta de fato se coaduna com os princípios que regem a República Federativa do Brasil.

Neste sentido, a partir da concepção do teletrabalhador não apenas como mero empregado, mas, especialmente, como sujeito detentor de direitos fundamentais, pergunta-se se este continua a ter seus direitos fundamentais salvaguardados pelas normas vigentes, assim como se busca apontar áreas onde melhorias são tidas como necessárias.

Para que tal desencadeamento de ideias de sê de forma linear, além desta introdução, o presente trabalho desenvolve-se em três capítulos, seguidos de uma conclusão e das referências bibliográficas.

O primeiro capítulo tratará da reforma trabalhista e do teletrabalho. Num primeiro momento, motivos vislumbrados como essenciais para a realização de uma reforma na CLT tal como as normas por ela introduzidas acerca do teletrabalho serão analisados. E, posteriormente, à luz da Carta Magna, sem olvidar os princípios trabalhistas, será demonstrado se a Reforma Trabalhista de 2017 pôde abordar o trabalho remoto de forma satisfatória, de maneira que restem poucas lacunas acerca do tema.

O segundo capítulo, em seu turno, tratará do instituto da duração do trabalho, evidenciando sua importância e suas principais características. Ponderando, ainda, se tal tipo de instituto trabalhista seria capaz de se adequar à realidade de indivíduos sob o regime de teletrabalho assim como se a inexistência de tais disposições pode de alguma forma ser

prejudicial a indivíduos que se encontrem trabalhando sob a variante recentemente regulamentada.

O terceiro capítulo, por sua vez, trará um lado empírico ao presente trabalho: por meio de uma análise de regulamentos acerca do teletrabalho na administração pública e, então, empresas sob o regime da CLT, buscar-se-á compreender a forma sob a qual o instituto da duração do trabalho está regulamentado, de maneira a analisar se empregados contratados sob o regime de teletrabalho encontram-se em condições equânimes àqueles que exercem suas funções em um ambiente patronal.

A conclusão, por sua vez, trará as deduções sobre o que foi abordado ao longo do trabalho e apontará se há de fato lacunas no que diz respeito ao instituto do teletrabalho assim como se a inexistência de aferição de horas trabalhadas para aqueles sob a modalidade trabalho remoto pode ser tida como prejudicial se comparados a outros empregados celetistas.

Finalmente, é essencial ressaltar que não se procura apenas apontar possíveis pontos positivos ou falhas acerca do teletrabalho e sua duração. Pretende-se, principalmente, estimular discussões sobre o tema uma vez que é algo presente na realidade de milhões de brasileiros e que, possivelmente, crescerá com a maior informatização de ambientes laborais[20]. Também busca o presente trabalho fomentar o debate acadêmico no cenário jurídico em que se apresenta.

[20] BRASIL tem 15 milhões de teletrabalhadores. *Câmara dos Deputados*, 2017. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/524331.html Acesso em: 10 nov. 2018.

1 A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO

1.1 O cenário brasileiro e a reforma trabalhista

O século XXI, em um breve resumo, pode ser visto como um século em que as formas de comunicação tornaram-se ainda mais instantâneas e as conexões de economias pátrias cada vez mais globalizadas: prova disso é a crise financeira de 2008 e os impactos que esta teve sobre diversos países numa escala global. Países como Portugal, França e Espanha passaram por grave crise econômica no período pós-2008, com a Espanha registrando entre os anos de 2012 e 2014, uma taxa de desemprego superior a 25%.[21]

O Brasil, apesar de capaz de manter um PIB satisfatório durante a crise financeira de 2008,[22] também vivenciou momentos de recuo neste século. De fato, é inegável o cenário de recessão econômica presente no país na segunda década do século XXI. Entre o período de 2011 a 2017, o maior percentual de crescimento do PIB brasileiro foi atingido em 2011 com 4%, tendo o PIB, durante os anos de 2014 a 2017, se mantido levemente positivo ou, ainda, em retração, como em 2015 e 2016.[23] Fato é que em tal cenário de crise, a taxa de desemprego voltou a crescer[24]e, medidas em relação a tal tópico eram vistas como estratégias necessárias e urgentes de para restabelecer o país economicamente.

Em tais cenários de instabilidade, não é de se estranhar que governos tentem achar soluções para que efeitos retrógrados de uma crise econômica sejam amortecidos e, eventualmente, dissipados. O que se pode questionar, contudo, é a plausibilidade de políticas apontadas como cruciais para a reestruturação de uma sociedade que se encontre em um período de recessão.

Neste sentido, Adascalitei e Morano (2015) evidenciam uma forte probabilidade na aprovação de reformas trabalhistas diante de oscilações na taxa de desemprego. Também

---

[21] INSTITUTO Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (datos en miles de personas) . Disponível em: <http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

[22] PIB Avança 1,0% em 2017 e fecha o ano em R$ 6,6 trilhões. *Agência IGBE*, 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20166-pib-avanca-1-0-em-2017-e-fecha-ano-em-r-6-6-trilhoes Acesso em: 12 out. 2018.

[23] Ibid

[24]DESEMPREGO recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012. *Agência IBGE*, 2012 https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012 Acesso em: 12 out. 2018.

demonstram os autores a inclinação de tais reformas serem restritivas de direitos em cenários de elevado número de desempregados.[25] A partir disto, consegue-se identificar que diante de possíveis flexibilizações nas relações trabalhistas, o legislador busca fazer com que a "*relação de emprego possa ser adaptada à lógica de competitividade das empresas*"[26]numa tentativa de, assim, manter empregos e gerar novos.

Ao esmiuçar mais sobre as relações trabalhistas nos tempos recentes, Casimiro Ferreira (2011) observa a conjuração da sociedade de austeridade, termo definido pelo autor como "*o processo de implementação de políticas e de medidas económicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção económica, social e cultural"*[27]como uma freqüente resposta a momentos de recessão. Neste contexto, para o autor,

> (...) o que confere especificada sociológica ao conceito é o reconhecimento de que é através dos indivíduos e das suas privações subjetivas e objetivas que se encontram as soluções para a crise composta pela nebulosa dos mercados financeiros, do défice público do Estado e dos modelos económicos e sociais seguidos nos últimos anos.[28]

Portanto, a partir da leitura de Casimiro Ferreira, pode-se depreender que uma possível reforma trabalhista, ao flexibilizar suas normas, vai de encontro aos ideais de uma sociedade de austeridade, já que, por meio da contenção de direitos proporcionados aos indivíduos, busca-se remediar instabilidades no âmbito dos Estados.

Vista por seus defensores como uma medida para contornar os altos índices de desemprego pretendendo estimular novas relações de trabalho e "modernizá-las", a Reforma Trabalhista de 2017 foi vislumbrada como uma solução ao momento de crise em que o país se encontrava. Para o senador Ricardo Ferraço,

> (...) é uma reforma para toda a sociedade. Para manter as conquistas e direitos daqueles que possuem emprego formal, e para os demais, os 55 milhões que vivem

---

[25] ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*. International Labour Office, Research Department – Geneva: ILO, 2015 (Research Department working paper; No. 5) p. 1

[26] KREIN, José Dari. *Neoliberalismo e Reforma Trabalhista*. Revista de Sociologia e Política. Curitiba, Junho 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782008000100020> Acesso em: 04 out. 2018

[27] FERREIRA, António Casimiro. *Asociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção* in Revista Crítica de Ciências Sociais (Online), 95/2011, colocado online no dia 01 Dezembro 2012, criado a 24 de Abril de 2017. URL: http://rccs.revues.org/4417 Acesso em: 05 out. 2018

[28] Ibid.

> em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, e que não são representados por grupos de interesse.[29]

Contudo, com base no conceito de austeridade assim como na tendência de desregulamentação de normas trabalhistas em cenários de crise de emprego[30], pergunta-se se de fato tal reforma foi tão benéfica à sociedade quanto seus defensores criam sê-la. Questiona-se, ainda, se tal mudança nas regras trabalhistas genuinamente se adequou aos preceitos básicos da CRFB/88 assim como aqueles próprios do Direito Laboral. Sendo, ainda, válido especular, com base em cenários pós-reforma, se tais mudanças em dispositivos trabalhistas efetivamente propõem a geração de novos empregos ou se apenas evidenciam uma crescente *mercantilização* das relações empregatícias sem claros benefícios para a coletividade.

A partir do exposto, inicialmente, propõe-se analisar a reforma trabalhista sob aspectos formais e materiais de forma a arguir sobre sua legalidade e legitimidade.

No caso brasileiro, a Constituição de 1988 é clara ao ressaltar no parágrafo único de seu primeiro artigo que "*todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição*". Tal constatação não somente serve para demonstrar características basilares do Estado Brasileiro como também faz com que seja possível inferir sobre o processo legislativo pátrio – em que cidadãos podem expor diretamente projetos de lei caso atinjam o quórum necessário[31], assim como autoridades, em regra eleitas, podem ser capazes de apresentar projetos de lei.

No quesito competência, os exercentes do Poder Legislativo no âmbito da União são os membros do Congresso Nacional. Demonstra o art. 22 da CRFB/88 que "*compete privativamente à União: legislar sobre matérias referentes ao direito do trabalho*"[32] e assim, caberia a deputados federais e senadores aprovar mudanças na legislação trabalhista, caso entendessem sua relevância e necessidade.

---

[29] FERRAÇO, Ricardo. *Parecer sobre a reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5333909&disposition=inline Acesso em: 13 out. 2018.
[30] Vide os estudos de Adascalitei e Morano (2015) e de Ferreira (2011) aqui apresentados.
[31]BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Lex*. Brasília. Outubro de 1988. Art. 61, §2º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 13 out. 2018
[32] Ibid., art. 22

Quanto à capacidade de apresentar propostas de alterações legais assim como novos projetos de lei, a CRFB/88 evidencia em seu artigo 61 que:

> A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

Dadas as considerações acima, não restam dúvidas que a Lei 13.467/17 de fato seguiu o processo legislativo apropriado. Apresentada inicialmente pelo presidente Michel Temer sob a nomenclatura de PL 6787/16 em dezembro de 2016[33], a proposta de alteração dos dispositivos contidos na CLT foi de fato analisada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, com o quórum adequado e sancionada como lei em 13/07/2017[34].

Todavia, quando não se atém aos aspectos formais adequadamente seguidos pelos órgãos do Legislativo com a eventual sanção do chefe do Executivo, a Reforma Trabalhista advinda da lei 13.467/17 é, no mínimo, questionável. Inicialmente, o que pode ser questionada é a velocidade pela qual tal importante projeto de lei foi tratado pela Câmara dos Deputados: em menos de sete meses o projeto de Temer foi convertido na lei 13.467. É indubitável que discutir sobre o tema também envolveria o debate sobre direitos sociais fundamentais visto que questões relativas à área trabalhista não abarcam normas vazias ou de pouco uso: abarcam direitos com status constitucional e que atingem diretamente a população do país.

Neste sentido, legislar sobre um direito social de tamanha repercussão e relevância não requer a fria aferição sobre a existência de eventual respeito ou não às normas constitucionais garantidoras de direitos trabalhistas – aferir a legalidade das normas advindas da reforma trabalhista baseando-se apenas em regras de modo automático seria deveras básico, simplório e ignoraria a visão principiológica das normas jurídicas. Conforme ressalta, Luis Roberto Barroso:

---

[33]GÓIS, Fábio. Projeto de lei da reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara.In: *Congresso em foco*. 23 de dezembro de 2016. https://congressoemfoco.uol.com.br/especial/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/ Acesso em: 13 out. 2018.

[34]BRASIL. Ficha de tramitação da Lei 13.467/17. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> Acesso em: 13 out. 2018.

> Os princípios – notadamente os princípios constitucionais – são a porta pela qual os valores passam do plano ético para o mundo jurídico. Em sua trajetória ascendente, os princípios deixaram de ser fonte secundária e subsidiária do direito para serem alçados ao centro do sistema jurídico. De lá, irradiam-se por todo o ordenamento, influenciando a interpretação e aplicação das normas jurídicas em geral e permitindo a leitura moral do Direito.[35]

Logo, reformular direitos trabalhistas requer reflexão mandatória sobre questões principiológicas visto que normas jurídicas abarcam princípios e regras. Assim, privilegiar as segundas em detrimento das primeiras seria ignorar o conteúdo dos princípios que também expressam "*valores (...) ou fins públicos a serem realizados*".[36] Finalmente, ao explorar mais sobre o tema, diz Humberto Ávila (2003, p. 119), citado por Barroso, que:

> As regras são normas imediatamente descritivas, na medida em que estabelecem obrigações, permissões e proibições mediante a descrição da conduta a ser cumprida. Os princípios são normas imediatamente finalísticas, já que estabelecem um estado de coisas cuja promoção gradual depende dos efeitos decorrentes da adoção de comportamentos a ela necessários. Os princípios são normas cuja qualidade frontal é, justamente, a determinação da realização de um fim juridicamente relevante, ao passo que característica dianteira das regras é a previsão do comportamento.[37]

Não se deve olvidar o fato de o próprio Direito do Trabalho ter seus princípios norteadores que têm como umas de suas funções guiar a atuação do legislativo e do judiciário, seja na confecção de novas normas ou na intelecção das já existentes, funções estas conhecidas como fundamentadora e interpretativa.[38] Ao se vislumbrar princípios como o da *proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade e da continuidade das relações de emprego*[39], percebe-se a preocupação da disciplina em proteger direitos e institutos considerados essenciais para a manutenção de saudáveis relações e direitos trabalhistas. Tal salvaguarda pode ser compreendida pelo fato de ao se proteger direitos de cunho laboral, protege-se o indivíduo trabalhador.

O princípio da proteção, englobando vertentes tais como: "*in dubio pro operario, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica*"[40] deixa claro que mudanças nos contratos de emprego devem ser benéficas ao empregado, por ser este, subordinado

---

[35] BARROSO, Luis Roberto.Op. cit. 226-227
[36] Ibid., p. 228
[37] Ibid., p. 230
[38] Cf. Ibid., p. 220
[39]Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 12
[40] Ibid., p. 94

juridicamente ao empregador e, na maior parte das vezes, a parte *hipossuficiente* do contrato e, portanto, a mais vulnerável da relação.

Outro princípio de altíssima relevância que se coaduna à ideia da proteção é o *princípio da inalterabilidade contratual prejudicial ao empregado*. Nas palavras de Cassar e Borges (2017): "*conclui-se, pois, que as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra ou em condições menos favoráveis que as previstas na lei ou nas normas coletivas vigentes*"[41]. Portanto, alterações contratuais somente seriam tidas como válidas caso respeitassem direitos previamente respaldados pela legislação trabalhista e não os dilapidassem.

Com base no que foi exposto, é válido inferir que reformas à legislação trabalhista deveriam, ao menos, levar em conta tais princípios norteadores do Direito Laboral de forma a corroborar para a existência de um ordenamento coerente e justo. E, num aspecto mais amplo, conforme explana Gustavo Garcia, os princípios trabalhistas, em especial o da proteção, asseguram condições mais dignas para aqueles que têm seu trabalho explorado:

> Na realidade, o princípio de proteção insere-se na estrutura do Direito do Trabalho, que surgiu, de acordo com a história, inicialmente, como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, em seguida, visando a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e, por fim, possibilitando aos trabalhadores adquirir status social, noção máxima de cidadania.[42]

Ainda, é mister especular sobre a questão da legitimidade de uma possível alteração na legislação trabalhista. Miranda, ao explorar a obra de Habermas, menciona que: "*a legitimidade do direito não mais advém de sua submissão a uma moral superior ou a fundamentos éticos, e sim pelo fato de que os afetados pelas normas jurídicas se reconhecem como coautores dessas normas*"[43]. Percebe-se, desta forma, que este fator é, no mínimo, controverso quando se pensa na história recente do Brasil. Com a saída de Dilma Rousseff do poder e a posse do então vice-presidente Michel Temer interinamente e posteriormente de forma permanente, não restam dúvidas sobre o conturbado momento político observado no país nos últimos 2 anos.

---

[41] CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista /* Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges – Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017 p. 11

[42]GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 94

[43]MIRANDA, Maressa da Silva *O mundo da vida e o Direito na obra de Jürgen Habermas*. Prisma Jurídico, São Paulo, v. 8, n. 1, 2009.p.113 Disponível em: http://www.redalyc.org/pdf/934/93412810006.pdf Acesso em: 02 nov. 2018.

Discutir a legitimidade para propor uma reforma trabalhista é relevante principalmente pelo fato de o presidente Temer no fim do ano de 2016 ter um índice de aprovação extremamente baixo[44] e não ser tido por muitos como legítimo chefe do Executivo.[45] Assim sendo, apesar de formalmente intitulado Presidente da República, mas com índices de aprovação ínfimos, seria Michel Temer de fato legitimado a propor uma reforma na legislação trabalhista em menos de 04 meses exercendo a presidência?[46]

A proposta de Temer, convertida na lei 13.467/17, teve como tema central a implantação de políticas que privilegiam normas negociadas sobre aquilo que já havia sido previamente legislado. Uma explicação para tal mudança de perspectiva seria o fato de a negociação ser mais específica e direta do que uma legislação generalizada. Por meio desta mudança, empregados, supostamente, seriam capazes de negociar com seus empregadores. A questão do poder do negociado sobre o legislado veio com tamanha força que o artigo 611-A da CLT dá exemplos de situações em que o negociado terá mais força sobre o legislado, fazendo com que o seu artigo seguinte, art. 611-B delimite questões em que o negociado não prevalece sobre aquilo já prescrito em lei.

Tamanha mudança de paradigmas na área do Direito Laboral foi severamente criticada por ser considerada contrária aos seus principais pilares: dentre eles os princípios da proteção e da inalterabilidade contratual prejudicial ao empregado, aqui já explanados, assim como a concepção da *hipossuficiência* do empregado. Por meio de tal concepção, tenta-se demonstrar que a relação entre empregados e empregadores será majoritariamente desigual, seja por estes, em regra, possuírem maior poder aquisitivo, como também possuírem maior poder de negociação visto que os empregados são juridicamente subordinados a seus contratantes.

Logo, o que a reforma trabalhista ocorrida no Brasil demonstra é uma clara tentativa de aproximação da legislação brasileira àquela de um *direito do trabalho de exceção*, aqui exemplificado como um fenômeno:

---

[44] GOVERNO Temer é reprovado por 39% e aprovado por 14%, diz Ibope.*Notícias UOL*, 2018 Disponível em: https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/10/04/ibope-aprovacao-temer.htm Acesso em: 13 out 2018

[45] Vide o movimento "Fora Temer" que se popularizou durante os anos 2016-18.

[46] Temer tomou posse do cargo de Presidente da República em 31 de agosto de 2016, tendo apresentado o projeto de lei 6787 em 23 de dezembro de 2016.

> (...)particularmente evidente na esfera laboral, onde o direito de exceção se apresenta em rutura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho, eliminando o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade. As funções protetoras do direito do trabalho são questionadas, nomeadamente, quando se altera de uma forma radical as questões relacionadas com o tempo de trabalho e descanso, se facilita o processo de despedimento e se minimiza o papel da negociação coletiva.[47]

Portanto, o intuito de flexibilizar as normas jurídicas relativas ao trabalho de forma exacerbada, retira em boa parte o caráter social das mesmas e as aproxima de um ideal do trabalho como mercadoria, contrários ao que a Declaração da Filadélfia defendia[48].

A experiência também demonstra que a flexibilização de normas trabalhistas não necessariamente promove a geração de empregos e consequente diminuição da taxa de desemprego de um país. Prova disso é a recente reforma espanhola: em 2012 vivenciou o país uma alteração nas suas normas trabalhistas, as flexibilizando, e, mesmo assim, não logrou êxito imediato no que diz respeito à diminuição do número de pessoas sem emprego. De fato, conforme já evidenciado neste capítulo, o período de 2012 a 2014 demonstrou o maior índice de desemprego da História recente espanhola. E o país, nos tempos atuais, apesar de ter observado uma melhoria no número de pessoas empregadas, lida com a sensação de precarização das relações laborais.[49]

De forma similar e, portanto, contrariamente ao tom do relatório produzido pelo senador Ricardo Ferraço a favor da reforma trabalhista, o estudo de 2015 de Adascalitei e Morano demonstrou que o mero desenrijecimento das normas relativas ao Direito do Trabalho não causou grandes mudanças na porcentagem de pessoas desempregadas. Conforme mencionam, países que flexibilizaram suas normas trabalhistas dentro do período de estudo obtiveram, ainda, um aumento no número de pessoas desempregadas.[50]

Deste modo, baseando-se no que foi exposto, pode-se, no mínimo, questionar a favorabilidade da recente reforma trabalhista uma vez que ao flexibilizar diversos institutos

---

[47]FERREIRA, António Casimiro. Op. cit.
[48] Ibid.
[49]LIMÓN, Raúl. *Las caras de la reforma laboral cinco años después de aprobar la ley*. *El país*, 2017. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2017/02/10/actualidad/1486726562_106965.html> Acesso em: 12 out. 2018
[50]ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente.Op. cit. p. 1

relacionados ao direito do trabalho, vários destes deixam de assegurar direitos a empregados fazendo que haja a "*individualização dos riscos sociais"* e a *"mercantilização"* de direitos.[51]

Pode-se problematizar se esta redução dos direitos trabalhistas de fato se molda ao ordenamento jurídico brasileiro já que, conforme observado, desrespeita vários princípios trabalhistas.

A ideia de que novos empregos têm sido gerados pela implementação de tal reforma também pode ser questionada uma vez que a taxa de desemprego do ano de 2018 se assemelha bastante àquela do ano de 2017[52] e a reforma trabalhista já é vigente desde novembro de 2017.

Com base no que foi demonstrado, se é capaz de concluir que a parte da sociedade que evidentemente mais se beneficiou de tamanhas mudanças foi a patronal uma vez que, segundo o CESIT (2017), as medidas de *modernização* das relações laborais geralmente envolvem os seguintes procedimentos:

> 1 – a substituição da lei pelo contrato;
> 2 - a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
> 3 - a criação de diferentes tipos de contrato, diferentes do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
> 4 – a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;
> 5 – a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
> 6 – a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes.[53]

---

[51]DA SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho. *Mercantilização e desafios do Direito do Trabalho diante do paradigma ultraliberal*, 2016. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/mercantilizacaoedesafiosdodireitodotrabalhodiantedoparadigmaultraliberal> Acesso em: 12 out. 2018.

[52] ALVARENGA, Darlan, MENDONÇA, Alba Valéria, *Desemprego recua para 12,4% em junho, mas ainda atinge 13 milhões de pessoas, diz IBGE. G1*, 2018. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml Acesso em: 12 out. 2018

[53] GALVÃO, Andréia, Krein, José Dari et al. *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção).* CESIT/IE/UNICAMP, 2017. p.18-19 Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf> Acesso em: 31 out. 2018.

Tais alterações supramencionadas são favoráveis à classe patronal por reduzirem os custos com empregados, por basearem-se na lógica do pagamento somente sobre o que foi produzido e somente quando é interessante à classe empregadora, vide os contratos por tempo indeterminado, assim como pelo enfraquecimento da Justiça do Trabalho - retira-se a resolução de conflitos das mãos de tal justiça especializada para que a autocomposição se instaure.

O problema da autocomposição em um ramo do Direito com, em regra, grandes desníveis entre as partes, se dá pelo fato de a parte mais forte poder impor sua vontade sobre aquela com menor poderio. E com o distanciamento das relações laborais da Justiça do Trabalho, caberá à parte mais fraca, por possuir menor força de barganha, aceitar imposições feitas pela mais forte, assim, sendo legitimado o desnível entre tais partes.

Diante de tais críticas tecidas sobre a reforma trabalhista em si, passa-se ao escopo central do presente trabalho: a análise da modalidade teletrabalho. Contrariamente à tendência desregulamentadora relativa a boa parte das normas trazidas com a Reforma, o trabalho remoto vem ser regulamentado pela lei 13.467/17. O objetivo do presente trabalho é analisar esta modalidade de trabalho com um olhar crítico, e, então, esmiuçar a questão da duração do trabalho nesta variante.

1.2 Teletrabalho: sua definição

Vólia Cassar e Leonardo Borges iniciam sua explanação sobre o teletrabalho desmembrando o próprio termo.[54] O prefixo “tele” faz referência à distância e já enuncia uma das características principais de tal variante: esta não necessita da vigilância presencial do empregador. O controle e o trabalho em si realizam-se à distância.

Visto pela Organização Internacional do Trabalho como uma modalidade possibilitada pelas tecnologias de informação e comunicação,[55] o teletrabalho pode ser tido com uma prova

---

[54]CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 35

[55]WHAT are the benefits and challenges of telework in communication technologies and financial services? *International Labour Organization*, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534548/lang--en/index.htm Acesso em: 20 out. 2018

da intensa implementação e utilização de tais tecnologias tanto em ambientes laborais como domésticos – atestando, logo, a inserção da tecnologia em diversos setores da vida humana. Consequentemente, devido à grande informatização, ambientes de trabalho não mais se restringem a ambientes físicos sob o domínio de determinada empresa.

Com estes meros preceitos iniciais, depreende-se que a própria existência do trabalho remoto alargou possíveis definições acerca do ambiente laboral – uma vez que o aspecto da conectividade passa a superar aquele da localização física. E, assim, o teletrabalho não mais se prende ao ambiente no qual o trabalhador se encontra, e sim ao grau de conectividade que este trabalhador possui.

Neste sentido, a definição da OIT, segundo o ministro do TST Guilherme Bastos, prevê que é o trabalho remoto "*forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação"*.[56]De forma similar ao que já foi mencionado, a OIT destaca dois elementos primordiais na definição do teletrabalho: a separação física e utilização da tecnologia como meio facilitador da comunicação. E a partir de tais, as funções dos teletrabalhadores seriam desenvolvidas.

Todavia, apesar destes dois elementos centrais, quais sejam: a distância, e a utilização de tecnologias, há, segundo a OIT, uma vasta gama de termos que visam definir o teletrabalho (telework) e a forma na qual este se dá. De maneira a, ao menos, apresentar alguns termos comuns, percebe-se que o teletrabalho pode, a depender de sua roupagem, ser conhecido como: teledeslocamento (telecommuting), trabalho feito de casa(work from home), trabalho eletrônico (e-work), trabalho virtual (virtual work), trabalho remoto (remote work), trabalho à distância (distance working), trabalho distribuído (distributed work), trabalho móvel (workshifting) ou, ainda, trabalho flexível (flexible working). [57]

---

[56] BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho. *Lex Magister*, 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING__UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em: 20 out. 2018.

[57] CHALLENGES and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors. *International Labour Organization*, 2016. p. 1 Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf> Acesso em: 15 out. 2018.

Dentre todas estas nomenclaturas para definir o teletrabalho, também se observam denominações distintas para as formas com que os trabalhadores remotos exercem suas relações laborais.

Segundo a OIT, há teletrabalhadores em tempo parcial e total; há aqueles com locais fixos para realizarem suas teleatividades, enquanto outros são mais itinerantes, de *localização móvel*. Quando são levados em consideração os horários, há aqueles trabalhadores com horários fixos, enquanto outros possuem horários mais variados, flexíveis. Há empregados com distintos níveis de autonomia em relação a fazer uso ou não do teletrabalho, assim como trabalhadores que necessitam colaborar mais ou menos com outros empregados.[58]

Existe, ainda, de acordo com o mesmo estudo da OIT de 2016, a realização de *hot desking* e *hoteling* – ambas modalidades referem-se à prática de empregados se submeterem ao teletrabalho em parte ou na maioria do tempo e retornarem ao estabelecimento patronal para realizarem tarefas presenciais, *hot desking* quando utilizam espaços não permanentes conforme suas necessidades e *hoteling* quando reservam tais espaços.

O ambiente do teletrabalho não se restringe à casa dos indivíduos. Fala-se, ainda, de centros de teletrabalho –*telework centres* - assim como escritórios colaborativos – *collaborative offices*. Os primeiros são espaços físicos em que empregados de diversas organizações podem realizar suas atividades laborais e os segundos são ambientes virtuais para que empregados de uma determinada empresa possam interagir. [59] Com isso, percebe-se que a própria noção de *home office* (escritório em casa, trabalho a partir de casa) pode ser estendida para outros ambientes, talvez fazendo que o termo *tele office*[60] (escritório à distância) melhor se adapte à realidade do trabalho remoto – já que este requer, em regra, conectividade e, secundariamente, localização.

Independentemente da terminologia utilizada para representar o teletrabalho, é falha, contudo, a ideia de que a distância impossibilita a existência de uma relação empregatícia sob o manto de que a subordinação, nestes casos, fosse dificultada. Conforme propõe o artigo 6º da CLT, introduzido pela Lei 12.551/2011,

---

[58] Ibid., p. 5
[59] Ibid., p. 6
[60] Neologismo utilizado pelo autor como termo alternativo e ampliativo ao sentido de *home office*

> 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.

Com a leitura do artigo, depreende-se que o que a lei de 2011 pressupõe é a ausência de distinção entre o trabalho à distância e aquele realizado em estabelecimento do empregador. Como também se pode controlar, comandar, e supervisar por meios telemáticos, não faz sentido excluir trabalhadores de possíveis relações empregatícias somente pelo fato de não se encontrarem em estabelecimentos de seus empregadores.

Ainda sobre o tópico, cunha Sérgio Pinto Martins o termo telessubordinação o qual evidencia a subordinação nos casos de trabalho remoto: "*na telessubordinação, há subordinação à distância, uma subordinação mais tênue do que anormal. Entretanto, o empregado pode ter o controle da sua atividade por intermédio do próprio computador, por número de toques, por produção, por relatórios, etc.*"[61]

Não restando dúvidas sobre a subordinação do trabalhador remoto, e ainda sobre o tópico teletrabalho, a OIT ressalta que este:

> tem que ser compreendido no contexto de outras tendências no mundo do trabalho, como as mudanças nas relações empregatícias, trabalho transfronteiriço, trabalho remoto possibilitado por tecnologias de informação e comunicação, e o local de trabalho em diferentes pontos de um ciclo empregatício de um trabalhador."[62] (tradução nossa)

Com base nas definições apresentadas, fica evidente, portanto, que o teletrabalho vem em um momento de mudança nas relações empregatícias, sendo estas possibilitadas pelo fenômeno da globalização, da informatização, ou, ainda, de ambos.

---

[61]MARTINS, Sergio Pinto. "*Teletrabalho*". Repertório IOB - Trabalhista e Previdenciário, n. 18/2001 p.352

[62]Telework also has to be understood in the context of other trends in the world of work, such as changing employment relationships, cross-border work, ICT-enabled remote working, and the place of work at different points in a worker's employment lifecycle. Original disponível em:CONSENSUS points of the Forum.Benefits and challenges of telework in the ICTS and financial services sector, and possible impact in the future of work in these sectors. *International Labour Organization*, 2016. p.1 Disponível em:<https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_534047/lang--en/index.htm> Acesso em: 20 out. 2018

O teletrabalho se fortifica em um momento de maior dinamismo dos meios de comunicação, mas também como uma maneira de lidar com problemas que persistem na sociedade, tal como: o trânsito e o transporte público em grandes centros urbanos, a "dupla jornada" comum a muitas mulheres, a falta de fortes políticas que promovam a inclusão de grupos segregados - tais como deficientes e maiores de 50 anos - sem olvidar da falta de adaptabilidade de locais públicos e privados para pessoas com algum tipo de impedimento físico.

Sendo imperioso ressaltar, ainda, que além de inclusivo, o teletrabalho, ao menos em sua natureza, combate o absenteísmo. Conforme demonstra notícia da Organização Internacional do Trabalho, empregados podem faltar pelas mais diversas razões: sejam estas motivos de saúde, problemas pessoais e familiares ou, ainda, estresse. A flexibilização das horas trabalhadas e principalmente, quanto ao local onde as funções laborais ocorrem, permite, assim, que empregados realizem suas tarefas sem que necessitem abrir mão de um dia inteiro de trabalho.[63] Sendo o teletrabalho apontado pela OIT como uma modalidade capaz de favorecer grupos patronais, de empregados assim como governos:

> O teletrabalho pode providenciar inúmeros benefícios laborais e sociais. Os benefícios para trabalhadores podem variar de deslocamentos diários menores, menores gastos pessoais relacionados ao trabalho e um melhor controle sobre a relação vida-trabalho, incluindo uma melhor habilidade de equilibrar responsabilidades de cuidados e pessoais, e mais oportunidades de trabalho. Os empregadores podem se beneficiar de um aumento na produtividade, menores gastos em despesas gerais, e um acesso a uma força de trabalho maior, mais diversa, motivada e hábil. Para os governos, o teletrabalho pode ser uma estratégia para endereçar o congestionamento urbano e problemas ambientais, e promover oportunidades de emprego inclusivas a todos.[64] (tradução nossa)

A variante trabalho remoto, por conseguinte, representa uma redução de custos locatícios para as empresas, permite uma maior flexibilização dos horários dos trabalhadores

---

[63] THE strong case for working remotely. *International Labour Organization*, 2013.Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208067/lang--en/index.htm.> Acesso em: 20 out. 2018

[64]Teleworking can provide numerous work and social benefits. Worker benefits can vary from shorter commutes, lower work-related personal expenses and better work–life balance, including a better ability to balance professional and care responsibilities, and more work opportunities. Employers can benefit from increased productivity, lower overhead costs, and access to a larger and more diverse, motivated and skilled labour pool. For governments, teleworking can be a strategy to address urban congestion and environmental problems, and to promote inclusive employment opportunities for all. Original disponível em: CONSENSUS points of the Forum.Benefits and challenges of telework in the ICTS and financial services sector, and possible impact in the future of work in these sectors. *International Labour Organization*, 2016 Disponível em:<https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_534047/lang--en/index.htm> Acesso em: 20 out. 2018

e, principalmente, conforme ressalta Guilherme Bastos: "*promove a inclusão social, ao facilitar a inserção no mercado de trabalho, daqueles que, por qualquer razão, tenham dificuldade de se dirigir ao escritório central da empresa*."[65]Portanto, o teletrabalho não deve ser somente tido como uma forma diferente de organizar a produção, mas também como uma modalidade empregatícia que promove a diversidade e, conseqüentemente, corrobora para o aumento da contratação de pessoas que não podem se deslocar com facilidade ou, ainda, por um elevado número de horas seguidas.

Contudo, possíveis problemas relacionados ao teletrabalho também podem ser observados. Conforme aponta Bastos (2014), "*o teletrabalho pode acarretar isolamento social e indesejável confusão entre o tempo dedicado às atividades profissionais e ao convívio familiar, o que aumenta consideravelmente a possibilidade de stress, estafa e depressão.*"[66] Mister salientar, ademais, a falta de inspeção de trabalho em tais condições como um fator que pode acarretar possíveis abusos. Sem ainda mencionar o fato de aspectos como a habilidade de autogerência e a manutenção de constante disciplina serem tidos como essenciais para o bom funcionamento e rendimento de um teletrabalhador – fatores que necessitam ser desenvolvidos por muitos indivíduos para, então, serem postos em prática.

Assim sendo, apesar de benéfico ao trabalhador em diversos aspectos, o teletrabalho também possui uma série de desvantagens que são capazes de acarretar danos a trabalhadores remotos. Danos os quais merecem ser discutidos haja vista o fato de ser uma modalidade de trabalho que vem se expandindo e que possivelmente continuará a se expandir em meio à revolução tecnológica.

Todos os indícios disponíveis apontam para o fato de que o teletrabalho, seja ocasional ou *full-time*, está predominando e crescendo com vastas implicações para o mundo do trabalho.

O teletrabalho é um daqueles processos tecnológicos facilitadores os quais, como notado por uma série de relatórios sobre o futuro do trabalho, the future of work centenary

---

[65]BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Op. cit.
[66] Ibid

initiative, no orginal, podem se mostrar como uma "bênção mista" uma vez que permite que o indivíduo "esteja mais em casa no trabalho, e mais no trabalho em casa."[67]

1.3 As normas de teletrabalho no direito brasileiro

Conforme ressaltou Guilherme Bastos, no ano de 2014, ainda não havia normas de cunho internacional relativas ao tema, não haviam sido formados pactos acerca do tópico. Todavia, o mesmo autor já demonstrava que no ramo do Direito Comparado países como o Chile e Colômbia já contavam com leis específicas sobre o assunto enquanto outros países sul americanos como a Argentina, o Uruguai e o Peru encontravam-se "*em vias de regulamentar a matéria*"[68].

Por conta de sua recentidade, percebe-se que ao regulamentar o tema no ano de 2017, o Brasil, em um plano internacional, legislou sobre o teletrabalho relativamente rápido, visto que até 2014 vários países ainda careciam de legislação específica. Em âmbito nacional, a aprovação da lei 13.467/17 oficialmente instituiu uma nova modalidade de relação empregatícia. À vista da recente inserção de dispositivos acerca do tema, o presente trabalho pretende analisar os tópicos trazidos à legislação pátria, aqui disponibilizados:

> Art. 75-A. A prestação de serviço pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

---

[67] THE future of work centenary initiative. *International Labour Office*, Geneva, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---nelconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf Acesso em: 20 out. 2018. p. 14

[68] BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Op. cit.

> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
>
> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
>
> III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Superado possível êxtase pela então regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, faz-se necessário analisar os artigos trazidos com a Reforma Trabalhista de 2017 de forma a conceber se estes foram capazes de abordar o tema de maneira relevante e coerente.

Inicialmente, os artigos 75-A e 75-B vêm com o intuito de instaurar princípios básicos sobre o teletrabalho. Enquanto o artigo 75-A assevera a necessidade de observância das normas do capítulo em que se encontra para que se configure a prestação de serviços por teletrabalho, o artigo 75-B define tal modalidade como: "*a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*" Assim, superada a definição de teletrabalho pela própria CLT, o mesmo artigo

expõe que o comparecimento a dependências do empregador para a realização de tarefas específicas não descaracteriza o teletrabalho.

A partir de tal dispositivo nota-se que o trabalho remoto não é tido como interrompido quando atividades específicas ocorrem nas dependências do empregador. Todavia, é imperioso atentar-se à regularidade com que tais atividades específicas transcorrem, visto que caso instituído o teletrabalho como regra no contrato empregatício, e sendo este, na prática, a exceção, depara-se o empregado numa situação de fraude trabalhista, conforme enuncia o art. 9º da CLT[69].

Tal noção é relevante dado o fato de que o teletrabalho, em regra, não possui meios de controle de jornada de seus teletrabalhadores e a partir do momento em que estes passam a frequentar com regularidade o estabelecimento do empregador, não mais faz sentido excluir o controle da jornada de trabalhadores remotos - de forma que também façam jus a direitos decorrentes da extrapolação das horas trabalhadas, por exemplo. Ao se deparar com o fato, Maurício e Gabriela Delgado (2017), esclarecem ao dizer que:

> Naturalmente que, sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tomar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. Contudo, trata-se de matéria eminentemente fático-probatória, em que tende a vigorar o império do caso concreto posto à análise.[70]

O artigo 75-C prevê que na ocorrência de prestação de serviços na modalidade teletrabalho, esta deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho. Ainda traz à tona o art. 75-C, por meio de seus parágrafos, que o regime de trabalho presencial poderá ser convertido em regime de teletrabalho em caso de acordo mútuo entre empregador e empregado, sendo este registrado em aditivo contratual. O empregador, ainda, poderá unilateralmente converter o regime de teletrabalho em presencial caso assim o veja como necessário, havendo um prazo de transição mínimo de quinze dias, sem que se olvide do registro em aditivo contratual. Neste caso, Cassar e Borges (2017) veem a exigência do aditivo contratual como "*inócua",* asseverando que "*o legislador é confuso, pois, ao mesmo*

---

[69]Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.
[70] DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 138

tempo que permite que a alteração seja unilateral, por determinação do empregador, exige termo aditivo ao contrato. E se o empregado não assinar e não concordar com o aditivo?"[71]

Cassar e Borges (2017) levantam também questões acerca de alterações do regime presencial para o de teletrabalho. De acordo com os autores, tal possibilidade de alteração contratual configura uma exceção à regra da inalterabilidade *in pejus*, uma vez que:

> O legislador partiu da premissa de que o empregado livremente pode abrir mão do Capitulo 'Da Duração do Trabalho', renunciando às horas extras, à hora noturna, ao adicional noturno e aos intervalos intra e entre jornadas, mesmo que controlado e fiscalizado.[72]

Destarte, a crítica tecida pelos autores é válida uma vez que ao prever a possibilidade de alteração contratual, o legislador aspirava reduzir o rol de direitos dos teletrabalhadores ou dar a estes um maior poder sobre as suas jornadas de trabalho? Ainda sobre o tópico, seria justo retirar por completo a aferição de horas trabalhadas por aqueles previamente contratados pelo regime presencial ou a inexistência da contagem de horas trabalhadas deveria estar presente nos contratos de novos empregados? Tais temas não se mostram deveras claros, e, possivelmente, dependerão de novos casos concretos para sua melhor compreensão.

O artigo 75-D faz menção às utilidades para a realização do teletrabalho, deixando claro que estas por serem ferramentas de trabalho, não integram a remuneração do empregado. O artigo supramencionado também põe grande ênfase no contrato escrito, uma vez que será por meio deste que se estipularão as formas de eventuais reembolsos de despesas arcadas pelo empregado assim como normas quanto à "*responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto*."

O último artigo do Capítulo, 75-E, dispõe sobre a saúde e segurança no ambiente de trabalho. Dispõe o artigo do dever do empregador de instruir expressa e ostensivamente seus empregados "*quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.*" Sendo ainda dever do empregado assinar um termo de responsabilidade de forma que se comprometa a seguir as instruções ofertadas pelo empregador.

---

[71] CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 36
[72]Ibid., p. 15

Inicialmente podendo ser considerado como uma preocupação com os princípios da precaução e saúde no trabalho, tal dispositivo também pode ser entendido como uma possível maneira de o legislador esquivar a categoria patronal de possíveis reclamações trabalhistas no que tange à saúde e o ambiente de trabalho, visto a possibilidade de a parte empregadora arguir o descumprimento de precauções básicas.

Ao analisarem o artigo 75-E, Cassar e Borges (2017) asseveram que "*Isso significa que, nesse caso, se o empregado adquirir uma doença profissional (tenossinovite, por exemplo), o empregador estará isento de qualquer responsabilidade*.[73]"

Maurício e Gabriela Delgado (2017), em contrapartida, têm uma visão mais moderada sobre o tema, ressaltando, apenas, que a comprovação de uma doença profissional se torne mais difícil pelo fato de o trabalho se realizar fora do ambiente patronal, em suas palavras:

> Pela lógica do teletrabalho, que estende, em alguma medida, o conceito de meio ambiente do trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar, em tese, abstratamente, na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortunística do trabalho também nesses casos. Porém, não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexo causal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito.[74]

Finalmente, cabe a análise do artigo 62 e seu inciso III na CLT. Tal artigo localiza-se no capítulo da CLT intitulado "Da jornada do trabalho", trazendo consigo as exceções à regra geral de aferição de horas trabalhadas. Enuncia o art. 62 que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos por tal capítulo, não fazendo jus a terem as suas jornadas de trabalho aferidas.

Para o CESIT (2017), a falta de controle dos horários do teletrabalhador faz com que "*na prática, não haja limites para sua jornada diária*"[75].Ressaltando, todavia, que "*as empresas façam, para os seus interesses, esse controle para efeito de gestão da força de trabalho, não haverá contrapartida e limitação do poder patronal no que concerne à*

---

[73] CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Op. cit. p. 36
[74] DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit. p. 139-140
[75]GALVÃO, Andréia, Krein, José Dari et al. Op. cit.

proteção do trabalho."[76] Logo, o que se pode aferir é que mesmo que algum controle seja realizado pelas empresas, esse dar-se-á primordialmente com o intuito de satisfazer seus interesses próprios.

Pode-se arguir, contudo, que o intuito da inexistência da aferição da jornada de trabalho se dá para que o trabalhador remoto possa exercer suas funções em horários e lugares que lhes sejam mais convenientes. Entretanto, como proceder em situações concretas onde o teletrabalhador é controlado a tempo real, precisa estar conectado a determinada rede por um número mínimo de horas ou, ainda, tenha uma quantidade de tarefas para entregar diariamente? Nestes casos, Maurício e Gabriela Delgado (2017) acreditam que a ação trabalhista será capaz de atestar a existência de uma jornada de trabalho:

> De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. Dessa maneira, a presunção jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT não se mostra desarrazoada.
>
> Contudo, como já exposto neste livro, trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista - o empregado -, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT.[77]

Conforme se pôde observar, a reforma trabalhista advinda com a Lei 13.467/2017 de fato regulamentou o teletrabalho na legislação brasileira. Contudo, ao se analisar criticamente os dispositivos trazidos pela supramencionada lei, percebe-se que esta "*não cria qualquer direito específico para o empregado enquadrado nesse novo regime laboral*."[78]

A modalidade trabalho remoto é descrita e delimitada, contudo, seguindo a lógica desregulamentadora da própria reforma, pouco é feito para garantir direitos àqueles que exercem tal variante de trabalho, o teletrabalhador é "*expressamente situado fora das regras protetoras da duração do trabalho (novo inciso IlI do art. 62 da CLT). Ou seja: trata-se, indubitavelmente, de uma regulação normativa, porém sem qualquer direito trabalhista específico*."[79]

---

[76] Ibid.
[77] DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 138
[78] Ibid., p. 53
[79] Ibid., p. 53

Assim, percebe-se que apesar de regulamentado, o trabalho remoto não foi abordado de forma satisfatória pelo legislador e, ainda, foi discriminado se comparado ao trabalho presencial. Portanto, observa-se um desrespeito a princípios trabalhistas e até mesmo constitucionais como o direito à igualdade não somente formal, mas material entre os indivíduos – aqui estendido aos trabalhadores.

2 DA LIMITAÇÃO DAS HORAS TRABALHADAS E DO TELETRABALHO

2.1 – Da importância da limitação das horas trabalhadas: uma breve análise

O fenômeno trabalho apesar de continuamente presente na história da humanidade, toma formas interessantes no sistema capitalista. Sob tal sistema, o que se percebe é a troca desigual da força de trabalho dos indivíduos no intuito de se adquirir capital ou bens suficientes para assegurar a sua sobrevivência, restando à classe empresarial a mais-valia, resultado da produção do trabalhador que não lhe é pago.[80]

Neste sentido, levando-se em consideração os prováveis e possíveis ganhos da classe empresarial, seria natural imaginar o interesse desta em "*ampliar a extração de mais-valia, quer aumentando ao máximo a jornada de trabalho, quer intensificando o ritmo do trabalho, quer reduzindo o tempo de trabalho gasto para o valor do próprio salário, ou pagando menos que o valor da força de trabalho.*"[81]

Contudo, produzir melhor, não necessariamente equivale a produzir por mais horas. Ao fazer um recorte histórico sobre as horas trabalhadas pelos indivíduos, Gustavo Garcia (2013) aponta, durante o início da Revolução Industrial, um sistema de exploração em que trabalhadores encontravam-se "*expostos a jornadas de trabalho extenuantes, com precárias condições no meio ambiente de trabalho prejudicando a saúde, a segurança e a própria vida*."[82]E por conta de tais precárias condições, foi alavancado o "*início à união de esforços para se alcançar objetivos comuns, inclusive no sentido de diminuição da jornada de trabalho e melhoria do valor dos salários*".[83]

Ficando evidente, então, que um ambiente de precariedade de condições trabalhistas propulsionou a formação de um movimento sindical buscando condições dignas e, consequentemente, maiores mudanças na legislação trabalhista - precipuamente no que se refere à jornada de trabalho. De fato, questões acerca da jornada de trabalho foram

---

[80] GARCIA, Ivan Simões. *Direito do Trabalho*. V. 9. Coleção Tópicos de Direito. Coord. Milton Delgado Soares. Rio de Janeiro: Lumes Juris, 2009.p. 110-111 // Cf. MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Vol. 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983 (Os economistas).
[81] GARCIA, Ivan Simões. Op. cit., p. 111
[82]GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p.854
[83] Ibid., p. 854

continuamente e mais bem legisladas a partir de meados do século XIX. Garcia (2013) ressalta, ainda, num plano internacional, o papel fundamental da Organização Internacional do Trabalho na regulamentação do tema.[84]

Ofertar ao trabalhador menos horas de trabalho e mais horas de descanso evita males decorrentes da fadiga causada pelos excessos de horas trabalhadas, tais como: a execução de tarefas com desatenção, um maior risco de acidentes – sendo estes dos mais diversos tipos de gravidade - assim como um baixo índice de produtividade. Logo, com a instauração de jornadas de trabalho mais curtas, o empregado não somente é capaz de exercer atividades fora do âmbito laboral como também tem suas produção e produtividade melhoradas.

A limitação da jornada de trabalho vem, portanto, com o intuito de preservar a "*integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador*" garantindo a este um ambiente de trabalho mais favorável a seu bem-estar, "*essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade da pessoa humana*"[85] sem também prejudicar a classe empregadora uma vez que esta tem acesso à uma força de trabalho com menores riscos de acidentes laborais e detentora de uma consistente produtividade. Nas palavras de Ivan Garcia (2010):

> O fundamento econômico da limitação da duração do trabalho consiste na tensão estabelecida entre a busca pelo ponto ótimo para a maior extração de mais-valia, e a resistência de trabalhadores pela redução da mais-valia no que concerne à redução da jornada e a ampliação dos salários.[86]

Superadas possíveis considerações iniciais acerca da necessidade da limitação das horas laboradas pela classe trabalhadora, é relevante evidenciar distinções terminológicas apontadas pela doutrina.

O termo jornada de trabalho refere-se a uma das menores parcelas de tempo postas à disposição do empregador: o dia de trabalho. Neste sentido, a jornada de trabalho equivale ao tempo diário, isto é, número de horas diárias, que o empregado se põe à disposição do empregador.

---

[84] Ibid., p.854
[85] Ibid., p. 853
[86] GARCIA, Ivan Simões. Op. cit., p. 111

Por sua vez, a expressão duração do trabalho supera o limite temporal do dia de trabalho, sendo utilizada para que também se possa referir às horas de trabalho sob um aspecto semanal, mensal ou, ainda, anual. A preocupação da duração do trabalho, portanto, extrapola o aspecto do dia e centra-se na ideia de que a soma das jornadas não pode ser prejudicial ao trabalhador a ponto de impedi-lo de se engajar em outras atividades fora do ambiente laboral.

Finalmente, o termo horário de trabalho limita-se à hora de início e fim das atividades laborais. Aqui, preocupa-se em observar os horários de entrada e saída dos trabalhadores assim como o período do dia em que as funções laborais são exercidas.[87]

Ainda sobre a expressão jornada de trabalho, Gustavo Garcia (2013) aponta diferentes classificações ensinadas por Sergio Pinto Martins. Para este, a jornada de trabalho poderia ser classificada quanto à duração, ao período, à profissão e à sua flexibilidade.

No quesito duração, preocupa-se se a jornada de trabalho mantém-se normal – isto é, seguindo a quantidade de horas previstas no contrato de trabalho – ou extraordinária – em que se trabalha por mais horas do que originalmente previsto.

Quanto ao período, preocupa-se em averiguar se as atividades laborais se passam no período diurno, noturno, ou, ainda, misto. Tal análise é válida visto que ultrapassados os horários típicos de realização do trabalho, faz-se jus à hora de trabalho reduzida assim como ao adicional noturno.

O quesito profissão objetiva apresentar profissões e categorias com jornadas diferenciadas por questões intrínsecas a tais atividades. Não se espera que um trabalhador de minas passe um elevado número de horas em um ambiente tão insalubre. Assim, a partir dessa diferenciação quanto a profissões, busca-se proteger trabalhadores de maiores danos à sua integridade – seja esta física ou mental.

Por fim, o quesito flexibilidade propõe-se a averiguar se determinadas profissões e categorias possuem ou não algum tipo de controle quanto ao momento da realização das

[87]GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit., p. 858-859

tarefas laborais. E dentro de tal quesito, depreende-se que às categorias excluídas do sistema de aferição da jornada de trabalho, diversos outros direitos lhes são suprimidos pela inviabilidade do controle da jornada laboral.[88]

No caso brasileiro, a Constituição Federal, nos incisos XX e XIV do art. 7º, é clara ao estabelecer um limite de 44 horas à duração semanal de trabalho assim como à jornada de trabalho em turnos ininterruptos em 6 horas, sendo tal jornada passível de extensão mediante negociação coletiva.

Vários podem ser os motivos vislumbrados para a configuração de tal regramento em âmbito constitucional: seja para seguir a tradição da limitação horas trabalhadas no maior diploma legal,[89] para constitucionalizar regras consoantes aos princípios basilares do Direito Laboral, ou, ainda, para reafirmar um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: *a função social do trabalho*. Assim, por meio da constitucionalização dos temas duração de trabalho e jornada de trabalho reforça-se a relevância destes para o ordenamento jurídico brasileiro.

A compreensão e a análise dos temas duração e jornada de trabalho são relevantes, por conseguinte, pelo caráter econômico e social que ambos possuem – uma vez que questões relativas ao bem-estar, à saúde e à remuneração dos trabalhadores se encontram diretamente relacionadas aos tópicos.

2.2 – A flexibilidade da duração do trabalho e o teletrabalho

Introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017, o inciso III do art. 62 da CLT dita a regra da impossibilidade de aferição da jornada de trabalho por parte da categoria de teletrabalhadores, *ipsis litteris*: "*Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III – os empregados em regime de teletrabalho*."

[88] Ibid., p. 858-861
[89] Ibid., p. 855

Logo, a partir do momento em que são excluídos do regime de aferição de horas laboradas, os teletrabalhadores têm, automaticamente, dissipados possíveis direitos decorrentes da duração de seu trabalho. Assim, a partir da simples exclusão, não se cogita, neste instante inicial, o recebimento de horas extras, horas noturnas, a verificação de intervalos intrajornada e entre jornadas, tal como a fixação de bancos de horas para trabalhadores remotos.[90] Todos estes acréscimos, diretamente conectados ao regime de duração de horas, são negados ao teletrabalhador.

Nesse seguimento, ao se analisar os métodos pelos quais se calculam os salários, é imperioso ressaltar que tal exclusão além de interferir na possibilidade de acréscimos a salários mensais, descarta acréscimos relativos aos horários trabalhados no cálculo do adicional de férias assim como naquele do décimo terceiro salário. Impactando, pois, nas mais diversas prestações trabalhistas.

Vólia Cassar e Leonardo Borges (2017) têm posição contrária à regra da impossibilidade do controle da duração da jornada dos teletrabalhadores. Para os autores, a mesma tecnologia que fez viável a existência do teletrabalho deveria assegurar àqueles que exercem suas funções de modo remoto o direito de ter algum sistema de aferição das horas trabalhadas, não cabendo, assim, a direto afastamento desta categoria:

> De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicilio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.
>
> O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *web camera*, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 6.° da CLT é claro no sentido de que "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".[91]

---

[90]CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 8
[91] Ibid., p. 35

Portanto, ao incluir a categoria dos teletrabalhadores automaticamente no rol de categorias impossibilitadas de terem seus horários controlados, ceifa-se o direito destes trabalhadores de pleitearem por adicionais relativos às suas respectivas jornadas de trabalho. Consequentemente, pode-se concluir que a regulamentação do teletrabalho, neste ponto, oficializou a discrepância entre teletrabalhadores e aqueles que realizam suas atividades em um ambiente patronal – fazendo com que a regra destes se tornasse, num primeiro momento, inacessível àqueles.

Pode-se argumentar, todavia, que a falta de controle da jornada e da duração do trabalho dos empregados remotos se dê para que estes possam realizar suas atividades laborais nos momentos que mais lhes forem oportunos. Tal concepção mostra-se válida, podendo ser ainda vislumbrada como inclusiva uma vez que beneficia trabalhadores com algum tipo de dupla jornada: seja esta cuidando de familiares, realizando outra atividade laboral, ou, ainda, prosseguindo seus estudos. Assim, trabalhadores poderiam escolher os horários que mais lhes fossem pertinentes para a realização de suas tarefas e, além disto, seriam capazes de executar seus afazeres.

De fato, a flexibilização quanto ao controle do teletrabalho pode ter efeitos positivos, uma vez que, em regra, reduz o tempo de locomoção que o trabalhador teria até o ambiente patronal e, supostamente, dá ao empregado melhores oportunidades para administrar o seu tempo. Sem que se ignore o fato de ser uma modalidade que possibilita a real inclusão de minorias – aqui, especialmente, mulheres – que tendem a ter rotinas sobrecarregadas - e deficientes – que são comumente preteridos na tentativa de se cortar gastos com a criação de espaços laborais inteiramente inclusivos.

Entretanto, apesar de aparentemente inclusiva e voltada aos melhores interesses do trabalhador, a regra da não contabilização da duração e da jornada de trabalho pode, de fato, desencadear fraudes nas relações trabalhistas – algo explicitamente proibido pelo artigo 9º da CLT.

Um primeiro ponto passível de crítica diz respeito à ideia de que o teletrabalho, por se dar à distância, automaticamente gera a inexistência de subordinação direta ou de uma jornada de trabalho regular.

Sendo o risco do negócio exclusivamente do empregador, não imaginar este ativamente controlando seu empreendimento, soa, ao menos, contraditório. Conforme explicitado no presente trabalho, o controle das atividades do trabalhador remoto, mesmo que não seja presencial, pode se dar das mais diferentes formas. Sérgio Pinto Martins, citado por Salomão Resedá (2007), foi explana o termo *telessubornidação* como uma forma de subordinação mais branda por ser amortizada pela distância.[92]

A própria ideia da telessubordinação pode ser posta em xeque pelo fato de os meios tecnológicos terem evoluído ao ponto de que se pode conferir e ver, em tempo real, a produção do teletrabalhador. Trabalhadores remotos também podem ter um regime misto – em que as modalidades à distância e presencial se alternam, ficando, claro, portanto, a subordinação em relação aos seus empregadores.

A ideia da impossibilidade da aferição da jornada e, eventual duração de trabalho pode ser facilmente refutada caso se observe que o teletrabalhador tenha que se manter *logado* em um sistema de intranet disponível para respostas imediatas online ou, ainda, via outros sistemas de telecomunicação por um número determinado de dias e horas. Diante de tais hipóteses, não restam dúvidas de que este tem seu horário de trabalho "controlado" pelo empregador.

Caso também tenha um trabalhador remoto uma produção mínima exigida e sendo esta passível de mensuração, não é lógico acreditar que este não possa ter as suas horas trabalhadas mensuradas e, consequentemente, gozar de direitos advindos do controle da jornada e da duração do trabalho.

De forma similar àquilo que Juliana Bracks Duarte (2005) estipulou sobre hipóteses de recebimento de horas extras por trabalhadores externos e domiciliares, o presente trabalho de

---

[92]RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista Direito do Trabalho*. São Paulo: nº 126, p.157-175, 2007. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em 27 out. 2018.

conclusão de curso acredita na possibilidade e no dever de controle das horas trabalho dos teletrabalhadores com fulcro no princípio constitucional da dignidade humana e no princípio laboral da primazia da realidade:

> Todavia, tanto para o trabalhador externo, como para o domiciliar (que é naturalmente uma espécie de trabalho externo), é importante estar atento à seguinte questão: **se, mesmo exercendo atividades externas, o empregado estiver subordinado a horário, fará jus ao recebimento de horas extras**. **Estas também serão devidas caso a produção mínima exigida do funcionário, sendo mensurável, não possa ser realizada senão ultrapassando a jornada normal.** Por exemplo: uma quota mínima de venda a ser atingida pelo vendedor, que, obviamente, pelo volume exigiria, do homem médio, um trabalho bem além das 8 horas diárias permitidas em lei. Outros exemplos comuns: motoristas que têm a rota e a velocidade controladas por GPS / tacógrafo; propagandistas vendedores que têm pontos de encontro pela manhã e ao final do dia; roteiros de visitação que demonstram a distância entre os potenciais clientes e o tempo gasto em cada um; entre outras tantas formas de controle indireto.[93] (grifo nosso)

Destarte, existindo condições suficientes para o controle da jornada de trabalho dos teletrabalhadores, não faz sentido excluí-los de tal sem que claros benefícios sejam percebidos.

Desta forma, a regra geral da impossibilidade da mensuração das horas trabalhadas por parte dos teletrabalhadores parece prejudicial a este grupo por, em momentos de aumento de demanda laboral, não prever o pagamento de horas extras ou um sistema de banco de horas, além de adicionais de horas noturnas trabalhadas. Isto sem que, ainda, se mencionem direitos como a um intervalo entre jornadas que respeite o mínimo legal e a possíveis aumentos salariais dados acréscimos na produtividade de trabalhadores sob essa modalidade.

Logo, consegue-se concluir que sob o respaldo de ser uma variante de trabalho que pode ser exercida à distância e até mesmo no próprio domicílio do empregado – ressaltando-se, aqui, que o *home office* é apenas uma modalidade do teletrabalho – a implementação do trabalho remoto pode se demonstrar lucrativa para a classe patronal.

Tal lucratividade se dá tanto pela redução de custos com questões decorrentes do controle da jornada e da duração do trabalho, como também pela diminuição com custos

---

[93]DUARTE, Juliana Bracks**.** O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. In: *Migalhas*, 2005.Disponível em: https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI12333,51045-O+trabalho+no+domicilio+do+empregado+controle+da+jornada+e Acesso em: 27 out. 2018

operacionais de seus empreendimentos – há a redução de uma demanda por espaços laborais e o maquinário utilizado, muitas das vezes, este pode ser do próprio trabalhador. Com isso, implementar o teletrabalho não só gera lucros com a produtividade, como também lucros operacionais.

Para a classe trabalhadora, em contrapartida, o teletrabalho assume o status de modalidade de trabalho regulamentada, mas que falha em garantir direitos básicos àqueles subordinados juridicamente. Na verdade, o que há regulamentado é o caráter, até o momento, excepcional do teletrabalho e, por conta de tal, diversas mitigações a direitos trabalhistas são observadas. Assim, no que diz respeito à duração do trabalho, a regulamentação do teletrabalho, de fato, apenas o desregulamentou visto que a regra é não controlar as horas trabalhadas, a regra do teletrabalho é ser exceção.

À vista disso, e diante a possíveis cenários de abusos, Salomão Resedá, já no ano de 2007, apresenta um conceito interessante e útil especialmente no que tange o teletrabalho: o direito à desconexão. Resedá explica que a mesma tecnologia que libertou os trabalhadores do ambiente físico empregatício, os aprisionou às demandas de seus empregadores:

> O fantástico mundo da tecnologia passa a transformar-se no vilão do próprio homem. A tão perseguida ideia de desenvolver as atividades em seu próprio domicílio pode vir a imprimir ao trabalhador maior dedicação da sua capacidade intelectual ao âmbito profissional por muito mais tempo do que quando laborava no interior da própria empresa. A facilidade de comunicação e de localização poderá fazer ressurgir uma nova ideia de escravidão: a tecnológica[94]

Para o autor, a implementação do teletrabalho, e conseqüentemente, a possibilidade de que os trabalhadores remotos exerçam suas atividades em casa evidenciam *"uma maior flexibilização no tocante à permanência dos seus funcionários na sede, porém há maior subordinação destes ao cumprimento de metas e outras obrigações de meios."*[95] Neste sentido, a "*descentralização produtiva*", e a possibilidade de conectar-se à empresa a partir de qualquer lugar, significam que "*o superior hierárquico também sairá dos limites físicos da empresa adentrando em outros âmbitos da vida do seu subordinado*."[96] Assim, expõe o autor que o controle e a fiscalização empregatícias que antes restringiam-se, em regra, ao centro físico da empresa, passam a ser dependentes tão-somente da existência de conexão

[94]RESEDÁ, Salomão. Op. cit.
[95] Ibid.
[96] Ibid.

tecnológica entre empregado e empregador. Dessa forma, Márcio Túlio, citado por Salomão Resedá, afirma que "*a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrário, a empresa chegando ao lar*", pensamento este também exposto pela OIT ao ponderar sobre o teletrabalho[97].

O direito à desconexão, portanto, é uma forma de tentar desvincular o empregado do ambiente laboral pelo fato de o centro físico da empresa, muitas de vezes, ter sido substituído pelo próprio lar do empregado. Deste modo, numa tentativa de assegurar o direito ao lazer e ao descanso, o direito à desconexão visa evitar o *burnout*, a sobrecarga e a proporcionar o desligamento do empregado do ambiente laborativo, nas palavras de Resedá:

> É, portanto, neste sentido, que se direciona o direito à desconexão, ou seja, é o direito do assalariado de não permanecer "lincado" com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso. "Isto é, à preservação do ambiente domiciliar contra as novas técnicas invasivas que perturbam a vida íntima, o convívio familiar, o repouso e o lazer do trabalhador."[98]

A partir da noção do direito à desvinculação percebe-se a necessidade e a importância da implementação de normas referentes ao controle da jornada assim como da duração do trabalho. Deve-se atentar ao fato de tal regra geral de impossibilidade de mensuração de horas trabalhadas pelos teletrabalhadores ser propícia ao desencadeamento não somente fraudes nas relações de emprego, como também de possíveis danos à integridade física e psíquica dos empregados, visto que pelo motivo de não possuírem qualquer controle quanto às horas trabalhadas, seus empregadores podem submetê-los a constantes e, talvez, incessantes metas.

Resedá, em seu estudo sobre tal variante, já previra o problema da ausência do controle das horas trabalhadas sob a modalidade teletrabalho:

> O teletrabalho caminha para o estabelecimento de uma fiscalização do empregador a partir do cumprimento de metas e não do tempo gasto, o que se torna bastante perigoso para o empregado. Isto porque, como o trabalho será desenvolvido na residência do próprio funcionário, alguns custos da empresa serão reduzidos, como por exemplo, a energia elétrica. Neste sentido, **o empregador ficará muito mais confortável para exigir maiores metas aos seus empregados sob o argumento de (sic) da disponibilidade tempo para fazê-lo**. (grifo nosso)[99]

---

[97] Ibid.
[98] Ibid.
[99] Ibid

Esclarecidos possíveis cenários de abusos e fraudes pela classe empresarial, pode-se argumentar que ao estabelecer sistemas de controle da jornada assim como da duração do teletrabalho, os próprios trabalhadores remotos seriam capazes de ludibriar seus empregadores simulando exercer suas atividades laborais por mais tempo do que o efetivo e o necessário. Extrapolando, deste modo, a jornada de trabalho diária e possivelmente a duração de trabalho semanal e mensal acarretando no cálculo de adicionais.

Neste sentido, a doutrina é clara em demonstrar que a partir de simples diretrizes, empregadores seriam capazes de protegerem-se de eventuais fraudes causadas pela classe subordinada:

> Uma das maneiras para tentar evitar que o empregado ligue o computador fora da hora normal e envie mensagens que possam forçar uma prova de jornada extraordinária, sem que haja a real necessidade de serviço, é veiculando um comunicado, (...) proibindo, ou pelo menos limitando, as hipóteses de autorização de conexão à rede da empresa.[100]

A classe empregadora é também capaz de estabelecer horários ideais de trabalho e bloquear o acesso de empregados aos sistemas de suas empresas fora dos horários pré-estipulados. Cassar e Borges (2017, p. 22) foram claros ao indicar a pletora de meios capazes de controlar o trabalho e o acesso daqueles que exercem suas funções laborais de maneira remota. Não sendo justificável, dessa forma, a inexistência de controle da jornada e da duração do trabalho daqueles que exercem suas atividades de maneira remota pelo simples receio de fraude por parte dessa categoria.

Conforme o exposto e levando-se em consideração o princípio da proteção com base nas suas vertentes da prevalência da norma mais benéfica e da condição mais favorável,[101] pode-se concluir que manter total descontrole sobre as horas trabalhadas pelos empregados remotos somente deveria ser a regra geral quando estes possuíssem grande flexibilidade para o momento de realização de suas tarefas e seus horários de trabalho, não sendo constantemente demandados por resultados, ou, ainda, quando pudessem os empregados vislumbrar no teletrabalho uma oportunidade de realizarem as suas tarefas em tempo reduzido. Sendo o trabalhador a parte, em regra, mais frágil da relação de emprego, parece razoável tentar protegê-lo de possíveis abusos por parte de seu empregador.

---

[100]DUARTE, Juliana Bracks**.** Op. cit.
[101]GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Op. cit. p. 94

Logo, ao excluir a modalidade teletrabalho de todo Capítulo II do Título II da CLT, o legislador retira desta categoria de empregados diversos direitos decorrentes da aferição das horas trabalhadas e ignora potenciais riscos que tal categoria pode sofrer quanto à sua saúde e ao seu bem-estar. Podendo-se ainda inferir que há certa discriminação em relação aos teletrabalhadores visto que a estes foram negados direitos básicos de tantas outras categorias.

O regime de aferição de horas trabalhadas se mostra compatível com as atividades remotas pelas diversas razões aqui evidenciadas, contudo, por opção do legislador, a categoria dos teletrabalhadores foi excluída do regime de duração do trabalho, sendo tal aferição possível apenas se normas coletivas ou empresariais assim dispuserem sobre o assunto.

A partir das explanações feitas acerca do regime de horas, passa o presente trabalho a averiguar como este se dá no plano concreto.

3 - TELETRABALHO NO CASO CONCRETO: UMA ANÁLISE DA JORNADA E DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Analisar dispositivos relativos ao teletrabalho no caso concreto não somente possibilita enxergar as maneiras pelas quais este tem sido implementado no ordenamento jurídico brasileiro, como também possibilita vislumbrar se tal modalidade de trabalho efetivamente responde aos anseios da classe trabalhadora. A partir da análise se percebem falhas, lacunas, assim como acertos.

3.1 – A duração do trabalho na Administração Pública

Apesar de empregados celetistas e aqueles da Administração Pública possuírem regimes diferenciados, conforme expõe a CRFB/88[102], o estudo das normas de distintos setores da Administração Pública mostra-se válido e necessário visto que o assunto teletrabalho já havia sido regulamentado por diversas ramificações desta. Assim, a observação de tais normas é relevante pelo fato de estas terem sido regulamentadas antes da Lei 13.467/17 possivelmente servindo de inspiração para a lei póstera como também por evidenciarem a maneira pela qual teletrabalhadores são tratados em diferentes esferas do serviço público.

Para tanto, escolheu-se analisar as normas dispostas por órgãos distintos: o TST, instância superior da Justiça do Trabalho, parte do Poder Judiciário, fazendo o presente trabalho uma pesquisa sobre as normas da resolução inicial aprovada pelo Tribunal, assim como daquela que estipulou preceitos para outras esferas do Poder Judiciário.A Prefeitura de São Paulo, no âmbito da Secretaria Municipal de Finanças e Desenvolvimento Econômico, também terá suas normas acerca do teletrabalho estudadas de forma a evidenciar como esta modalidade de trabalho é disposta no nível de, ao menos, dois entes federados.

Inicialmente, é válido ressaltar que a resolução que dispunha sobre o teletrabalho no TST, aprovada no ano de 2013, serviu também de fonte para a Resolução Administrativa 227 do CNJ que propôs a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, três anos mais tarde. No que tange ao escopo de estudo do presente trabalho, qual seja, a duração e a

[102]Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas.

jornada de trabalho, aqui seguem os principais dispositivos da minuta do TST aprovada em 2013 e da Resolução 227 do CNJ de 2016 acerca dos temas estudados:

> Art. 3º A estipulação de metas de **desempenho diárias, semanais e/ou mensais, alinhadas ao Plano Estratégico do TST, é requisito para a implantação do teletrabalho na unidade**.
>
> Art. 4º **A meta de desempenho do servidor em regime de teletrabalho será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior à estipulada para os servidores que executarem as mesmas atividades nas dependências do TST**.
> Parágrafo único. Faculta-se ao servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços nas dependências do Tribunal.
>
> (...)
>
> Art. 6º Constitui dever do servidor participante do teletrabalho:
> I **—cumprir, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida;**
> II **— desenvolver suas atividades no Distrito Federal e deste não se ausentar, em dias de expediente**, sem autorização prévia formal de seu superior;
> III - **atenderàs convocações para comparecimento às dependências do TST**, sempre que houver necessidade da unidade e/ou interesse da Administração;
> IV — **manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos**;
> V — **consultar diariamente a sua caixa postal individual de correio eletrônico institucional**;
> VI **— manter a chefia imediata informada**, por meio de mensagem dirigida à caixa postal individual de correio eletrônico do TST, **acercada evolução do trabalho**, bem como indicar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar o seu andamento; e
> VII — **reunir-se com a chefia imediata, a cada período máximo de 15 (quinze) dias, para apresentar resultados parciais e finais**, de modo a proporcionar o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações.
>
> (...)
>
> Art. 9º **As atividades desenvolvidas em regime de teletrabalho serão permanentemente monitoradas por meio de formulário de planejamento e acompanhamento próprio, a ser disponibilizado pela CDEP**.
> Parágrafo único. Na hipótese de descumprimento dos deveres descritos no artigo 6º, o fato será registrado no formulário mencionado no caput, com ciência formal do servidor.
>
> Art. 10. O **alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho**.
> § 1º A unidade de lotação lançará no Sistema de Ponto Eletrônico informação sobre o período de atuação do servidor fora das dependências do Tribunal, nos termos deste Ato, que valerá para efeito de abono do registro de ponto.
> § 2º **Durante o período de atuação em regime de teletrabalho, o banco de horas do servidor permanecerá inalterado**.
> **§ 3º Na hipótese de atraso no cumprimento das metas de desempenho, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput deste artigo, relativamente aos dias que excederem o prazo inicialmente fixado para o cumprimento das metas, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.**
> § 4º O atraso no cumprimento da meta por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis acarretará ausência de registro de frequência durante todo o período de realização da meta, salvo por motivo devidamente justificado ao gestor da unidade.

> § 5° As hipóteses descritas nos §§ 3º e 4º deste artigo, quando não justificadas, configurarão impontualidade, falta injustificada, falta habitual de assiduidade ou abandono de cargo.[103]
>
> Art. 6º**. A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para o início do teletrabalho**.
> §1º Os gestores da unidade estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por este definida.
> §2º **A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão**.
> §3º O plano de trabalho a que se refere o *caput* deste artigo deverá contemplar:
> I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;
> II – as metas a serem alcançadas;
> III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;
> IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;
> V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação.
>
> Art. 7º **O alcance da meta de desempenho estipulada ao servidor em regime de teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.**
> §1º **Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas**.
> § 2º Na hipótese de atraso injustificado no cumprimento da meta, o servidor não se beneficiará da equivalência de jornada a que alude o caput desse artigo, cabendo ao órgão ou ao gestor da unidade estabelecer regra para compensação, sem prejuízo do disposto no art.10, caput e parágrafo único, desta Resolução.
>
> Art. 8º **São atribuições da chefia imediata, em conjunto com os gestores das unidades, acompanhar o trabalho dos servidores em regime de teletrabalho, monitorar o cumprimento das metas estabelecidas e avaliar a qualidade do trabalho apresentado**.
>
> Art. 9º Constituem deveres do servidor em regime de teletrabalho:
> I – cumprir**, no mínimo, a meta de desempenho estabelecida**, com a qualidade exigida pela chefia imediata e pelo gestor da unidade;
> II – **atender às convocações para comparecimento às dependências do órgão, sempre que houver necessidade** da unidade ou interesse da Administração;
> III – manter **telefones de contato permanentemente atualizados e ativos nos dias úteis**;
> IV - consultar **diariamente a sua caixa de correio eletrônico institucional**;
> V – **manter a chefia imediata informada acerca da evolução do trabalho** e de eventuais dificuldades que possam atrasar ou prejudicar o seu andamento;[104] (grifo nosso)

Um aspecto inicial e de extrema relevância para o estudo do teletrabalho é a ideia do cumprimento de metas suprir a jornada de trabalho daqueles que exercem suas funções na

---

[103] BRASIL. Minuta de Resolução Administrativa. Regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/351894/minuta+teletrabalho.pdf> Acesso em: 27 out. 2018.
[104] BRASIL. Resolução nº 227 de 15/06/2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134> Acesso em: 28 out. 2018

modalidade remota. Com a possibilidade de estipular metas de desempenho diárias, semanais e mensais, e com o eventual cumprimento destas, abona-se o registro de ponto do servidor e este tem seus dias de trabalho contabilizados.

As metas dos teletrabalhadores têm como característica principal o fato de serem "superiores" àquelas dos servidores que comparecem ao local de trabalho, no âmbito do CNJ, e 15% maiores àquelas dos que trabalham no TST demonstrando assim o caráter benéfico do teletrabalho para a Administração: obtêm-se menos gastos operacionais e sob o viés de que os teletrabalhadores podem "montar" seus horários sem precisar enfrentar o trânsito de grandes cidades assim como turbulências para chegar ao local de trabalho, exige-se uma produção superior destes. Com isso, a Administração economiza com gastos simples, aumenta seus índices de produtividade e contorna questões relacionadas à acessibilidade.

A despeito de tantas inovações, a Administração ao tratar sobre o tema não se esquiva de abordar questões relacionadas à subordinação. Diversas medidas são tomadas para garantir que o teletrabalhador esteja seguindo patamares pré-estabelecidos: seja pela necessidade de permanência no Distrito Federal para os funcionários do TST em dias de trabalho, seja pela necessidade de preenchimento de formulário de planejamento e acompanhamento ou, ainda, pela recomendação de checagens diárias ao e-mail institucional, assim como as disposições referentes a telefones celulares em caso de necessidade de contato.

A partir de tais fatores, pode-se inferir que apesar de distantes do ambiente de trabalho padrão, os teletrabalhadores podem ser efetiva e plenamente controlados pela Administração. Tamanho é este controle que os comentários de Resedá (2007) acerca da necessidade de desconexão são plausíveis diante de tais cenários: requer-se um elevado nível de conexão por parte do trabalhador remoto e desligar-se de demandas constantes parece árdua tarefa.

É imperioso ressaltar, ainda, que, conforme mencionado anteriormente no presente trabalho, no caso de estipulação de metas que demandem esforços aos teletrabalhadores consideravelmente maiores do que àqueles que exercem suas atividades presencialmente, seria, ao menos, razoável considerar pagar aos trabalhadores remotos adicionais pelas horas trabalhadas extraordinariamente.

O que acontece na Administração Pública, todavia, é uma troca de interesses. Como, em regra, trabalha-se presencialmente, o teletrabalho veio como uma nova moeda de troca: obtêm-se metas superiores, sem o direito a uma jornada de trabalho regular, para que se tenha a liberdade de exercer as funções laborais à distância, precipuamente na variante *home office*. Com isto, satisfazem-se a Administração e os teletrabalhadores por terem seus interesses atendidos.

Cenários de abuso, *overworking* e pressão, entretanto, não se apresentam como impossíveis no caso dos trabalhadores remotos da Administração Pública, justamente pelo fato de estes não terem suas jornadas de trabalho controladas. Uma possível brecha, ao menos em relação a metas abusivas, pode ser encontrada no Art. 7º§1º da Resolução 227 do CNJ: ao se inviabilizar o "*pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas previamente estipuladas*". É plausível inferir que tal adicional seja não somente válido como necessário no caso de estipulação de metas que requeiram esforços extraordinários em curto intervalo de tempo.

O que dá um respaldo maior aos teletrabalhadores do setor público em relação ao setor privado é o fato de o princípio administrativo-constitucional da transparência[105]ser de altíssima relevância para suas relações, assim como o fato de serem agraciados com a estabilidade laboral.[106]Por meio de tais ferramentas, servidores públicos, sentem-se, em regra, menos intimidados em apontar falhas nas suas relações com a Administração.

Ao pensar sobre tais questões na esfera de outro ente federativo, a Prefeitura de São Paulo, por meio da Portaria SF 167 de 2015, ao estabelecer suas normas sobre o teletrabalho, precipuamente sobre questões relativas às horas trabalhadas e de trabalho, restringiu os horários em que se poderia trabalhar de forma remota. De fato, o que se observa, ao menos no que tange tal portaria, é ao mesmo tempo a continuidade de algumas políticas sobre o teletrabalho adotadas pela esfera federal, como também a instituição de políticas próprias:

---

[105] FERNANDES, Claudio Roberto et al. A transparência como desdobramento do princípio constitucional da publicidade na atual Administração Pública brasileira. In: Jus, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22743/a-transparencia-como-desdobramento-do-principio-constitucional-da-publicidade-na-atual-administracao-publica-brasileira>. Acesso em: 28 out. 2018.

[106] Prevista no artigo 41 da CRFB/88.

Art. 4º O trabalho a ser realizado fora das dependências físicas das unidades da Secretaria fica restrito àquele que, pela característica do serviço:
I – seja possível a mensuração objetiva do desempenho do servidor por meio de sistemas eletrônicos com controle de acesso individualizado;
II – demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores; e III – a presença física do servidor não seja estritamente necessária.

(...)

Art. 13. O servidor autorizado a realizar trabalho fora das dependências físicas da Secretaria deverá:
I – **comparecer a, no mínimo, um plantão interno de 8 (oito) horas, por semana, na unidade em que estiver lotado**;
II – **cumprir a meta de desempenho mínima estabelecida**;
III – **registrar, em sistema próprio, todas as atividades desenvolvidas para fins de apuração objetiva da sua produtividade individual**;
IV – submeter-se a acompanhamento periódico para apresentação de resultados parciais e finais estabelecido em ato específico;
V – propiciar, por meio do registro previsto no inciso III do "caput" deste artigo ou de apresentação de relatório eventualmente solicitado pela chefia imediata, o acompanhamento dos trabalhos e a obtenção de outras informações e orientações, salvo dispensa justificada;
VI – manter telefones de contato permanentemente atualizados e ativos;
VII – estar disponível para comparecimento à sua unidade para reuniões administrativas, recebimento e entrega de expedientes, participação em eventos de capacitação e eventos locais, sempre que houver convocação no interesse da Administração, não sendo este considerado para fins de cumprimento do estabelecido no inciso I do "caput" deste artigo;
VIII – estar acessível pelos meios institucionais e telefones de contato;
IX – informar ao chefe imediato, sempre que solicitado, o andamento dos trabalhos e apontar eventual dificuldade, dúvida ou informação que possa atrasar ou prejudicar a entrega dos trabalhos sob sua responsabilidade; e
X – preservar o sigilo dos dados acessados de forma remota, mediante observância das normas internas de segurança da informação e adoção de cautelas adicionais necessárias, bem como atualizar periodicamente os sistemas informatizados institucionais instalados nos equipamentos em uso na experiência-piloto e sempre que solicitado pela área de tecnologia da informação da Secretaria.

Seção V
Do Cumprimento da Jornada de Teletrabalho
Art. 17. O servidor autorizado a cumprir sua jornada de trabalho fora das dependências físicas da Secretaria deverá fazê-lo, obrigatoriamente, no horário compreendido entre 8:00 e 19:00 horas, compatibilizando esse cumprimento com o horário de funcionamento da sua unidade administrativa.

Art. 18. Nos dias em que o servidor realizar atividades fora das dependências físicas da Secretaria, o cumprimento da sua jornada de trabalho caracteriza-se, cumulativamente:
I - pela observância dos prazos fixados para a realização dos trabalhos; II – pelo registro, em sistema próprio, de todas as atividades desenvolvidas para fins de apuração objetiva da sua produtividade individual;
III – pelo comparecimento à sua unidade para reuniões administrativas, recebimento e entrega de expedientes, participação em eventos de capacitação e eventos locais, sempre que houver convocação no interesse da Administração; e
IV - pelo atendimento às solicitações de providências, informações e outras demandas encaminhadas pela chefia imediata pelos telefones de contato ou através da caixa postal individual de correio eletrônico institucional.
Parágrafo único. A inobservância injustificada de um dos requisitos previstos no "caput" deste artigo caracteriza o descumprimento da jornada de trabalho do

servidor, sujeitando-o às disposições do artigo 92 da Lei n° 8.989, de 29 de outubro de 1979.

Seção VI
Da Apuração da Frequência do Servidor em Teletrabalho

Art. 19. A apuração da frequência do servidor em Teletrabalho dar-se-á pelo ponto mediante controle na sua Folha de Frequência Individual – FFI.

Art. 20. As ausências e os afastamentos do servidor em dias de expediente normal na unidade de lotação, inclusive decorrentes de faltas, férias, licenças, comparecimentos em curso ou outros eventos, viagens, participação de plantões fora da unidade e realização de trabalhos fora das dependências físicas da Secretaria, deverão ser anotados na FFI do servidor, dispensada a sua assinatura.

Art. 21. A FFI do servidor deverá ser assinada apenas nos dias em que ele estiver efetivamente presente na sua unidade de lotação, caracterizando-se o cumprimento da jornada de trabalho fora das dependências físicas da Secretaria apenas quando atendidos os requisitos do artigo 18 desta Portaria.
§ 1º No dia em que o servidor participar de Plantão de Atendimento, deverá ser anotada na FFI a expressão "PLANTÃO DE ATENDIMENTO NA UNIDADE" ou "PLANTÃO DE ATENDIMENTO FORA DA UNIDADE", conforme o caso.
§ 2º Nos dias em que o servidor participar de Plantão Interno, além da sua assinatura em campo específico da FFI, deverá ser apontada no campo de observação a expressão "PLANTÃO INTERNO".
§ 3º No dia em que o servidor realizar Teletrabalho deverá ser anotada na sua FFI a expressão "TRABALHO REALIZADO FORA DAS DEPENDÊNCIAS DA SF"[107]

Art. 3º Os servidores lotados na COCIN, participantes da experiência-piloto de Teletrabalho, deverão ter produtividade trimestral equivalente a 12.960 (doze mil, novecentos e sessenta) pontos, apurados com base na tabela constante do Anexo Único integrante desta portaria, correspondente a 120% (cento e vinte por cento) da meta de produtividade prevista para os servidores que realizam atividade análoga e que cumprem jornada de trabalho interna.
§ 1º Exclusivamente para fins de apuração da meta estabelecida no "caput" deste artigo, se a produção realizada em um trimestre ultrapassar a meta de 12.960 (doze mil, novecentos e sessenta) pontos, o excesso de produção apurado poderá compensar até o máximo trimestral de 3.600 (três mil e seiscentos) pontos, as insuficiências verificadas nos trimestres subsequentes, desde que obedecido o disposto no art. 8º-A do Decreto nº 56.132, de 26 de maio de 2015.
§ 2º O cumprimento da meta estabelecida no "caput" deste artigo destina-se exclusivamente à manutenção do servidor na experiência-piloto de Teletrabalho e não altera a quantidade de pontos estabelecida no artigo 18 da Lei nº 8.645, de 21 de novembro de 1977, necessária para o recebimento integral da Gratificação de Produtividade Fiscal pelos AFTMs.
§ 3º O não cumprimento da meta estabelecida no "caput" deste artigo ensejará o desligamento do servidor do Regime de Teletrabalho.
§ 4º Para fins de exame de conformidade de procedimentos, as ocorrências do trabalho cadastradas em sistema eletrônico deverão estar devidamente caracterizadas nos autos do respectivo expediente ou, na ausência deste, registradas e mantidas em acervo físico ou digital para comprovação, pelo prazo de 5 (cinco) anos.[108]

---

[107] BRASIL. Portaria SF 167. In: Diário Oficial da Cidade de São Paulo, 2015. Disponível em:<http://www.docidadesp.imprensaoficial.com.br/RenderizadorPDF.aspx?ClipID=BS9OE95EQ83CSeFDTFJ7AR3FH1D> Acesso em: 02 nov. 2018.
[108] BRASIL. Portaria SF 78, 2018. In: Diário Oficial da Cidade de São Paulo, 2018. Disponível em: http://www.docidadesp.imprensaoficial.com.br/RenderizadorPDF.aspx?ClipID=ELG5R19290LU3e41UE9Q7BGQI7K Acesso em: 02 nov. 2018

Conforme se observa, a Prefeitura de São Paulo optou por um perfil misto – o qual exigiu o comparecimento do teletrabalhador na sede pelo menos uma vez por semana. Neste dia, conhecido como dia de "plantão", o trabalhador exerceria suas funções dentro da sede do empregador por pelo menos 8 horas.

Nos dias em que exercesse suas tarefas à distância, deveria garantir a realização destas entre o período de 8 da manhã e 7 da noite. Tal medida, apesar de simples, tenta garantir que os teletrabalhadores não excedam um limite temporal considerado saudável para a realização do trabalho assim como asseguram um intervalo interjornada de, ao menos, 11 horas – no caso da cidade de São Paulo, 13 horas de intervalo são garantidas.

Também funcionando pelo sistema de metas, os teletrabalhadores têm seus dias de trabalho validados caso tenham atingido aquilo que lhes foi estipulado. Não se cogita o pagamento de horas extraordinárias pelo fato de o teletrabalho em si demandar metas "superiores" àquelas dos que realizam seu trabalho na forma presencial. Como se observa, mais uma vez, o teletrabalho é visto como uma moeda de troca benéfica ao trabalhador e fica a cargo deste, portanto, aceitar esta "vantagem" e arcar com possíveis conseqüências.

Superada a breve análise dos dispositivos acerca do teletrabalho na Administração Pública, passa o presente trabalho de conclusão ao estudo de negociações coletivas acerca do teletrabalho e sua duração, assim como de dispositivos acerca dos temas em ambientes empresariais – seja por acordos coletivos ou análise de regulamentos, de forma a ter uma visão mais ampla sobre os assuntos em foco.

3.2 – A duração do trabalho e CLT: Convenções Coletivas e Acordos Coletivos

Conforme se pôde evidenciar, normas acerca do teletrabalho apesar de também recentes na Administração Pública, já eram pretéritas à lei 13.467/17. No âmbito da iniciativa privada, apesar de regulamentado por meio da supramencionada lei, o teletrabalho já se fazia presente. Prova disso é a existência desde 1999 da Sobratt - Sociedade Brasileira de Teletrabalho e

Teleatividades – assim como de pesquisas pretéritas à legislação relacionadas ao tema.[109]

Nota-se, desse modo, que a regulamentação do trabalho remoto em 2017, portanto, teve uma função precipuamente norteadora e não inovadora, dada a existência de regulamentos acerca do teletrabalho pretéritos à lei.

Não se pode negar, todavia, que a existência da Reforma Trabalhista serviu de inspiração à iniciativa privada para que se adéqüe aos dispositivos da lei ou proponha seus próprios dispositivos - dada a liberdade de negociação viabilizada pelo artigo 611-A, VIII da CLT. Tal enunciado legitima o poder de acordos e convenções coletivas sobre a lei quando dispuserem sobre o tema teletrabalho.

De forma a demonstrar como o teletrabalho foi vislumbrado por normas coletivas, o presente trabalho passa a analisar dois extratos de convenções coletivas: a primeira celebrada entre o SINDPD-RJ (Sindicato dos Trabalhadores em Empresas e Serviços Públicos e Privados, de Informática e Internet, e Similares. do Estado do Rio de Janeiro) e o SEPRORJ - TI RIO - (Sindicatos das Empresas de Informática do Estado do Rio de Janeiro), sendo a segunda convenção celebrada entre o Sindicato Emp Ad Cons Vend Conc Veic Dist Congeneres de MG e o Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos de Minas Gerais. Ressalta-se, primordialmente, que a razão para a escolha de tais convenções coletivas não foi outra senão o fato de estarem disponíveis online, e, portanto, facilitarem a verificação dos dispositivos aqui mencionados.

Na primeira convenção, celebrada entre o SINDPD-RJ e o SEPRO-RJ percebe-se que os dispositivos referentes ao teletrabalho têm um caráter bastante aberto: não preveem obrigações quanto à aquisição de materiais, a riscos de trabalho e, principalmente, em relação à existência de um sistema de controle da duração ou da jornada de trabalho. Pode-se argumentar que o fato de a convenção coletiva ter seus efeitos a partir de setembro/2017 (e, portanto, antes da vigência da lei 13.467/17) tenha prejudicado sua regulamentação quanto o teletrabalho. Contudo, o esvaziamento dos mandamentos torna notável que a Convenção somente preocupou-se em garantir a anuência quanto à modalidade teletrabalho, sendo tantos

[109] PESQUISA HOME OFFICE NO BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. In: *Sobratt*, 2016. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/ Acesso em: 10 nov. 2018

outros direitos ignorados:

> CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DO TRABALHO À DISTANCIA (TELETRABALHO OU HOME OFFICE)
>
> Com base no artigo 6º da CLT com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, as empresas poderão implementar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando a melhoria da qualidade de vida de seus empregados.
>
> §1º: Estas políticas somente serão implantadas se e quando em conformidade com os interesses da empresa e dos Empregados.
>
> §2º: Estas políticas poderão ser aplicadas a toda a empresa ou às áreas, aos departamentos ou aos setores específicos da empresa, através de Acordo Coletivo de Trabalho homologado pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO), ou ainda, individualmente, através de previsão no Contrato de Trabalho ou através de Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho.
>
> §3º: As empresas poderão incluir nestas políticas de flexibilização do local de trabalho, os empregados portadores de deficiência.[110]

De forma similar à Convenção recém-apresentada, a CCT entre o Sindicato Emp Ad Cons Vend Conc Veic Dist Congeneres de MG e o Sindicato dos Concessionários e Distribuidores de Veículos de Minas Gerais também demonstrou-se pouco efetiva no que tange a direitos trabalhistas. De fato, as normas presentes na convenção coletiva, apenas copiaram aquelas da reforma trabalhista, mais uma vez, o que se observou foi a tendência de se esquivar de negociações acerca do teletrabalho quando diversas empresas estão envolvidas – tal tipo de negociação foi deixado para acordos coletivos, os quais têm efeitos mais específicos, e dentro das próprias empresas privadas. De forma a ilustrar o que foi mencionado, ficam aqui registrados as normas acerca do teletrabalho:

> CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO
>
> Os empregados subordinados ao trabalho a distância, no formato de teletrabalho, deverão ajustar a prestação de serviços mediante contrato de trabalho escrito, nos termos do artigo 75, C da CLT.
>
> Parágrafo primeiro – Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
>
> Parágrafo segundo – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
>
> Parágrafo terceiro – O empregado em regime de teletrabalho está dispensado de

[110] CONVENÇÃO coletiva de trabalho 2017-2019. In: SINDPDRJ, 2017. Disponível em: http://sindpdrj.org.br/acordos_convencao/particulares/CCT_2017_2019.pdf Acesso em: 10 nov. 2018.

> controle de jornada nos termos do artigo 62, III da CLT.
>
> Parágrafo quarto - A jornada de trabalho do empregado contratado para exercer atividades remotamente poderá ser cumprida integral ou parcialmente fora do estabelecimento do empregador. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.
>
> Parágrafo quinto – Entende-se por teletrabalho aquele realizado preponderantemente fora das dependências da EMPREGADORA, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, nos termos do artigo 75-B da CLT.
>
> Parágrafo sexto - As disposições relativas ao reembolso de despesas eventualmente arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito e, o valor eventualmente ajustado de pagamento não integram a remuneração do empregado.[111]

Conforme se nota, a preocupação com questões acerca da duração do trabalho na modalidade teletrabalho não foi registrada em convenção coletiva alguma aqui estudada. Tal omissão leva a crer que o tema seja discutido em esferas mais específicas como acordos coletivos, regulamentos de empresas e acordos individuais, ou, ainda, completamente ignorados fazendo com que a regra da CLT se aplique a todos empregados que se encontrem exercendo suas funções sob a modalidade teletrabalho.

Finalmente, ao se perceber que as convenções coletivas também podem optar por não possuírem regulamentos específicos nos casos de teletrabalho, passa o presente trabalho de conclusão de curso a analisar dispositivos inerentes às próprias empresas privadas. Desse modo, por serem uma forma negociação direta entre um sindicato e uma empresa, passa o trabalho a analisar acordos coletivos. Novamente, as empresas aqui utilizadas como exemplo foram escolhidas tão-somente por possuírem seus regramentos disponíveis online, e, portanto, facilitarem a pesquisa e a consulta daqueles interessados no tópico.

De forma a começar o estudo sobre a duração do teletrabalho no âmbito da iniciativa privada, os acordos coletivos escolhidos acerca do teletrabalho foram entre o Sindicato dos Empregados nas Empresas de Recursos Humanos, Recutamento, Seleção de Pessoal e Trabalho Temporário no Município do Rio de Janeiro – SINDEERH-RJ e as empresas E.T.T. First-Rh-Assessoria Empresarial Ltda e Shift Gestão de Serviços Ltda assim como entre a

---

[111] CONVENÇÃO coletiva de trabalho. Sincodiv-MG, 2018. Disponível em: http://www.sincodiv-mg.com.br/arquivos/site/convencoes/2019/convencao-coletiva-de-trabalho-2018-2019-sincodiv-mg-sindcon-mg.pdf Acesso em: 10 nov. 2018.

Unisys Brasil Ltda e a FENADADOS – Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares.

No que tange ao Acordo entre o SINDEERH-RJ e as empresas E.T.T. First-Rh-Assessoria Empresarial Ltda e Shift Gestão de Serviços Ltda, observa-se mais uma vez uma característica presente na legislação e nas convenções coletivas aqui analisadas: a insuficiência. Não se menciona uma política ou uma falta de aferição da duração de trabalho. De fato, este tema não chega a ser abordado pelo acordo coletivo:

> CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DO TELETRABALHO OU HOME OFFICE
>
> O SINDICATO nos termos do art. 611-A, VIII da CLT, autoriza as EMPRESAS, a exclusivo critério destas, a fazer uso da modalidade de contrato de trabalho home office para qualquer de suas funções.[112]

Como se pode notar, o acordo coletivo não só ignora o tema duração do trabalho como também prevê o mínimo possível no que diz respeito ao tema teletrabalho. Pode-se inferir, assim, que apesar de a própria lei dar poder a convenções e acordos coletivos que estabeleçam normas sobre o teletrabalho, muitos destes preferem manter normas vazias quando se diz respeito à duração do trabalho, desta forma, a regra que prevê a sua não aferição na CLT parece prevalecer.

De forma destoante de todas as normas coletivas até aqui apresentadas, o acordo coletivo entre a Unisys Brasil Ltda e a FENADADOS – Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares de fato previu questões acerca da duração do trabalho para aqueles que exercem suas funções de maneira remota:

> CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TRABALHO EM CASA E HOME OFFICE
>
> A UNISYS poderá programar políticas de flexibilização do local de trabalho, visando à melhoria da qualidade de vida de seus empregados. Estas políticas somente serão implantas se e quando em conformidade com os interesses da Empresa e dos empregados. Estas políticas poderão ser aplicadas em áreas específicas da empresa, de forma individual e sem que haja a obrigatoriedade de aplicação em todas as áreas.

---

[112] ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020 In: *Shiftgs*, 2018. Disponível em: < http://www.shiftgs.com.br/Acordo-coletivo-2018.pdf> Acesso em: 10 nov. 2018.

> **Parágrafo Primeiro: Os empregados que vierem a trabalhar fora das instalações da empresa poderão ser isentados de controle de horário e jornada. E, aos empregados em que houver eventual controle de jornada e, caso haja necessidade de realização de sobrejornada, é obrigação de o funcionário buscar autorização prévia de seu Gestor e, em seguida, informá-lo semanalmente, de eventuais horas extraordinárias laboradas e após a conferência do Gestor, serão aplicada as regras de banco de horas e horas extras constantes nesse instrumento.** Fica estabelecido que todos os equipamentos e condições técnicas necessárias para o desempenho das atividades laborais serão fornecidos pela empresa, sempre que o trabalho decorrer de pedido desta.
>
> Parágrafo Segundo: A UNISYS poderá, se lhe convier, deixar de praticar a qualquer momento as políticas de trabalho em casa, de forma geral, em determinada área ou individualmente, não constituindo, portanto, compromisso ou direito. O local de trabalho da Empresa, representado pelas diversas instalações da mesma, ou aquele registrado no Contrato Individual de Trabalho, constituem, efetivamente, o compromisso da Empresa para com os empregados.
>
> Parágrafo Terceiro: Compete a UNISYS a determinação das funções ou áreas para as quais poderão ser aplicadas as políticas de trabalho em casa, bem como, a necessidade de eventuais deslocamentos até as instalações da Empresa ou empresas clientes.
>
> Parágrafo Quarto: A realização do trabalho em casa será precedida de avaliação individual das condições de trabalho e custos envolvidos.
>
> Parágrafo Quinto**: Está proibida a realização de horas extraordinárias nos dias em que o funcionário estiver em regime de home office, com exceção dos casos que houver pré-autorização do gestor.**
>
> Parágrafo Sexto: A realização do trabalho em regime de home office e home based será precedida de acordo com a política interna da empresa específica para este fim.(grifo nosso)[113]

Nota-se a partir de tal acordo coletivo que regulamentar normas sobre o teletrabalho, principalmente no que se refere à duração de trabalho, é possível. De fato, ambos os regimes – com ou sem a aferição das horas trabalhadas – se encaixam perfeitamente nas condições proporcionadas pelo trabalho remoto, caso possam ser vislumbradas condições ideais para ambos.

Ao prever a possibilidade de horas extras trabalhadas, a empresa Unisys reconhece que teletrabalhadores podem receber uma carga de tarefas extensa e, assim, não conseguirem terminá-las dentro de um número de horas razoável e correspondente a um dia de trabalho "normal".

Apesar de críticas ao sistema da Unisys em que se depende de um gestor para que se

---

[113] ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018 In: *SINDPDRJ*, 2017. Disponível em: http://sindpdrj.org.br/acordos_convencao/datamec/ACT-Unisys_17_18.pdf Acesso em: 10 nov. 2018

aprove a aceitação ou não de horas extraordinárias, o sistema elaborado por tal empresa em consonância com a FENADADOS – Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares de fato mostrou-se mais efetivo do que a própria legislação trabalhista atual, a qual por não acreditar que teletrabalhadores poderiam ter jornada e duração de trabalho abusivas, preferiu não legislar sobre o tema. Crendo que por exercerem uma modalidade de trabalho essencialmente à distância, os teletrabalhadores não necessitariam ter suas jornadas controladas, dada a suposta incapacidade de se monitorar seus movimentos, hipóteses essas já refutadas no decorrer da presente monografia.

O acordo entre a Unisys e a FENADADOS demonstra que o tema teletrabalho e, precipuamente, duração de trabalho podem ser tratados de forma a respeitar os direitos laborais e constitucionais de pessoas que exercem suas funções de maneira remota. Contudo, a falta de regulamentação específica por parte do legislador trabalhista evidencia que acordos como tais podem se tornar raros ou até mesmo serem desestimulados visto que na Reforma Trabalhista de 2017, poucos esforços foram feitos para proteger a parte mais fraca da relação de emprego no que tange ao teletrabalho.

Assim, pode-se concluir que ao não regulamentar sobre a duração do trabalho, o legislador passa a empresas e sindicatos a responsabilidade de tratar de um tema crucial para a saúde, o bem-estar e, evidentemente, as finanças do teletrabalhador. E a partir do momento em que a legislação trabalhista, historicamente protecionista, apresenta-se com tamanhas lacunas, abre-se precedente para que empresas sustentem as aparentes políticas estatais atuais: as quais garantem um número reduzido de direitos a empregados e esperam que estes se contentem com o pouco oferecido.

CONCLUSÃO

Conforme se pôde observar no decorrer desse trabalho de conclusão de curso, a lei 13.467/17 também conhecida como a lei da Reforma Trabalhista se mostrou questionável desde o momento de sua apresentação até a sua futura aprovação. É, no mínimo, curioso que uma lei que trate sobre direitos coletivos tão sensíveis e essenciais seja apresentada durante o mês de dezembro e passe por todo seu trâmite legal necessário em menos de sete meses.

A Reforma Trabalhista do ano de 2017 ao prescrever normas acerca do teletrabalho, inicialmente, atuou de forma contrária à sua própria tendência desregulamentadora. Contudo, a partir de uma melhor análise dos dispositivos que tratam sobre o teletrabalho, percebe-se que estes, na verdade, não vêm repletos de direitos ou preceitos que visam proteger o trabalhador remoto.

O que ocorre, efetivamente, é a normatização de alguns tópicos acerca do teletrabalho e, então, o esvaziamento de tantos outros direitos: prova disso é a grande ênfase posta sobre acordos e convenções coletivas acerca do teletrabalho fazendo com que essas duas modalidades de negociação tenham prevalência sobre a lei, conforme dispõe o artigo 611-A, VIII da CLT.

Outra confirmação do caráter vazio das normas acerca do teletrabalho é o art. 75-E da CLT, o qual dispõe acerca das precauções a serem tomadas para que se evitem doenças e acidentes do trabalho. Ao se assinar um termo de responsabilidade a respeito do tema, o empregado apesar de não isentar seu contratante de toda e qualquer culpa, pode não lograr êxito em eventual demanda trabalhista visto a alegação do empregador de ter o trabalhador conhecimento prévio de possíveis malefícios e formas de descumprimento de regras.

Com isso, percebe-se um caráter pouco inclusivo e, até mesmo retrógrado da Reforma Trabalhista no que tange ao teletrabalho. Ao se dar elevado poder às negociações coletivas com a simultânea perda de poder econômico dos sindicatos, o que se observa é uma caminhada em direção à excepcionalidade das normas trabalhistas. No momento em que o Estado se distancia e propõe que partes que historicamente mantêm um relacionamento

desigual disponham sobre questões laborais, legitima-se a desproporcionalidade e, ainda, faz-se com que esta seja banalizada.

No que concerne não somente a reforma trabalhista como um todo, mas também o instituto da duração do trabalho para aqueles que exercem suas funções sob a variante teletrabalho, mitigações a princípios constitucionais e trabalhistas são observados. Ao se falar sobre o regime da duração do trabalho para empregados remotos, percebe-se a clara distinção destes daqueles que têm suas horas de trabalho aferidas.

Tal evidente distinção, para Cassar e Borges (2017)[114], mostra-se inapropriada devido à diversidade de maneiras remotas de se poder controlar um empregado, assim como suas atividades. Ao não se aferir a duração do trabalho, princípios como a igualdade, no âmbito constitucional, e a proteção, no âmbito trabalhista, são claramente mitigados.

Além da relativização de princípios concernentes à relação laboral, direitos advindos da duração e da jornada do trabalho são simplesmente inexistentes para a categoria de trabalhadores remotos. Não se pode, em regra, pleitear por horas extras, adicional noturno, ou, ainda, a correta observação de intervalos entre jornadas pelo fato de trabalhadores remotos não se submeterem a maiores pressões para o horário de cumprimento de suas tarefas – algo, no mínimo, questionável. O teletrabalhador depende, dessa forma, da negociação coletiva para tentar conseguir ter seu regime de duração do trabalho aferido.

É bem possível que se alegue, contudo, que ao se tentar controlar a duração do trabalho, empregados remotos tenham grandes aumentos na quantidade de tarefas que necessitem realizar ou, ainda, precisem se manter conectados por um superior número de horas caso não tivessem sua duração do trabalho aferida.

O que se olvida, entretanto, é que o princípio da proteção na sua modalidade condição mais benéfica dá ao trabalhador o direito de ter o regime que mais lhe seja benéfico aplicado. Portanto, observando o trabalhador que seria mais vantajoso contar com um regime de duração de trabalho, deveria fazer a opção por este. Percebendo a não aferição de horas trabalhadas como algo benéfico, deveria, então, escolher esta. O que não se deve, todavia, é

---

[114] CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. Op. cit.

deixar de se legislar por receio a casos pontuais, ou, ainda, deixar que negociações coletivas abarquem o tema ignorando as disparidades de força entre as partes signatárias.

Na Administração Pública, o teletrabalho apesar de regulamentado há mais tempo, até o momento é, presumivelmente, utilizado como uma moeda de barganha: concede-se o direito de trabalhar remotamente – mais popularmente na variante *home office* – e exige-se, em troca, um número superior de tarefas por parte dos trabalhadores à distância. Nota-se, dessa forma, a distinção entre trabalhadores que exercem suas funções presencialmente e remotamente – fazendo com que o segundo grupo possua um número superior de metas do que o primeiro sob o fulcro de que estariam realizando suas tarefas de maneira remota e tal condição, por si só, seria vantajosa.

No âmbito das relações celetistas, o teletrabalho é ainda um tópico pouco explorado publicamente. Apesar de sua regulamentação ser recente demais para se apontar tendências, pode-se inferir que a não observação da duração do trabalho seja uma política benéfica para a classe empregadora e que, por esta razão, seja mantida. Pelo fato de não terem o receio de pagar adicionais relativos aos regimes de duração e jornada do trabalho, empregadores podem se sentir livres para estabelecer maiores metas e horários ideais para a execução de atividades laborais.

E, ainda, com o poder que lhes foi dado pelo artigo 75-C §2º da CLT para reverter unilateralmente o regime de teletrabalho para aquele presencial, o estabelecimento de maiores metas pode ser usado como elemento de barganha para a manutenção do teletrabalho. Fazendo, precipuamente, com que minorias que supostamente se beneficiem do regime, sejam exploradas e aceitem tais condições por ser o teletrabalho uma das únicas formas viáveis de sua manutenção ou inserção no mercado de trabalho.

Ao se criticar o artigo 75-C §2º da CLT, não se pretendeu atacar o princípio constitucional da livre iniciativa ou ainda trazer ao empregador ainda mais riscos para o seu empreendimento. O objetivo, todavia, foi demonstrar que em cenários de crise, mitigações em direitos laborais são benéficas, muitas das vezes, apenas à classe empresarial visto que a experiência demonstra baixa efetividade nas políticas redutoras de direitos trabalhistas.[115]

---

[115] ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. Op. cit., p. 1

O trabalho, indiscutivelmente, é um direito social. Sendo primordial que se lembre, todavia, que junto ao fundamento da livre iniciativa no art. 1º IV da CRFB/88, vem o fundamento do valor social do trabalho. Assim, mais do que uma relação mercantil, o trabalho é um dos meios de se atingir justiça social.

Por todas essas razões, conclui-se que a regulamentação da lei 13.467/17 e a aprovação de normas acerca do teletrabalho corroboraram para a agenda excludente de direitos sociais de suma importância. Ao se vislumbrar o fato de negociações coletivas terem maior poder do que a própria legislação acerca do tema teletrabalho, negligencia-se o fato de as relações entre empregados e empregadores serem essencialmente desiguais. Ignorando, portanto, uma gama de princípios constitucionais e trabalhistas que garantem condições laborais dignas.

Finalmente, a regra da não aferição da duração do trabalho de teletrabalhadores na iniciativa privada, apesar de se basear na lógica de que o trabalhador remoto terá maior flexibilidade para exercer suas funções, ignora o fato de muitos poderem ser explorados justamente por não possuírem, em regra, qualquer tipo de horário ideal para exercer suas atividades ou, ainda, um fluxo de demandas estável. Assim, evidencia-se que a lógica por trás das normas acerca do teletrabalho em vez de integrar tais empregados à dinâmica trabalhista anterior à lei 13.467/17, os distingue e faz com que seus direitos sejam mitigados.

REFERÊNCIAS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018 In: *SINDPDRJ*, 2017. Disponível em: http://sindpdrj.org.br/acordos_convencao/datamec/ACT-Unisys_17_18.pdf Acesso em: nov. 2018

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020 In: *Shiftgs*, 2018. Disponível em: < http://www.shiftgs.com.br/Acordo-coletivo-2018.pdf> Acesso em: nov. 2018.

ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*. International Labour Office, Research Department – Geneva: ILO, 2015 (Research Department working paper; No. 5)

ALTAFIN, Iara Guimarães. Constituição de 1988 Fortaleceu a Cidadania do Trabalhador. *Agência Senado***.** Brasília, 01 out. 2008. Atualizado em 18 fev. 2015. Disponível em <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2008/10/01/constituicao-de-1988-fortaleceu-a-cidadania-do-trabalhador/>. Acesso em: set. 2018.

ALVARENGA, Darlan, MENDONÇA, Alba Valéria, *Desemprego recua para 12,4% em junho, mas ainda atinge 13 milhões de pessoas, diz IBGE. G1*, 2018. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/07/31/desemprego-fica-em-124-em-junho-e-atinge-13-milhoes-de-pessoas-diz-ibge.ghtml Acesso em: out. 2018

BARROSO, Luis Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2012.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho. Lex Magister, 2014. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUTING__UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx> Acesso em: out. 2018.

BRASIL tem 15 milhões de teletrabalhadores. *Câmara dos Deputados*, 2017. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/524331.html Acesso em: nov. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista /* Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges – Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017

CHALLENGES and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors. *International Labour Organization*, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf> Acesso em: out. 2018

CONHEÇA os planos econômicos do Brasil. *Vírgula*. 2009. Disponível em: <http://www.virgula.com.br/carreira/conheca-os-planos-economicos-do-brasil/> Acesso em: set. 2018

CONSENSUS points of the Forum.Benefits and challenges of telework in the ICTS and financial services sector, and possible impact in the future of work in these sectors. *International Labour Organization*, 2016 Disponível em:<https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_534047/lang--en/index.htm> Acesso em: out. 2018

CONVENÇÃO coletiva de trabalho. Sincodiv-MG, 2018. Disponível em: http://www.sincodiv-mg.com.br/arquivos/site/convencoes/2019/convencao-coletiva-de-trabalho-2018-2019-sincodiv-mg-sindcon-mg.pdf Acesso em: nov. 2018.

CONVENÇÃO coletiva de trabalho 2017-2019. In: SINDPDRJ, 2017. Disponível em: http://sindpdrj.org.br/acordos_convencao/particulares/CCT_2017_2019.pdf Acesso em: nov. 2018.

CRESCEpara 70% o percentual de domicílios brasileiros com acesso à internet. *Abranet*. 2018. Disponível em: <http://www.abranet.org.br/Noticias/Cresce-para-70%25-o-porcentual-de-domicilios-brasileiros-com-acesso-a-internet-1860.html?UserActiveTemplate=site#.W6aNXddKjZ4> Acesso em: set. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho* / Mauricio Godinho Delgado. – 11 ed. – São Paulo: Ltr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017* / Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo: LTr, 2017.

DESEMPREGO recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012. Agência IBGE, 2012 https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mas-taxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012 Acesso em: out. 2018.

DUARTE, Juliana Bracks**.** O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos. In: *Migalhas*, 2005.Disponível em: https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI12333,51045-O+trabalho+no+domicilio+do+empregado+controle+da+jornada+eAcesso em: out. 2018

FERNANDES, Claudio Roberto et al. A transparência como desdobramento do princípio constitucional da publicidade na atual Administração Pública brasileira. In: Jus, 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22743/a-transparencia-como-desdobramento-do-principio-constitucional-da-publicidade-na-atual-administracao-publica-brasileira>. Acesso em: out. 2018.

FERRAÇO, Ricardo. *Parecer sobre a reforma trabalhista*. 2017. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5333909&disposition=inline Acesso em: out. 2018.

FERREIRA, António Casimiro. *Asociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção* in Revista Crítica de Ciências Sociais (Online), 95/2011, colocado online no dia 01 Dezembro 2012, criado a 24 de Abril de 2017. URL: http://rccs.revues.org/4417 Acesso em: out. 2018

GALVÃO, Andréia, Krein, José Dari et al. *Dossiê Reforma Trabalhista (em construção).* CESIT/IE/UNICAMP, 2017.Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf> Acesso em: out. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia*. – 7ª ed., rev., atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GARCIA, Ivan Simões. *Direito do Trabalho*. V. 9. Coleção Tópicos de Direito. Coord. Milton Delgado Soares. Rio de Janeiro: Lumes Juris, 2009.

GÓIS, Fábio. Projeto de lei da reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara.In: *Congresso em foco*. 23 de dezembro de 2016. https://congressoemfoco.uol.com.br/especial/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/ Acesso em: out. 2018.

GOVERNO Temer é reprovado por 39% e aprovado por 14%, diz Ibope.*Notícias UOL*, 2018 Disponível em: https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2016/10/04/ibope-aprovacao-temer.htm Acesso em: out. 2018

INSTITUTO Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (datos en miles de personas) . Disponível em: <http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm>. Acesso em: out. 2018.

KREIN, José Dari. *Neoliberalismo e Reforma Trabalhista*. Revista de Sociologia e Política. Curitiba, Junho 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782008000100020> Acesso em: out. 2018

LIMÓN, Raúl. Las caras de la reforma laboral cinco años después de aprobar la ley. El país, 2017. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2017/02/10/actualidad/1486726562_106965.html> Acesso em: out. 2018

MARTINS, Sergio Pinto. "*Teletrabalho*". Repertório IOB - Trabalhista e Previdenciário, n. 18/2001

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Vol. 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983 (Os economistas).

MIRANDA, Maressa da Silva *O mundo da vida e o Direito na obra de Jürgen Habermas*. Prisma Jurídico, São Paulo, v. 8, n. 1, 2009 Disponível em: http://www.redalyc.org/pdf/934/93412810006.pdf Acesso em: 02 nov. 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PESQUISA HOME OFFICE NO BRASIL 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras. In: *Sobratt*, 2016. Disponível em: http://www.sobratt.org.br/index.php/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/ Acesso em: nov. 2018

PIB Avança 1,0% em 2017 e fecha o ano em R$ 6,6 trilhões. *Agência IGBE*, 2018. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20166-pib-avanca-1-0-em-2017-e-fecha-ano-em-r-6-6-trilhoes Acesso em: out. 2018.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista Direito do Trabalho*. São Paulo: nº 126, p.157-175, 2007. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: out. 2018.

DA SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho. *Mercantilização e desafios do Direito do Trabalho diante do paradigma ultraliberal*, 2016. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/mercantilizacaoedesafiosdodireitodotrabalhodiantedoparadigmaultraliberal> Acesso em: out. 2018.

SUPREMO reconhece união homoafetiva. *STF*. 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=178931> Acesso em: set. 2018.

THE future of work centenary initiative. *International Labour Office*, Geneva, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---nelconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf Acesso em: out. 2018.

THE strong case for working remotely. *International Labour Organization*, 2013.Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208067/lang--en/index.htm.>Acesso em: out. 2018

TIMO, Desirée. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da lei 13.467/2017. *Granadeiro*, 2017. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2017/09/01/reflexoes-teletrabalho-no-brasil-da-lei-n-13-4672017>. Acessado em: set. 2018.

WHAT are the benefits and challenges of telework in communication technologies and financial services? *International Labour Organization*, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534548/lang--en/index.htm Acesso em: out. 2018

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto_Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Arts. 62, III, 75-A e 75-C. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: out. 2018

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Lex*. Brasília. Outubro de 1988. Art. 6º. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acessado em: set. 2018

BRASIL. Ficha de tramitação da Lei 13.467/17. Disponível em: <https://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076> Acesso em: out. 2018.

BRASIL. Minuta de Resolução Administrativa. Regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/351894/minuta+teletrabalho.pdf> Acesso em: out. 2018.

BRASIL. Portaria SF 167. In: Diário Oficial da Cidade de São Paulo, 2015. Disponível em:<http://www.docidadesp.imprensaoficial.com.br/RenderizadorPDF.aspx?ClipID=BS9OE95EQ83CSeFDTFJ7AR3FH1D> Acesso em: nov. 2018.

BRASIL. Portaria SF 78, 2018. In: Diário Oficial da Cidade de São Paulo, 2018. Disponível em: http://www.docidadesp.imprensaoficial.com.br/RenderizadorPDF.aspx?ClipID=ELG5R19290LU3e41UE9Q7BGQI7K Acesso em: nov. 2018

BRASIL. Resolução nº 227 de 15/06/2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134> Acesso em: out. 2018

BRASIL. SÚMULA. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 428.
Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012 . *TST*, 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428> Acesso em: out. 2018.

BRASIL. TST. RECURSO DE REVISTA: ARR 1843420115040001 184-34.2011.5.04.0001 Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23130836/arr-1843420115040001-184-3420115040001-tst?ref=serp>. Acesso em: set. 2018.