



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO**

**EVELIN SANTOS PRÓSPERO E SILVA**

**O TELETRABALHO NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO O DIREITO.**

**BRASÍLIA  
2016**

**EVELIN SANTOS PRÓSPERO E SILVA**

**O TELETRABALHO NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO O DIREITO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Wilson Roberto Theodoro Filho

**BRASÍLIA  
2016**

**EVELIN SANTOS PRÓSPERO E SILVA**

**O TELETRABALHO NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES  
TRABALHISTAS: A TECNOLOGIA TRANSFORMANDO O DIREITO.**

Apresentada em

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho**  
Professor Orientador

---

**Professor Doutor Victor Russomano Junior**  
Membro da Banca Examinadora

---

**Mestranda Virna Rebouças Cruz**  
Membro da Banca Examinadora

---

**Professora Doutora Erica Fernandes Teixeira**  
Membro Suplente da Banca Examinadora

## **AGRADECIMENTOS**

Meu coração é grato a Deus, ser do qual tenho provas diárias de sua existência e infinita graça e amor por mim. Sou grata pela oportunidade de ingressar na Universidade de Brasília e de ter nela vivido experiências maravilhosas. Agradeço aos meus pais e aos meus irmãos pelo apoio e orientação nessa trajetória. Agradeço aos meus amigos que compartilharam comigo os dramas e alegrias da graduação. Agradeço ao meu orientador e ilustre professor Wilson Roberto Theodoro Filho pela paciência e conhecimentos partilhados. Por fim, sou grata a todos que direta ou indiretamente contribuíram para o meu amadurecimento e para que eu não desistisse dos meus sonhos.

“Uma das coisas básicas que temos de compreender é que não basta dar direitos às pessoas, se não lhes dermos representação e recursos de defesa. Um direito não passa de uma declaração numa folha de papel, até que alguém represente a causa e lute por ela, fazendo aplicar a lei e obrigando o sistema a funcionar.”

**Ralph Nader**

## RESUMO

O presente trabalho tem como intuito demonstrar como a tecnologia pode afetar o modo como o labor é exercido no Brasil e quais os desafios que o teletrabalho apresenta ao Direito do Trabalho. Para tanto, no início deste estudo será feita uma análise do conceito de teletrabalho, abordando suas principais modalidades. Nesse meio, levanta-se a questão do reconhecimento da relação de emprego com foco no elemento da subordinação, bem como a possibilidade do controle da jornada do teletrabalhador, com o consequente pagamento pelas horas extraordinárias trabalhadas. Será feito ainda o exame do direito à desconexão do teletrabalhador e do dano existencial. Em seguida, será apontada a ainda insuficiente proteção que a legislação trabalhista oferece ao teletrabalho e serão analisados os projetos de lei que tramitam no Poder Legislativo brasileiro visando regular a matéria. Apresenta-se ainda, a SOBRATT como incentivadora do teletrabalho e a recepção deste por órgãos e entidades da Administração Pública. A partir disso, confrontam-se as vantagens advindas da adoção do teletrabalho com suas desvantagens, ressaltando seu papel na inclusão social. Por fim, será feita uma análise de como a questão do assédio moral se apresenta no teletrabalho. Assim, a presente pesquisa pretende estudar o teletrabalho, analisando seu conceito e dinâmicas internas, mostrando os desafios que a inserção da tecnologia no mundo do trabalho impõe ao direito.

**Palavras-chave:** Teletrabalho, tecnologia, relação de emprego, regulamentação, assédio moral.

## ABSTRACT

This work intends to demonstrate how technology may affect the way in which work is practiced in Brazil and what challenges teleworking presents to the Labor Law. For this purpose, at the beginning of this study an analysis of the concept of teleworking will be done, addressing its main modalities. In this context, the question of recognition of the employment relationship is raised with focus on the element of subordination, as well as the possibility of controlling the teleworker's work hours and consequent payment for overtime. An examination of the teleworker's right of disconnection and existential damage will also be made. Next, the still insufficient protection that the labor legislation offers to teleworking will be pointed out and the bills currently in process in the Brazilian Legislative Power aiming to regulate this matter will be analyzed. It also presents SOBRATT as an incentive for teleworking and its reception by public administration bodies and entities. From that we confront the advantages arising from the adoption of teleworking with its disadvantages, highlighting its role in social inclusion. Finally, an analysis will be made of how the issue of moral harassment occurs in teleworking. Thus, this research intends to study teleworking, analyzing its concept and internal dynamics, showing the challenges that the insertion of technology in the labor market imposes on the law.

**Keywords:** Teleworking, technology, employment relationship, regulation, moral harassment.

## LISTA DE SIGLAS

<b>ART</b>	Artigo
<b>CF/88</b>	Constituição Federal de 1988
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>NASA</b>	National Aeronautics and Space Administration
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>PL</b>	Projeto de Lei
<b>RO</b>	Recurso Ordinário
<b>RR</b>	Recurso de Revista
<b>SOBRATT</b>	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>TRT</b>	Tribunal Regional do Trabalho
<b>TST</b>	Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

	<b>Introdução.....</b>	<b>11</b>
<b>1</b>	<b>Capítulo I: O Teletrabalho.....</b>	<b>13</b>
1.1	Conceito de teletrabalho.....	13
1.2	Modalidades.....	15
1.3	Reconhecimento da relação de emprego no teletrabalho.....	17
1.4	Horas extras e o controle da jornada.....	20
1.5	Teletrabalho em domicílio: meios, custos e reembolso de gastos.....	22
1.6	Saúde e segurança do trabalho.....	24
1.7	O direito à desconexão e o dano existencial.....	28
<b>2</b>	<b>Capítulo II: A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil.....</b>	<b>35</b>
2.1	A Lei 12.551/2011 e a CLT.....	35
2.2	Perspectivas de regulamentação: projetos de lei.....	36
2.3	A SOBRATT.....	38
2.4	O teletrabalho na Administração pública.....	39
2.4.1	O TCU e o teletrabalho.....	40
2.4.2	A Receita Federal e o teletrabalho.....	41
2.4.3	O TST e o teletrabalho.....	42
<b>3</b>	<b>Capítulo III: Reflexos do Teletrabalho.....</b>	<b>44</b>
3.1	Vantagens.....	44
3.2	Desvantagens.....	47
3.3	O teletrabalho como forma de inclusão social.....	51
<b>4</b>	<b>Capítulo IV: O Assédio Moral no Teletrabalho.....</b>	<b>53</b>
4.1	O assédio moral.....	53
4.2	O assédio moral por meios eletrônicos e o teletrabalho.....	54
<b>5</b>	<b>Conclusão.....</b>	<b>62</b>

<b>Referências Bibliográficas.....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXO I – Projetos de lei.....</b>	<b>73</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é ramo em constante e crescente evolução. Ao passo em que as transformações sociais, econômicas e políticas ocorrem, o ordenamento jurídico deve acompanhar tal processo e buscar se adequar às novas realidades, enfrentando os desafios que lhe são propostos. O surgimento de novas tecnologias e o avanço do mercado fez o empresário se adaptar a um novo cenário, especialmente no que diz respeito à mão de obra que dispõe e à redefinição do local de trabalho. O modelo tradicional da relação empregado-empregador, embora relevante, vem perdendo espaço para um modelo mais flexível e competitivo: o teletrabalho.

A presente pesquisa propõe-se a fazer uma análise dos vários aspectos jurídicos que circundam o teletrabalho, demonstrando que toda a proteção que se pretende dar ao trabalho presencial também deve ser estendida a essa modalidade de trabalho à distância.

Para iniciar tal análise, no primeiro capítulo, examinou-se o teletrabalho em si, apresentando seu conceito e suas principais modalidades, analisando a questão do reconhecimento da relação de emprego no teletrabalho como fator fundamental para assegurar os direitos do teletrabalhador, com foco no elemento da subordinação jurídica. Ainda nesse contexto, foi analisado como é realizado o controle da jornada no teletrabalho e se é cabível o pagamento de horas extras. No mesmo capítulo, tratou-se da questão de quem é o responsável pelos meios de trabalho, bem como pelos custos provenientes dele e a possibilidade de reembolso de gastos eventualmente suportados pelo obreiro. Foram analisadas também questões referentes à saúde e segurança do teletrabalhador, ao direito à desconexão e o dano existencial.

O segundo capítulo tem por objetivo demonstrar que a alteração legislativa feita na CLT para incluir a possibilidade de controle remoto do trabalho prestado foi um avanço, mas que ainda faz-se necessário a presença de uma legislação específica que regule o teletrabalho, trazendo, assim, mais clareza e segurança às relações trabalhistas e garantindo a efetiva proteção dos direitos do teletrabalhador. O legislador deve ser um observador do mundo do trabalho, procurando suprir as lacunas do ordenamento jurídico. Portanto, faz-se, em seguida, uma breve exposição e análise dos projetos de lei que tramitam no Poder Legislativo brasileiro na tentativa de regulamentar o tema. No mesmo capítulo, é ressaltado

ainda o papel da SOBRATT na divulgação e promoção do teletrabalho e sua crescente adoção por órgãos e entidades da Administração Pública brasileira.

O terceiro capítulo aponta as vantagens e desvantagens advindas do teletrabalho. Aborda-se também, o fato de o teletrabalho ser, além da atualização do trabalho frente à globalização e à tecnologia, uma forma de inclusão social de trabalhadores que, seja por limitações geográficas, etárias ou físicas, têm dificuldade de se locomover pelas cidades brasileiras e ficam, muitas vezes, excluídos do mercado de trabalho.

Por fim, no quarto capítulo, conclui-se a pesquisa demonstrando que mesmo no teletrabalho há o risco do assédio moral, que é feito pelos meios eletrônicos. O uso das tecnologias informacionais proporciona uma rápida e eficiente troca de informações. Contudo, o teletrabalhador, ao mesmo tempo em que dispõe de ferramentas informatizadas facilitadoras da comunicação e do trabalho, torna-se mais vulnerável às manifestações de violência e aos abusos praticados através desses mesmos meios. Serão pontuadas no capítulo algumas das formas de como o assédio virtual pode se externar e apresentados alguns casos registrados na jurisprudência trabalhista brasileira envolvendo o tema.

## 1. CAPÍTULO I: O TETRABALHO

### 1.1. CONCEITO DE TELETRABALHO

O teletrabalho, espécie do gênero trabalho à distância, pode ser conceituado como uma atividade intelectual ou técnica realizada, total ou parcialmente, fora das unidades tradicionais de trabalho, representadas pela empresa e suas unidades, através de modalidades de comunicação e informação, as chamadas TICs<sup>1</sup> (Tecnologias de Informação e Comunicação). Seu desenvolvimento foi possível graças ao surgimento e evolução de ferramentas tecnológicas como os computadores pessoais, os celulares, a internet, as tecnologias de acesso remoto e os novos meios de telecomunicações (dentre eles a microeletrônica e a transmissão de dados), além de uma perspectiva mais flexível da própria noção de tempo e lugar de trabalho, fruto da evolução tecnológica, do choque entre o crescimento da mão de obra disponível e da dificuldade de deslocamento nas grandes metrópoles.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho<sup>2</sup> o teletrabalho é “*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*”.

A origem do teletrabalho é imprecisa, mas remonta ao ano de 1857, quando nos Estados Unidos, J. Edgard Thomson, proprietário da companhia Estrada de Ferro Penn, utilizou-se do sistema privado de telégrafo de sua empresa para fazer uma espécie de “gerenciamento à distância” de unidades remotas da companhia<sup>3</sup>. Tempos depois, o físico e diretor da NASA Jack Nilles, foi um dos pioneiros a estudar o tema, ficando conhecido como “o pai do teletrabalho”. Foi em 1971, após ser questionado numa entrevista sobre soluções para a questão da mobilidade urbana, que Nilles passou a desenvolver a ideia de, ao menos algumas vezes por semana, levar o trabalho até o trabalhador, ao invés de levar o trabalhador

---

<sup>1</sup> As Tecnologias da Informação e Comunicação – TIC correspondem a todas as tecnologias que interferem e medeiam os processos informacionais e comunicativos dos seres. Ainda, podem ser entendidas como um conjunto de recursos tecnológicos integrados entre si, que proporcionam, por meio das funções de hardware, software e telecomunicações, a automação e comunicação dos processos de negócios, da pesquisa científica e de ensino e aprendizagem. O QUE é TIC?. In: *TotLab*. Notícias, 19 maio 2012.

<sup>2</sup> DI MARTINO, Vittorio; WIRTH Linda. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. In: *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, v. 109, n. 4, p. 471, 1990.

<sup>3</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *Teletrabalho (Telework ou Telecommuting): uma Nova Forma de Ver o Tempo e o Espaço nas Relações de Trabalho*. Revista Magister de direito do trabalho, Porto Alegre, v. 10, n. 58, p. 25-52, jan./fev., 2014.

ao local de trabalho<sup>4</sup>. Mesmo tendo encontrado resistência por parte da empresa para a qual trabalhava para realizar seus estudos, conseguiu realizá-lo e foi responsável pela implantação do teletrabalho em diversas empresas norte-americanas.

Inicialmente chamado de *telecommuting*, tinha como propósito a redução dos deslocamentos entre a casa e o local de trabalho através do repasse ao trabalhador de tarefas periódicas a serem realizadas fora do escritório principal, por meio das tecnologias da comunicação e da informática, reduzindo a necessidade da sua presença na física na empresa de forma parcial ou total. Posteriormente, passou a se chamar *teleworking* para abranger uma gama maior de alternativas que substituíssem as viagens profissionais pelo uso da tecnologia. Segundo Quintal<sup>5</sup>:

O grande objectivo deste tipo de teletrabalho é reduzir o chamado “commuting” (deslocações casa-trabalho, e trabalho-casa), por aquilo a que o americano Jack Nilles, em 1973, chama “telecommuting”, assente na substituição do transporte (físico) do trabalhador pela telecomunicação (da informação). É dentro desta visão que, nos fins dos anos 70 e nos anos 80 surgem várias experiências de teletrabalho. Este teletrabalho dos anos 70/80 foi visto como o “paradigma de deslocalização” (ou da “Substituição”), segundo alguns teóricos o teletrabalho iria levar a desconcentração da actividade assalariada (tratava-se de levar o trabalho ao trabalhador, e não o contrário, substituindo o “commuting” pelo “telecommuting”), assim como iria levar também a uma solução para problemas como o tráfego urbano, a poluição atmosférica, a “depressão” econômica e social dos subúrbios.

Em suma, o teletrabalho é a descentralização da prestação do serviço, um modo de trabalhar independente da localização geográfica, que possibilita ao empregado trabalhar à distância (em casa ou em centros que disponibilizem o suporte necessário ao seu desenvolvimento) utilizando a tecnologia da informação (internet, rede de telefonia, fibras ótica, softwares, intranet, wi-fi, e-mail, rádio, satélite, Skype, WhatsApp, vídeo conferências) para a execução remota de suas atividades, através dos mais diversos meios como notebooks, tablets, celulares, dentre outros que o conectem à rede empresarial. O teletrabalho cresce a cada dia, especialmente nos setores onde o uso da tecnologia da informação é essencial, como no setor de vendas, atendimentos, instituições de ensino, serviços jurídicos, finanças e

---

<sup>4</sup> NILLES, Jack M. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.

<sup>5</sup> QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. *O teletrabalho: o conceito e implicações*. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2001, p. 2.

diversos outros, incluindo a prestação de serviços jurídicos e o próprio Poder Judiciário; nessa linha, o teletrabalho está sujeito a contínuas transformações<sup>6</sup>.

## 1.2 MODALIDADES

Quanto ao local de realização das tarefas, as principais modalidades de teletrabalho são o teletrabalho em domicílio, o teletrabalho em telecentros, o teletrabalho nômade e o teletrabalho transnacional. Cabe, então, que se faça uma breve explanação sobre cada uma delas. Conforme explica Sako<sup>7</sup>, o teletrabalho pode ser executado:

[...] a partir de inúmeros locais, sendo várias as possibilidades: **a) teletrabalho em telecentros**: locais situados fora da sede central da empresa, tais como em centros satélites (pequenos estabelecimentos separados da empresa, mas que dela dependem em muitos aspectos e que com elas estão em permanente comunicação eletrônica); e centros compartilhados ou comunitários (telecabana ou vicinal, para os ingleses, 'ABC' – *Advance Bussiness Center*); **b) teletrabalho em domicílio**: executado pelo trabalhador em sua residência ou em outro local por ele livremente escolhido; **c) teletrabalho nômade**: executado por trabalhadores que não têm local fixo para a prestação dos serviços; **d) teletrabalho transacional**: trabalho executado por trabalhadores de um país, cujo resultado é enviado a empresas situadas em outro país; [...].

O teletrabalho em domicílio (home office) é modalidade de teletrabalho onde o empregado presta o serviço em sua própria residência ligado a uma base de dados com o auxílio de computador ou outro dispositivo ligado aos meios de comunicação (internet, telefone, fax). O teletrabalhador monta sua estação de trabalho que pode ter sido custeada por ele ou cedida pela empresa. Pode ser executado de forma parcial e/ou total. Será parcial se for desenvolvido em parte na empresa e em parte no domicílio. Será total se o empregado cumpre toda a jornada distante da pessoa à qual presta serviços.

Importante fazer distinção entre o teletrabalho e o trabalho a domicílio. Embora ambos sejam modalidades de trabalho à distância, têm como principal elemento diferenciador entre

---

<sup>6</sup> LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância. Revista Eletrônica nº 187/2015 - TRT da 4ª Região - RS - Ano XI - Dezembro/2015.

<sup>7</sup> SAKO, Emília Simeão Albino. Direitos fundamentais do teletrabalhador. *Idéias Legais, Campo Grande*, p. 49-64, 2010.

elas a utilização, no teletrabalho, dos meios telemáticos<sup>8</sup> para o desenvolvimento da relação laboral, seja para a execução das atividades, seja para o relacionamento interpessoal entre o trabalhador e seus colegas e seu empregador.

O teletrabalho em telecentros desenvolve-se em locais situados fora da empresa que ofereçam espaço e recursos para que os teletrabalhadores de um ou de diferentes empregadores realizem suas funções. Os telecentros se dividem em centros locais e centros satélite. Nos chamados centros locais (ou telecentros compartilhados), o teletrabalho se desenvolve em espaços que abrigam “*pessoas que trabalham para diferentes empregadores que formam uma parceria para estruturar e manter as instalações de trabalho remoto*”<sup>9</sup>. Já nos centros satélites, o teletrabalho se desenvolve em locais de trabalho remoto que abrigam empregados que trabalham para o mesmo tomador de serviços, pois pertencente à própria empresa. Esses locais não são filiais da empresa e diferenciam-se dos escritórios tradicionais, pois estão geograficamente localizados em pontos que concentram trabalhadores que moram nas proximidades e que não que exercem necessariamente funções similares dentro da empresa.

O teletrabalho nômade ou itinerante é aquele onde o cargo/atividade não se situa num lugar específico. Qualquer lugar que disponha dos meios telemáticos para o exercício da função pode ser o local de trabalho. É executado por profissionais que costumam viajar a trabalho e realizam seus serviços onde querem ou precisam (aviões, cafés, residência, *lan houses*).

Por fim, o teletrabalho transnacional é aquele em que uma empresa, situada em um determinado país, contrata um trabalhador de outro país para realizar os serviços, a partir do seu país de origem, utilizando recursos telemáticos.

Quanto ao critério comunicativo, o teletrabalho pode ser on-line (conectado), que “*utiliza tecnologias informáticas e de telecomunicações para receber ordens de como executar o trabalho e o resultado da sua realização*”<sup>10</sup> ou off-line (desconectado), que “é

---

<sup>8</sup> Telemática é o conjunto de tecnologias da informação e da comunicação resultante da combinação dos recursos das telecomunicações (telefonia, satélites, rádio, cabo, fibra ótica, *wi-fi*, etc.) e da informática (computadores, periféricos, aplicativos, sistemas de redes, etc).

<sup>9</sup> PINEL, Maria de Fátima de Lima. Conceituação. In: *Teletrabalhador*. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

<sup>10</sup> NASCIMENTO, Carlota Bertoli. *A aplicação do princípio da precaução nas relações de teletrabalho: dever do empregador*. In: *Revista Direito Cultura e Cidadania*, v. 4, n. 1, mar. Osório: Faculdade Cenecista de Osório, 2014. p. 06-19.



*realizado sem qualquer vinculação telemática direta com o computador central da empresa, os dados são enviados através do correio eletrônico ou convencional ao empregador”<sup>11</sup>.*

O teletrabalho pode ser autônomo ou subordinado. Será subordinado quando presentes os requisitos da relação de emprego. Será autônomo quando não há subordinação e o trabalhador é o responsável pela atividade (escolhe quando e onde trabalhar), assumindo os riscos do negócio.

### 1.3. RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO TELETRABALHO

A configuração do teletrabalho como relação de emprego depende da presença dos elementos configuradores de tal relação. Inexistindo tais elementos, ter-se-á o chamado teletrabalho autônomo. O enquadramento dessa modalidade de trabalho à distância dentro da relação de emprego faz-se necessária à medida que esta dá ao teletrabalhador uma gama maior de direitos.

A configuração de relação de emprego exige requisitos sem os quais tal relação é prejudicada. São eles: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação e alteridade. No teletrabalho tais elementos serão, muitas vezes, analisados fora do contexto da empresa, sendo, pois, diferenciada a forma como será vista a pessoalidade, a subordinação e outros fatores, que serão analisados com o auxílio de ferramentas tecnológicas.

Na verificação dos elementos da relação de emprego, a subordinação é o elemento de maior importância, visto ser ela quem irá diferenciar a relação de emprego do trabalho autônomo. A subordinação deriva da limitação contratual da autonomia da vontade do empregado, que irá atender aos comandos de seu empregador quanto ao modo de realização do trabalho. Segundo Delgado<sup>12</sup>, a subordinação vem sofrendo adequações ao longo dos dois últimos séculos, seja em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho ou mesmo de novas percepções aferidas pelo direito acerca desse elemento fático da relação de emprego. Três são as dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural. A subordinação clássica manifesta-se pela intensidade de ordens do empregador sobre o empregado, que é direcionado no seu modo de prestação dos serviços. A subordinação objetiva é a integração do empregado nos objetivos da empresa. A subordinação é estrutural

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Carlota Bertoli. *A aplicação do princípio da precaução nas relações de teletrabalho: dever do empregador*. In: *Revista Direito Cultura e Cidadania*, v. 4, n. 1, mar. Osório: Faculdade Cenecista de Osório, 2014, p. 13.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo, 2015, p. 314.

quando o empregado é inserido na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber suas ordens diretas. Não importa se o empregador dá ordens diretas ou que o empregado esteja alinhado aos objetivos da empresa, mas que ele seja participante da dinâmica operativa da atividade de seu empregador. No teletrabalho identifica-se principalmente a subordinação estrutural. Essas três dimensões são complementares e permitem o enquadramento de novos tipos de prestação do trabalho dentro da relação de emprego.

A Lei nº 12.551 de 15.12.2011 conferiu nova redação ao artigo 6º da CLT<sup>13</sup>, mostrando um legislador atento à compreensão moderna da subordinação. Segundo Maurício Godinho Delgado<sup>14</sup>, essa alteração incorporou:

[...] implicitamente os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

Tal alteração legislativa permite considerar subordinados teletrabalhadores, ou seja, aqueles que são submetidos a conexões remotas por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.

No teletrabalho, a subordinação é percebida na forma como o trabalho é executado. É verificada, por exemplo, quando o empregador controla o trabalho, dá ordens expressas (transmitidas em sua maioria ou em sua totalidade por meio da tecnologia), estabelece metas de produção, estipula prazos e marca reuniões. Como o empregado encontra-se fora do estabelecimento empresarial, a subordinação pode parecer não existir, mas ela está presente na medida em que o empregado obedece às ordens do seu empregador, não tendo autonomia absoluta sobre o serviço prestado. Em regra, o teletrabalhador será avaliado pelo cumprimento de metas e do tempo à disposição do tomador de serviços.

---

<sup>13</sup> Art. 6º da CLT: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

<sup>14</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo, 2015. p. 315.

Alice Monteiro de Barros<sup>15</sup> diz que:

Se o trabalhador se encontra, por exemplo, em conexão direta e permanente, por meio do computador, com o centro de dados da empresa, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A *internet* permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (*off line*). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado.

A pessoalidade significa que o empregado (pessoa física) deve prestar ele mesmo o serviço contratado, não se fazendo substituir<sup>16</sup>. No teletrabalho a pessoalidade é elemento que causa controvérsias. Isso se deve ao fato de que o empregador não tem garantia sólida de que quem está prestando o serviço é o empregado que ele contratou ou algum terceiro. O auxílio de ferramentas virtuais é útil na tentativa de reduzir essa incerteza. Algumas empresas adotam os sistemas de login para aferição da pessoalidade. Ocorre que esta solução não é garantia absoluta de que há pessoalidade na relação contratual estabelecida, visto que o empregado poderia transmitir seus dados a um terceiro e este fazer o login, e conseqüentemente, o trabalho. Hoje existem softwares eficientes que após certo tempo de trabalho bloqueiam o sistema e exigem que o trabalhador insira sua digital, possibilitando maior certeza de que a pessoalidade está sendo exercida. No âmbito do teletrabalho, ao contrário do que acontece no trabalho a domicílio, não é desejável (ou razoável) que outras pessoas interfiram no trabalho do empregado, já que se espera que este saiba delimitar seu espaço e tempo de trabalho ainda que trabalhe em casa. Contudo, doutrina e jurisprudência têm entendido que ainda que haja colaboração de terceiros isso, por si só, não é capaz de descaracterizar a relação de emprego no teletrabalho.

A não eventualidade advém do princípio da continuidade da relação de emprego e consiste numa permanência do vínculo contratual estabelecido, não se qualificando como trabalho esporádico, ainda que o serviço seja prestado de forma intermitente e não exclusiva. Nesse sentido o acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

---

<sup>15</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 331.

<sup>16</sup> Há situações em que a substituição não descaracteriza a relação de emprego (substituições esporádicas permitidas pelo empregador, férias, licenças etc).

**VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS A DISTÂNCIA.** Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado *intuitu personae* para trabalhar no assessoramento dos cursos a distância. Intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos a Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a “não-eventualidade” do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. Em se tratando de ensino a distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos a Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar online sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos a distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresarial e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (TRT 3, 3ª Turma- RO 00423-2009-042-03-00-1 RO - Rel. Milton V. Thibau de Almeida - DJe 8/2/2010).

A onerosidade indica que ao trabalhador deve ser dispensado um salário como contrapartida ao serviço que este presta ao seu empregador bem como toda a gama de direitos prevista para sua categoria.

Por fim, a alteridade é um princípio que determina que o contrato de trabalho transfere a uma das partes (ao empregador) todos os riscos a ele inerentes, ou seja, aponta que os riscos do empreendimento e resultados da prestação laboral correm por conta do tomador de serviços<sup>17</sup>.

#### 1.4. HORAS EXTRAS E O CONTROLE DA JORNADA

Sob o manto da garantia de uma maior comodidade, alguns empregadores poderiam enxergar no teletrabalho uma ferramenta de grande utilidade para aumentar ilegal e excessivamente sua produtividade. O teletrabalho não deve se tornar uma forma sofisticada de exploração, por meios virtuais, do trabalho do empregado. Da mesma forma que a tecnologia

---

<sup>17</sup> CLT, Art. 2º, caput.

possibilita ao empregado realizar tarefas longe da sede da empresa, também viabiliza o controle da jornada por parte do empregador em qualquer lugar em que ele se encontre.

O parágrafo único do art. 6º da CLT reconhece que os meios telemáticos e informatizados permitem ao empregador efetuar um controle eficaz sobre os seus empregados. Assim, ainda que estes prestem o serviço à distância, o tomador de serviços possui os meios para a fixação e controle da jornada do empregado, tendo condições de verificar se o serviço está sendo prestado.

O avanço tecnológico aliado aos meios indiretos de controle e fixação da jornada do empregado como o estabelecimento de metas de produção, prazos, relatórios e rotinas, por exemplo, são suficientes para a aferição da jornada do trabalhador. Assim, torna-se cada vez menos justificável a alegação de impossibilidade de controle da jornada do empregado por parte do empregador, haja vista o arsenal de meios ao seu dispor para que isso seja feito. Hoje existem softwares modernos que monitoram toda a rotina do trabalhador por meio de acesso remoto e programas, identificando os momentos em que o empregado acessou determinado sistema ou rede (sistemas de logon e logoff), impedindo que ele trabalhe além do horário pactuado, por meio de bloqueio do acesso, sendo possível também exigir o cumprimento dos intervalos interjornada e intrajornada. Segundo o juiz Ari Pedro Lorenzetti da 2ª Vara do Trabalho de Anápolis “*Esse trabalhador, através dos meios de controle eletrônico, está permanentemente sob a vigilância do empregador. Então, nesse caso, o controle é até mais intenso [...]*”<sup>18</sup>.

A alteração promovida no art. 6º da CLT também possibilitou ao trabalhador questionar o pagamento de horas extraordinárias pela realização de trabalhos à distância. A solução para a questão está em verificar se o empregado é submetido a algum tipo de controle pelo empregador. Se existe o controle, extrapolada a jornada, o empregado tem direito ao recebimento da remuneração referente à hora extra. O cenário torna-se mais nebuloso quando o teletrabalhador é avaliado pela sua produção e não pela quantidade de horas trabalhadas. Algumas empresas substituem o controle de horário pela estipulação de metas, as quais definirão a remuneração do empregado. Porém, segundo Andrade<sup>19</sup>, as horas extras também serão devidas caso a produção mínima exigida pelo empregador não possa ser satisfeita se não

---

<sup>18</sup> Saiba mais sobre o home office ou trabalho distância. In: *Tribunal Superior do Trabalho*. Reportagem Especial, Notícias do TST, 25 out. 2016.

<sup>19</sup> ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. *Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região: João Pessoa, v. 15, n.1, 2007, p. 294.

ultrapassada a jornada normal. E-mails, conversas mantidas pelo Skype, WhatsApp ou outros instrumentos que comprovem em qual momento o empregado esteve à disposição do empregador, poderão ser utilizadas como prova do labor extraordinário.

Nesse sentido o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região pela concessão do pagamento de horas extras a empregada que, depois do expediente regular dentro da empresa, trabalhava cerca de 30 a 60 minutos, de segunda a sexta, em regime de teletrabalho “*com envio de emails, relatórios, gráficos, detalhados, fotos, planilhas, entre outros*”<sup>20</sup>.

Cumprе ressaltar que no exercício do controle da jornada devem sempre ser repetidas a intimidade e a privacidade do empregado, não podendo os meios informatizados de controle e supervisão tornarem-se instrumentos de intimidação e invasão da vida privada do teletrabalhador, sob pena de configuração de dano existencial ou moral.

#### 1.5. TELETRABALHO EM DOMICÍLIO: MEIOS, CUSTOS E REEMBOLSO DE GASTOS

Quando o empregador resolve adotar o teletrabalho em domicílio deve ele disponibilizar os meios para o trabalho, sendo responsável também pelas normas de medicina e segurança do trabalho. Os riscos do negócio devem ser suportados pelo empregador, sendo este o responsável pelas despesas decorrentes da realização do teletrabalho. Os gastos com energia elétrica, internet, telefonia, não são, a princípio, de responsabilidade do tomador de serviços, visto que não são considerados de uso exclusivo das atividades comerciais do empregador e é difícil saber quais custos são do trabalho em si e quais são decorrentes do domicílio do empregado.

Entretanto, demonstrada a existência de custo proveniente exclusivamente em razão do trabalho, a jurisprudência vem admitindo o ressarcimento dessa despesa. Nesse sentido o acórdão da 2ª Turma do TRT da 9ª Região:

LABOR NO SISTEMA "HOME OFFICE". DESPESAS INSTRUMENTAIS  
COM TELEFONE FIXO, CELULAR, INTERNET E ESTRUTURA DE

---

<sup>20</sup> TRT 4 - RO - 0001515-93.2012.5.04.0008 RS, Relator: Luiz Alberto de Vargas, Data de Julgamento: 11/07/2013, 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

TRABALHO. INDENIZAÇÃO MENSAL DOS  
GASTOS DEVIDA À EMPREGADA.

Comprovado, nos autos, que a Autora armazenava as caixas de mercadorias em sua residência e que a quantidade era variável, podendo chegar a 20 caixas, bem como que a internet e o telefone (fixo e celular) eram utilizados para a prestação de serviços em prol da Reclamada, no sistema "home office". Na hipótese, a Ré deixou de efetuar despesas com essas ferramentas e estrutura de trabalho para a consecução de seu objetivo econômico, ao mesmo tempo em que transferiu, para a parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego, ônus do empreendimento. A situação, portanto, contraria o disposto no art. 2º da CLT e torna imperioso, assim, o integral ressarcimento à Trabalhadora das despesas necessárias ao atendimento das vendas dos produtos da Reclamada, sob pena de manifesto enriquecimento sem causa da Empresa. Indenização mensal, relativa a gastos com internet, telefone e aluguel de imóvel para guarda dos produtos, devida. Recurso da Ré a que se nega provimento, no particular. (TRT, RO 06994-2012-673-09-00-0, Relator Desembargador: Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Data de Julgamento: 14/04/2015, 2ª Turma).

Havendo pagamento pelo tomador de serviços dos valores dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, informática e similares, no contexto do home office (teletrabalho em domicílio), tais valores não têm natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Sobre o assunto, note-se entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). **Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar**

**despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home Office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais.** Agravo de Instrumento desprovido. (AIRR - 62141 - 19.2003.5.10.0011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010, grifos acrescidos).

O princípio da alteridade atribui ao empregador a responsabilidade pelos riscos do empreendimento, portanto, o tomador de serviços deve arcar com os custos provenientes da implantação do teletrabalho, fornecer ferramentas de trabalho (notebook e celular, por exemplo) e bancar eventuais despesas com estas ferramentas, de forma que sejam oferecidas ao obreiro as condições necessárias para que ele desenvolva suas atividades sem ser onerado.

## 1.6. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Como o teletrabalho ainda é prática relativamente recente, o estudo dos efeitos dessa modalidade de trabalho na saúde física e mental do empregado ainda está em desenvolvimento. O que se sabe é que o distanciamento do empregado de seu empregador traz dificuldades para o controle da saúde laboral quanto à fiscalização e à própria execução dos serviços, especialmente quando o trabalho é realizado na residência do empregado, dado a inviolabilidade do asilo<sup>21</sup>.

Como no teletrabalho a fiscalização do local de trabalho é complexa e, por vezes, insuficiente, o que se tem visto é uma perigosa inobservância dos padrões ergonômicos, jornadas excessivas, descumprimento dos intervalos para descanso, que terminam por aumentar as chances do profissional teletrabalhador desenvolver LER (Lesão por Esforço Repetitivo)<sup>22</sup> devido ao uso excessivo do computador, dentre outras doenças e padrões inadequados de iluminação e segurança.

---

<sup>21</sup> CF, art. 5º, XI: “A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”.

<sup>22</sup> Lesão por Esforço Repetitivo ou L.E.R. são lesões nos sistemas músculo-esquelético e nervoso causadas por tarefas repetitivas, esforços vigorosos, vibrações, compressão mecânica (pressionando contra superfícies duras)



O artigo 19 da Lei nº 8.213/91, estabelece que acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho que provoque lesão corporal ou perturbação funcional no trabalhador que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Já o artigo 20 da referida lei equipara aos acidentes de trabalho as doenças do trabalho e profissionais.

Em se tratando de acidente de trabalho, a caracterização da responsabilidade do empregador pressupõe a existência de três os requisitos. O primeiro é que haja a prática de ato ilícito realizado por culpa ou dolo do empregador ou por um de seus prepostos. O segundo é a lesão à integridade física, moral, vida. O terceiro é o nexo de causalidade entre o dano sofrido pelo empregado e as atividades desenvolvidas. Segundo Bastos<sup>23</sup>, no teletrabalho “*o maior desafio será determinar se a lesão ocorreu no ambiente ou no horário de trabalho ou se, de fato, decorreu das atividades desempenhadas*”.

No tocante aos acidentes do trabalho, duas situações merecem destaque. A primeira seria aquela onde o tomador dos serviços determina o local da prestação do teletrabalho. Entende-se que nesse caso, o empregador deve se certificar de que o local (a residência do empregado, a estação de trabalho etc) ofereça condições adequadas de trabalho de forma a minimizar os riscos e prevenir acidentes. Outra situação mais complicada é quando o próprio empregado é quem escolhe o local da prestação do serviço. Seria razoável responsabilizar o tomador de serviços por más condições de trabalho? Quais seriam os limites da responsabilização? Como conciliar o dever fiscalizatório do empregador com o direito à intimidade, à privacidade e à inviolabilidade do asilo do empregado?

O acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região traz o seguinte entendimento:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregador trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger. ‘Todos os locais de trabalho’, sem distinção (art. 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de

---

ou posições desagradáveis por longos períodos. In: *Wikipédia*, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016.

<sup>23</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014, p. 25-52.

segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia no art. 5, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvidas, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do art. 157, II da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (art. 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregados, em face a sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira. (TRT- 3 - RO 1626808 00208-2006-143-03-00-2 , Des. Rel. Heriberto de Castro. Juiz de Fora, 02.09.2008).

Na adoção do teletrabalho, a empresa, os órgãos fiscalizadores (Ministério do Trabalho e Emprego<sup>24</sup>, Delegacias Regionais do Trabalho<sup>25</sup>, CIPA<sup>26</sup>) e o próprio empregado devem adotar medidas preventivas, como vistorias prévias no local, instruções e cursos, para que não haja prejuízo à saúde do trabalhador. Deve-se levar em conta a adoção de cuidados quanto à ergonomia dos empregados no uso dos computadores (aspecto de difícil supervisão), à higiene, às pausas necessárias para repouso e alimentação, a delimitação do tempo de trabalho, à proibição de jornadas extenuantes e metas abusivas que submetam o empregado a estresse excessivo, confusão entre vida familiar e profissional que possam afetar negativamente o trabalhador. A maior dificuldade em se tratando de fiscalização do teletrabalho é quando ele é exercido no domicílio do empregado, as inspeções só acontecerão com o consentimento deste. Segundo Winter<sup>27</sup>:

Em algumas situações de teletrabalho, a fiscalização se processa da mesma maneira que quando das inspeções às empresas, uma vez que os telecentros nada mais são que escritórios compartilhados por várias empresas. O problema reside quando o trabalho se processa no domicílio do empregado, uma vez que, como já analisado, este é inviolável, nos termos da Constituição Federal. Na prática, tal fiscalização se torna, em princípio, inviável e apenas se poderia processar com o consentimento do empregado, na hipótese de o empregador fornecer os meios para o trabalho, compreendendo não só os equipamentos eletrônicos, mas também os móveis”.

No teletrabalho executado no domicílio do empregado, apesar de as atividades não serem executadas dentro do estabelecimento do empregador, este tem responsabilidade sobre

---

<sup>24</sup> CLT, Art. 155, II.

<sup>25</sup> CLT, Art. 156.

<sup>26</sup> CLT, Art. 163.

<sup>27</sup> WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo. LTr, 2005, p. 149.

o ambiente de trabalho fora da empresa e deve zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança do trabalho<sup>28</sup>. O poder de fiscalização é um direito do empregador, que tem como finalidade o controle da prestação do serviço, sendo essa uma das faces da subordinação jurídica inerente ao contrato de emprego. Contudo, a fiscalização não é um poder ilimitado. No uso dessa prerrogativa, o tomador de serviços encontra limites na dignidade e no direito à intimidade do empregado. No caso do teletrabalho, como o domicílio é inviolável, o dever de vigilância da empresa é limitado pelo consentimento do obreiro, que é indispensável para que a fiscalização do local de trabalho na residência do empregado ocorra. Segundo Fincato<sup>29</sup>:

[...] uma alternativa viável e apta a possibilitar e legitimar o acesso de órgãos e agentes fiscalizadores no ambiente laboral do teletrabalhador quando suas atividades profissionais são prestadas em seu domicílio pode ser o aceite expresso do teletrabalhador, no momento de sua admissão ou da alteração de suas condições de trabalho. A concordância prévia e expressa do teletrabalhador chancela a possibilidade de fiscalização; entretanto, é importante que a referida inspeção limite-se ao efetivo espaço destinado ao ambiente laboral do teletrabalhador no interior de seu domicílio, não se estendendo a ambientes que não os utilizados para o desempenho de suas atividades. Para tanto, é importante que empregado e empregador estabeleçam qual será o cômodo da residência destinado à prestação das atividades laborais daquele, bem como que sejam determinados os dias e horários em que tal inspeção poderá ser realizada, além da periodicidade em que a mesma será levada a efeito por este.

Sobre o empregador, como aquele que dirige a prestação dos serviços, recai o dever legal de oferecer condições mínimas de segurança aos seus empregados no cumprimento das atividades, implementando medidas de proteção e prevenção de doenças e acidentes do trabalho<sup>30</sup>. Porém, o empregado é parte fundamental para a prevenção e aplicação da segurança no trabalho. Assim, segundo Martins<sup>31</sup>, os empregados devem observar as normas de higiene e segurança do trabalho, inclusive as instruções ou ordens de serviço quanto cuidados no local de trabalho, de modo a evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, colaborando com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho. O eventual descumprimento, pelo obreiro, das orientações do empregador pode

---

<sup>28</sup> CLT, Art. 154.

<sup>29</sup> FINCATO, Denise Pires. Saúde, Higiene e Segurança no Teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. In: *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*. Porto Alegre, v. 3, nº 9, out./dez. 2009. p. 119.

<sup>30</sup> CLT, Art. 157.

<sup>31</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. In: *Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário*. São Paulo. v. 2, nº 18/2001, p. 349.

ensejar a incidência do poder disciplinar<sup>32</sup>. Considera-se falta grave do empregado quando este não observa as instruções expedidas pelo empregador, assim como quando não usa os equipamentos de proteção individual que lhe são fornecidos pela empresa<sup>33</sup>.

Questão relevante no trato da saúde, em especial da dimensão psicossocial do teletrabalhador, é a possibilidade do sentimento de exclusão que pode acompanhar o trabalho à distância. O isolamento e a falta de relacionamento pessoal com os colegas podem não ser benéficos e podem acabar desestimulando muitos profissionais, podendo até mesmo contribuir para o desenvolvimento de quadros depressivos, pois "(...) *não é segredo que a política do escritório desempenha um grande papel no desenvolvimento de carreira. E a política do escritório não viaja bem através de um modem*" (STARFIRE, apud KUGELMASS, 1996, p. 99)<sup>34</sup>. A realização periódica de reuniões presenciais entre colegas de trabalho, seja para a realização de cursos de atualização na empresa, seja para confraternização, bem como a disponibilização gratuita, pelo empregador, de serviços de acompanhamento psicológico para seus empregados podem ser alternativas eficazes no combate ao isolamento do teletrabalhador.

A saúde e a segurança no teletrabalho devem ser tratadas com o rigor, dispondo de todas as ferramentas necessárias para propiciar melhorias no ambiente de trabalho e fazer cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho, ainda que as atividades não sejam realizadas no estabelecimento da empresa.

## 1.7. O DIREITO À DESCONEXÃO E O DANO EXISTENCIAL

O uso das tecnologias de comunicação e informação no teletrabalho, seja para a própria execução das tarefas seja para o controle da jornada, contribui para a disponibilidade excessiva do empregado, cuja subordinação ao empregador ultrapassa os limites físicos da empresa. Devido à própria natureza do teletrabalho, o empregador, assim como o empregado, também sai dos limites da empresa e adentra em outros âmbitos da vida do empregado<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> O poder disciplinar é a prerrogativa da qual o empregador pode lançar mão para impor sanções disciplinares aos seus empregados diante da prática de atos faltosos.

<sup>33</sup> CLT, Art. 158, parágrafo único, alínea "b".

<sup>34</sup> MACIEL, Eduardo Magno Boonen. As várias faces do teletrabalho: lar doce escritório? Dissertação (Mestrado). PUC/MG, 2002, p.60.

<sup>35</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, n. 126, abr./jun./2007.

Diante disso, faz-se necessário dar a esse trabalhador a garantia de não ser acionado pelo empregador a qualquer momento do dia, prejudicando não só o obreiro, mas todo o seu núcleo familiar. A essa garantia dá-se o nome de direito à desconexão.

O direito à desconexão consiste no direito do teletrabalhador se desvincular (não estar à disposição) da empresa para usufruir os intervalos interjornada e intrajornada, o lazer, as férias ou de qualquer período destinado ao seu descanso de forma integral, garantindo a ele a separação entre trabalho e vida privada e a preservação do ambiente familiar. Conforme diz o juiz Eduardo Câmara - Gestor do Núcleo de Conciliação do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco: "*O fato de você permanecer fora do ambiente de trabalho, às vezes, lhe traz a obrigatoriedade, pelo menos, psicológica, de se manter conectado o tempo todo. Mas o empregado tem direito à desconexão, que é esse afastar da rotina de trabalho para poder usufruir os seus intervalos.*"<sup>36</sup>. O direito à desconexão consiste no desligamento tanto físico quanto mental do empregado, visando assegurar os direitos fundamentais ao lazer, ao repouso e à limitação da jornada de trabalho<sup>37</sup>, como forma de garantir o convívio familiar e social dos empregados.

O Tribunal Regional da 10ª Região tratou de um caso onde o empregado, no gozo de suas férias, ainda que à distância, estava participando das atividades regulares da empresa. A comprovação se deu pela apresentação de e-mails enviados pela empresa demandando o empregado, que os respondia e executava as tarefas. O tribunal entendeu que, por serem as férias direito do trabalhador ao justo descanso para sua recuperação física e mental, se o empregado trabalha nesse período, ainda que on-line, faz jus ao pagamento das férias, pois não foram plenamente gozadas:

FÉRIAS. DEMANDA DO EMPREGADOR POR MEIO ELETRÔNICO. INTERRUPTÃO. CONCESSÃO IRREGULAR. DEVER DE REMUNERAR. Na atual sociedade tecnológica e digital, especialmente em tempos do teletrabalho, as questões envolvendo o tempo à disposição do empregador trazem novas perspectivas ao Direito do Trabalho. As incipientes legislação e jurisprudência a respeito do tema exigem a adoção de alguns parâmetros balizadores para a solução das controvérsias. Dentre eles, revela-se crucial determinar de quem partiu a iniciativa pelo labor. Se do empregado, não há que se falar em obrigação de remunerar; se do empregador, esta se impõe. Demonstrando a correspondência eletrônica que as férias foram interrompidas para atender às demandas da reclamada, impõe-se o pagamento respectivo. Recurso provido. (TRT 10 - RO –

---

<sup>36</sup> Reportagem Especial - *Saiba mais sobre o home office ou trabalho distância*. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/23203685](http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/id/23203685)>. Acesso em: 27 set. 2016.

<sup>37</sup> CF/88, art. 6º e art. 7º, XIII e XV.

00310-2012-012-10-00-1, 1ª Turma, Relator Desembargador: Dorival Borges de Souza Neto, Data de Julgamento: 20/02/2013, Data de Publicação DEJT: 08/03/2013).

Ainda sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entendeu que, durante o descanso, deve haver total desconexão do empregado:

DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado "direito à desconexão do trabalho", expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O "direito ao não trabalho", durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana (TRT 4 - RO - 1199000320095040332 RS, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).

Quando o controle da jornada é negligenciado (muitas vezes não por impossibilidade, mas por conveniência do empregador), o teletrabalhador acaba se submetendo a jornadas exaustivas de trabalho que afetam direta e negativamente sua saúde, vida profissional e social. A conduta patronal que impõe um volume excessivo de trabalho e exige do empregado metas difíceis de serem alcançadas, que requerem um esforço intenso às custas do lazer, do descanso, de seus projetos, da vida social e familiar, desrespeitando o direito à desconexão, gera o chamado dano existencial. O empregado que tem seu dia tomado pelo trabalho tem comprometidos seu avanço profissional e sua realização como ser humano. Segundo Neto<sup>38</sup>:

O trabalho, ao mesmo tempo que alimenta e dignifica, pode, a contrassenso, também retirar a dignidade do homem, quando se avança sobre aspectos da vida privada e intimidade, privando-o do lazer, descanso e desligamento (formal) das suas atividades diurnas de labor.

---

<sup>38</sup> NETO, Célio Pereira Oliveira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego, ARQUIVOS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO SOCIAL CESARINO JÚNIOR, v. 39, p. 79-102, 2015.

O dano existencial ocorre quando o trabalhador é privado de executar ou de dar prosseguimento ao seu projeto de vida e o convívio social e familiar são prejudicados, sem que tal seja sua vontade, por não dispor de descanso, lazer e livre gozo do seu tempo. Em que pese a CLT estabelecer como jornada máxima permitida 8 horas diárias, acrescidas de 2 horas suplementares, a realidade fática é outra. Muitos empregados trabalham por horas a fio e são privados até mesmo de seus descansos semanais e férias por conta do excesso de trabalho. A jurisprudência vem firmando entendimento de que os casos em que o empregado é impedido de se desconectar, tendo frustrados seus projetos de vida pessoal, ultrapassam a questão do pagamento de horas extras e adentram no campo do dano existencial, dando ao empregado a possibilidade de reparação de danos que tenham suportado por conta do trabalho. Nesse sentido decisão do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em relação ao tema:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. Todo ser humano tem direito de projetar seu futuro e de realizar escolhas com vistas à sua auto-realização, bem como a fruir da vida de relações (isto é, de desfrutar de relações interpessoais). O dano existencial caracteriza-se justamente pelo tolhimento da autodeterminação do indivíduo, inviabilizando a convivência social e frustrando seu projeto de vida. A sujeição habitual do trabalhador à jornada exaustiva implica interferência em sua esfera existencial e violação da dignidade e dos direitos fundamentais do mesmo, ensejando a caracterização do dano existencial.(TRT 4ª R - RO: 0000491-82.2012.5.04.0023, Relator: TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL, Data de Julgamento: 15/05/2014)

Ainda sobre o tema, o entendimento do TRT da 2ª Região:

JORNADA EXTENUANTE - DIREITO AO LAZER. DANO MORAL EXISTENCIAL CONFIGURADO A sujeição habitual do empregado à jornada extenuante viola bem jurídico garantido por norma constitucional, a integridade física e mental do trabalhador, bem como o princípio da dignidade humana, acarretando o direito à indenização por dano moral, que encontra supedâneo no inciso X, do artigo 5º da CF. Importa salientar que a Carta Magna assegura ao trabalhador jornada não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (inciso XIII, artigo 7º), bem como o direito ao lazer (artigo 6º), necessário ao descanso e ao convívio familiar e social, evitando as conseqüências de uma jornada elástica e desgastante, com sérios gravames para o empregado, empregador e o Estado. A tutela ao lazer também é invocada no plano internacional como direito fundamental. (TRT-2 - RO: 00007622320145020041 SP 00007622320145020041 A28, Relator: IVETE RIBEIRO, Data de Julgamento: 09/12/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/01/2015)

O pagamento de horas extras não é fator excludente para o recebimento de indenização por dano existencial. Segundo Steckel<sup>39</sup>:

É preciso destacar que mesmo que tenha sido corretamente pago o excesso de horas extraordinárias trabalhadas, o empregado faz jus a tal indenização por dano existencial, pois não é a não quitação, pelo empregador, dessas horas de jornada suplementar, que dão ensejo a indenização, mas sim o fato de o empregador a partir dessa jornada abusiva ter retirado do empregado a oportunidade de desfrutar do convívio com seus filhos, com sua família, com seus amigos.

Ilustra-se tal compreensão com decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que condenou empregador a indenizar sua empregada por ter ela sido submetida, durante 8 anos, a jornadas com duração de 12 a 13 horas diárias, com intervalo de apenas 30 minutos:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico-objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso provido. (TRT-4 – RO 0000105-14.2011.5.04.0241 -1ª Turma. Rel. Desembargador José Felipe Ledur).

O tribunal entendeu que a jornada excessiva causou danos à vida familiar, projetos de vida e saúde da obreira, configurando-se o dano existencial. A decisão reformou entendimento de 1º grau que concluiu que a autora ter cumprido a jornada excessiva, por si só, não caracterizaria dano existencial e que a reparação deveria se dar apenas na esfera patrimonial, com o pagamento de horas extras. Conforme o desembargador, ao submeter a trabalhadora por vários anos a jornadas excessivas, a reclamada "*converteu o extraordinário em ordinário, interferindo indevidamente na esfera existencial da sua empregada, fato que*

---

<sup>39</sup> STECKEL, Paola Bronzatto. *Teletrabalho: subordinação e controle da jornada*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014.



*dispensa demonstração. Seu proceder contraria decisão jurídico-objetiva de valor que emana dos direitos fundamentais do trabalho*"<sup>40</sup> e deverá indenizá-la por isso.

Contudo, cabe observar que a jurisprudência admite o dano existencial em situações onde houve real prejuízo ao projeto de vida e à vida relacional do empregado, não admitindo sua existência em qualquer situação de extrapolação da jornada. Se o trabalhador optou por um projeto de vida de dedicação ao trabalho, não há que se falar em dano existencial <sup>41</sup>:

DANO EXISTENCIAL – ASCENSÃO PROFISSIONAL – AUSÊNCIA DE CONSTRANGIMENTO – INDENIZAÇÃO INDEVIDA – "Indenização por danos existenciais. Caso em que resta inviável o deferimento de indenização por danos existenciais à reclamante, já que ela teve ascensão profissional na empresa em que laborava. Na análise do contexto de projeto de vida da autora, deve ser levada em consideração não só a redução do tempo destinado ao lazer e ao convívio social que a demandante teve, mas também a ascensão profissional pela qual ela passou. A realização profissional também integra o projeto de vida de quem vive do trabalho. Ocorre que, em muitas vezes, a escolha por um projeto acaba relativizando a realização de outros. No caso, a reclamada não pode ser responsabilizada por esta relativização, já que a reclamante não foi obrigada, nem coagida a exercer função de confiança. Indenização por dano moral. Assédio moral. Caso em que o contexto da prova documental e testemunhal produzida evidencia que a reclamante foi vítima de agressão verbal praticada por superior hierárquico, em um contexto de cobrança excessiva por metas, conduta que afronta os arts. 1º, III e IV, 5º, III e X, e 170, todos da Constituição Federal." (TRT 04ª R. – RO 0001137-87.2010.5.04.0015 – 7ª T. – Rel. Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira – DJe 19.07.2012).

Na mesma linha decisão do TRT da 4ª Região:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUBMISSÃO A **JORNADA EXTENUANTE**. PREJUÍZO NÃO COMPROVADO. O dano existencial é espécie de dano imaterial. No caso das relações de trabalho, o dano existencial ocorre quando o trabalhador sofre dano/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo empregador, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc., ou de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal. Não é qualquer conduta isolada e de curta duração, por parte do empregador, que pode ser considerada como dano existencial. Para isso, a conduta deve perdurar no tempo, sendo capaz de alterar o objetivo de vida do trabalhador, trazendo-lhe um prejuízo no âmbito de suas relações sociais. Na hipótese dos autos, embora conste que o Autor se submetia frequentemente a uma **jornada** de mais de 15 horas diárias, não ficou demonstrado que o Autor tenha deixado de realizar atividades em seu meio social ou tenha sido afastado do seu

<sup>40</sup> TRT 4 –RO - 0000105-14.2011.5.04.0241 -1ª Turma. Rel. Desembargador José Felipe Ledur.

<sup>41</sup> NETO, Célio Pereira Oliveira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. In: *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, v. 39. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, 2015. p. 79-102.

convívio familiar para estar à disposição do Empregador, de modo a caracterizar a ofensa aos seus direitos fundamentais. Diferentemente do entendimento do Regional, a ofensa não pode ser presumida, pois o dano existencial, ao contrário do dano moral, não é "in re ipsa", de forma a se dispensar o Autor do ônus probatório da ofensa sofrida. Não houve demonstração cabal do prejuízo, logo o Regional não observou o disposto no art. 818 da CLT, na medida em que o Reclamante não comprovou o fato constitutivo do seu direito. Recurso de Revista conhecido e provido (TRT 4. – RO 0000620-36.2011.5.04.0019 – 5ª T. – Relª Juíza Conv. Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi – DJe 13.12.2013).

Tal entendimento parece absurdo. Ao analisar-se o dano existencial no Direito do Trabalho, deve-se ter em conta o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que decorre do próprio caráter cogente e de ordem pública do Direito do Trabalho. Segundo Delgado<sup>42</sup>, “*ele aduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato*”. O princípio da indisponibilidade visa igualizar, no plano jurídico, a desigualdade natural existente entre empregado-empregador. Esse princípio tem por fim proteger o obreiro não apenas perante o empregador, mas também com relação a ele mesmo, de forma que não abra mão, ainda que por livre vontade, dos direitos legalmente previstos.

Segundo Delgado<sup>43</sup>, são direitos de indisponibilidade absoluta aqueles que merecem tutela de nível de interesse público, “*por traduzir um patamar civilizatório mínimo*”, como é o caso do direito ao descanso e “*à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador*”. Segundo Delgado<sup>44</sup>, diferentemente do que aconteceria com os direitos de indisponibilidade relativa:

[...] tratando-se de parcela imantada de indisponibilidade absoluta, o autor da ação não terá de evidenciar prejuízo em face de uma questionada transação envolvendo a parcela, dado que a nulidade será decretada automaticamente pela autoridade judicial perante a qual se apresentou a lide.

Sendo assim, parece desarrazoado o entendimento de que se o empregado opta por exercer jornadas extenuantes não faça jus à indenização por dano existencial pelo fato de ter optado por dedicar-se ao trabalho e ter obtido ascensão profissional na empresa. Os direitos fundamentais ao lazer e ao descanso são direitos indisponíveis do trabalhador que visam a higidez física e mental do empregado, devendo, pois, serem repetidos. É também

---

<sup>42</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015, p. 204.

<sup>43</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015, p. 219.

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015, p. 220.

descabido o entendimento do julgado supracitado, que considerou que a frequente submissão do empregado a uma jornada de mais 15 horas diárias, por si só, não tenha afetado negativamente o projeto de vida, a saúde, a vida profissional e social do empregado, gerando, assim, o dano existencial.

## 2. CAPÍTULO II: A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

### 2.1. A LEI 12.551/2011 E A CLT

Segundo o Centro de Estudos de Teletrabalho e Alternativas de Trabalho Flexível (Cetel), de 15 milhões a 50 milhões de brasileiros praticam o teletrabalho<sup>45</sup>. A imprecisão numérica se deve às variadas definições para o termo, que pode abranger diferentes conceitos de atuação profissional, e ao fato de muitas empresas não formalizarem a atividade. Embora em ascensão, o teletrabalho cresce no Brasil numa escala muito menor que em outros países como os Estados Unidos, Espanha e Portugal. Na América Latina, países como a Venezuela, México, Colômbia, Peru e a Argentina já regulam o teletrabalho.

Ainda não há em nosso ordenamento jurídico uma legislação específica sobre o tema. A falta de uma legislação mais ampla gera insegurança jurídica e mantêm os empregadores na defensiva quanto à adoção dessa modalidade de trabalho.

No ano de 2011, com a edição da Lei 12.551/2011<sup>46</sup>, houve uma alteração legislativa modificando a redação do art. 6º da CLT, que passou a dispor que, havendo relação de emprego, não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado:

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.

---

<sup>45</sup> BAIMA, Cesar. Trabalho em casa oferece vantagens e desafios para a sustentabilidade. In: *O Globo*, Rio de Janeiro, 22 out. 2013.

<sup>46</sup> A Lei nº. 12.551/2011 teve origem no Projeto de Lei nº. 3.129/2004, de autoria do Deputado Eduardo Valverde, pertencente ao Partido dos Trabalhadores – PT de Rondônia, apresentado ao Congresso Nacional, aonde recebeu parecer favorável dos integrantes da Câmara dos Deputados, sendo, posteriormente, remetido ao Senado Federal, sob o nº. 102/2007, para apreciação. O Projeto de Lei nº. 102/2007 teve por finalidade equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, ou seja, abrangeria, expressamente, os teletrabalhadores. Ao justificar sua iniciativa, o autor da proposição afirma que a evolução tecnológica e as mutações do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade variável. O tradicional comando direto entre o empregador e o empregado, hoje, cede lugar ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle.

Tal inclusão mostra a preocupação por parte do legislador em garantir aos teletrabalhadores os mesmos direitos trabalhistas dos empregados que prestam serviços dentro das empresas. A referida alteração, embora não possa ser considerada uma inovação no meio jurídico trabalhista, que já reconhecia jurisprudencialmente o vínculo de emprego independentemente do local da prestação dos serviços, trouxe um incentivo maior e uma relativa segurança para a adoção do teletrabalho no país. Relativa porque não é clara quanto às modalidades possíveis de teletrabalho e outras questões jurídicas importantes. A lei apenas equiparou o teletrabalhador ao trabalhador comum, sem tratar das eventuais peculiaridades concretas.

Segundo Fincato e Bublitz<sup>47</sup>, apesar do reconhecimento que Lei 12.551/2011 trouxe, ainda restam perguntas que não foram respondidas com a alteração legislativa ocorrida, sendo necessária uma regulamentação específica. Questões como a que categoria sindical estariam subordinados os teletrabalhadores, como controlar suas jornadas sem adentrar no foro da intimidade, vida privada e honra, como seria feito e a cargo de quem ficaria o controle de saúde e segurança do trabalho, dentre outras, precisam de uma resposta segura e adequada.

A regulamentação do teletrabalho é passo fundamental para que as relações trabalhistas fiquem mais protegidas, sendo importante tanto para o trabalhador, que terá assegurado seus direitos, quanto para o empregador, que ainda tem dúvidas quanto os direitos e deveres.

## 2.2. PERSPECTIVAS DE REGULAMENTAÇÃO: PROJETOS DE LEI

A atualização das leis trabalhistas frente à introdução da tecnologia nas relações de trabalho é vital para abrigar as especificidades do teletrabalho e para a existência real de uma tutela ao teletrabalhador no Brasil. O legislador possui papel relevante na regulamentação dessa nova modalidade de trabalho à distância, buscando soluções que minimizem ou eliminem as desvantagens que porventura possam advir desse modelo de contratação, deixando direitos e deveres bem definidos.

Cabe fazer uma breve análise de alguns projetos de lei sobre o teletrabalho que estão tramitando no Congresso Nacional.

---

<sup>47</sup> FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. *A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011*. Revista do Direito (Santa Cruz do Sul. Online), v.3, p. 107-135, 2014.

O Projeto de Lei nº 4.505-A/08 (ANEXO I), anterior à Lei nº 12.551/11, visa regulamentar o trabalho a distância e disciplinar as relações de teletrabalho. Segundo o projeto, teletrabalho é toda forma de trabalho que envolve um empregador ou um cliente e um empregado ou trabalhador autônomo e é realizado regularmente à distância, por meio de tecnologias de informática e de telecomunicações<sup>48</sup>. Entre outras prerrogativas, o teletrabalhador terá direito a salário, férias, feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença. Como a jornada é aberta, os teletrabalhadores não terão, no entanto, direito a horas extras. A remuneração deverá, portanto, ajustar-se às horas normais de trabalho.

Algumas críticas podem ser feitas ao projeto. Em primeiro lugar, a própria conceituação é problemática na medida em que insere a figura do trabalhador autônomo como um teletrabalhador, ampliando demasiadamente o conceito<sup>49</sup>. Em segundo lugar, a utilização de um critério percentual para a caracterização do teletrabalho<sup>50</sup> (o trabalhador deve ocupar mais de 40% de seu tempo de trabalho fora das dependências da empresa) vai contra a natureza do próprio teletrabalho, que permite ao empregado trabalhar em qualquer lugar. Em terceiro lugar, o projeto não contempla o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores<sup>51</sup>, sob o argumento de que o controle empresarial é virtual e aberto, ferindo direito constitucional e indo de encontro aos princípios do não retrocesso social, que impede a exclusão de direitos já conquistados pelos trabalhadores, e da proteção. A proposta restringe o local da prestação dos serviços aos telecentros<sup>52</sup>, deixando de fora o teletrabalho em domicílio, o nômade e o transnacional. Ademais, o projeto carece de orientações quanto ao controle da jornada (ainda que de forma virtual) e de instruções que levem em conta a privacidade do trabalhador quando o controle for exercido, não traz os deveres do empregador nem a responsabilidade quanto ao custeio da tecnologia. Segundo Bastos<sup>53</sup>, “*trata-se de um texto extremamente sintético e simplista, que nem de longe atende às necessidades de regulamentação da matéria*”.

O Projeto de Lei nº 274/2013 (ANEXO I) propõe modificações na CLT para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. O projeto tem um viés mais protetivo em comparação com os outros e, dentre outras modificações, prevê o dever do empregador de

---

<sup>48</sup> PL 4505/08, Art. 1º.

<sup>49</sup> COSTA, da Geovana Specht Vital. *Teletrabalho: análise do Projeto de Lei 4.505/2008, Lei 12.551/2011 e o Código de Trabalho português/2003*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 103, ago 2012.

<sup>50</sup> PL 4505/08, Art. 1º.

<sup>51</sup> PL 4505/08, Art. 6º, parágrafo único.

<sup>52</sup> PL 4505/08, Art. 2º.

<sup>53</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014. p. 25-52.

informar o empregado sobre diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho, além de fiscalizar o seu cumprimento. Trata de questões como o fornecimento de equipamentos, responsabilidade em caso de danos ao empregado, direitos sindicais, não discriminação e ressarcimento de despesas.

O Projeto de Lei nº 326/2013 (ANEXO I) propõe acrescentar ao Título IV da CLT o Capítulo VIII-A para dispor sobre o teletrabalho. Divide o trabalho à distância em duas modalidades: o trabalho regular, que seria aquele desenvolvido à distância, mas como se na empresa estivesse e o teletrabalho, onde o empregado executa suas atividades fora do estabelecimento da empresa com o auxílio de meios telemáticos e informatizados<sup>54</sup>. O projeto dispõe que o empregado responde pelos riscos do local de trabalho, mas faz jus a um seguro de vida e acidentes pessoais<sup>55</sup>. A proposta peca ao estabelecer critérios percentuais para a caracterização do teletrabalho (o trabalhador deve ocupar mais de 50% de seu tempo de trabalho fora das dependências da empresa)<sup>56</sup>. O projeto de lei isenta o empregador de responder solidaria ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do teletrabalho, respondendo apenas quando o dano for causado por equipamento fornecido pela empresa ou for dano de percurso<sup>57</sup>. Segundo a redação do PL 326/2013, no teletrabalho não há controle da jornada, e, conseqüentemente, não há direito ao pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho.

De modo geral, apesar das iniciativas e projetos de lei, o teletrabalho ainda carece de um esforço legislativo que seja eficaz na efetivação dos direitos dos teletrabalhadores.

### 2.3. A SOBRATT

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) é uma sociedade civil sem fins lucrativos que tem por missão disseminar o trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, apoiando seu desenvolvimento e contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e produtividade dos trabalhadores “*de maneira a estabelecer um maior equilíbrio entre o*

---

<sup>54</sup> PL 326/2013, Art. 504 –A.

<sup>55</sup> PL 326/2013, Art. 504 –D, caput.

<sup>56</sup> PL 326/2013, Art. 504-B.

<sup>57</sup> PL 326/2013, Art. 504 – D, § 1º.

*mundo contemporâneo, a tecnologia, o meio-ambiente, a qualidade de vida e a inclusão social*<sup>58</sup>.

A entidade auxilia diversas empresas orientando sobre a implantação do teletrabalho, esclarecendo quais são as vantagens desse modelo de contratação para a empresa, colaboradores e sociedade, quais os cuidados a serem tomados quanto ao perfil dos trabalhadores que se adaptarão ou não ao teletrabalho, quais os investimentos deverão ser feitos na empresa (tecnologia da informação), quais os direitos e deveres do empregador e do empregado e como a empresa deverá acompanhar os resultados advindos da implantação do teletrabalho.

Recentemente, a SOBRATT lançou uma cartilha sobre a implantação do teletrabalho para propor soluções à questão da mobilidade urbana no contexto dos Jogos Olímpicos Rio 2016<sup>59</sup>. Tendo em vista o contingente de turistas, imprensa, moradores e atletas que circulariam pela cidade do Rio de Janeiro, os deslocamentos seriam afetados e como a maior parte dos deslocamentos urbanos tem como destino o local de trabalho, as empresas poderiam encontrar no teletrabalho uma alternativa vantajosa para o trânsito nas grandes cidades<sup>60</sup>. A cartilha não se propõe a ser um manual completo sobre o tema, mas um guia para que cada empresa, conforme o perfil de seus trabalhadores, cargo, horários e infraestrutura possa encontrar seu manual definitivo.

#### 2.4. O TELETRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O avanço tecnológico possibilitou a adoção do processo digital na Administração Pública, mudando a forma de trabalhar. Como o acesso aos autos, processos, pedidos e documentos pode ser feito de forma remota pelos servidores, é possível que estes realizem suas funções sem a necessidade de estar nas dependências físicas do órgão ou entidade. O serviço público vem se valendo do teletrabalho e já oferece modelos bem sucedidos de sua implantação. Cabe fazer uma breve análise sobre como a Administração Pública vem

---

<sup>58</sup> SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Missão*. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao/>>. Acesso em: 14 set. 2016.

<sup>59</sup> SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Cartilha de orientação para implantação do Teletrabalho e Home Office* – Contribuição para a mobilidade urbana durante os jogos olímpicos e paraolímpicos. Rio de Janeiro: Sobratt, 2016.

<sup>60</sup> O teletrabalho foi utilizado nas Olimpíadas de Pequim e Londres. Disponível em: <<http://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>>. Acesso em: 18 set. 2016.

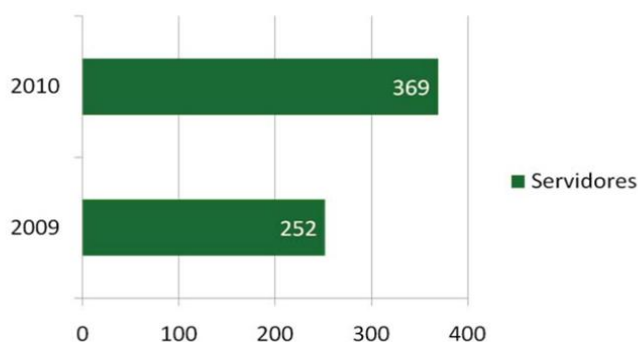


adotando essa modalidade de trabalho à distância, com destaque para o Tribunal de Contas da União, a Receita Federal e o Tribunal Superior do Trabalho.

#### 2.4.1. O TCU e o teletrabalho

O Tribunal de Contas da União aderiu ao teletrabalho em 2009. O órgão foi um dos pioneiros a regulamentar o teletrabalho e tem obtido bons resultados. O objetivo inicial era reduzir o estoque de processos do Tribunal e atender às necessidades de seus servidores, humanizando o serviço público.

A Portaria TCU 139/2009<sup>61</sup> estabeleceu um programa piloto de teletrabalho, motivado pela necessidade de imprimir maior produtividade à instrução de processos e a possibilidade de redução de custos operacionais do Tribunal. O órgão contou, inicialmente, com a adesão de cerca de 10% a 12% de seus servidores, dos quais é exigido maior produtividade (15% acima das metas determinadas para atividades presenciais) em comparação com os servidores que trabalham na Corte de Contas, com avaliações trimestrais dos resultados. A experiência trouxe um clima organizacional mais harmônico nas unidades, redução de custos do Tribunal e melhorias na satisfação pessoal dos servidores<sup>62</sup>. Segundo dados extraídos pelo próprio TCU, 252 servidores utilizaram o teletrabalho no ano de 2009 e 369 no ano de 2010<sup>63</sup>:



<sup>61</sup> Portaria - TCU nº 139/2009. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto.

<sup>62</sup> TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. *Novos passos em busca da modernização do controle externo*. Ascom. 2010.

<sup>63</sup> TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. *Novos passos em busca da modernização do controle externo*. Ascom. 2010.

Em 2010, por conta dos resultados positivos, a prática foi incorporada pelo Tribunal com a Portaria – TCU nº 99/2010<sup>64</sup>. Segundo Ferreira<sup>65</sup>:

As atividades do corpo técnico do TCU são cem por cento de natureza intelectual, no sentido de resultarem de estudo, observação, pesquisa, raciocínio, reflexão e digitação. A necessária interação com outros colegas e com a chefia pode e deve acontecer, inclusive presencialmente, em reuniões e sempre que o servidor for convocado. O teletrabalho proporciona vantagens para o servidor, para a instituição e é uma medida ecológica e voltada para a sustentabilidade.

A quantidade de teletrabalhadores está limitada a 30% dos servidores da unidade e não podem teletrabalhar servidores que atuem nos serviços de atendimento ao público interno e externo, pois estes seriam prejudicados. Existem critérios rigorosos para que o servidor possa aderir ao teletrabalho. Não pode, por exemplo, estar em estágio probatório ou ter incorrido em falta disciplinar. O servidor deverá estar disponível para comparecer às dependências do Tribunal quando convocado, é o responsável pela infraestrutura necessária para o serviço, deve observar os procedimentos relativos à segurança da informação na retirada de documentos e processos, consultar diariamente seu e-mail, informar seu gerente sobre o andamento dos processos e manter telefones de contato atualizados e ativos.

#### 2.4.2. A Receita Federal e o teletrabalho

No ano de 2012, a Receita Federal instituiu, a título de experiência-piloto, a realização de teletrabalho pelos servidores integrantes da Carreira de Auditoria, nas atividades de análise e julgamento de processos administrativos fiscais e desenvolvimento de sistemas corporativos na área de tecnologia da informação<sup>66</sup>. A experiência durou dezoito meses em algumas unidades previamente autorizadas pelo Secretário da RFB, com avaliações trimestrais das metas e dos resultados alcançados.

---

<sup>64</sup> Portaria - TCU nº 99/2010. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, nos termos da Portaria - TCU nº 139, de 9 de março de 2009.

<sup>65</sup> FERREIRA, Octávio José Pessoa. Adoção de Teletrabalho na Administração Pública. Um exemplo de transição organizacional? In: *Escola de Redes*, 22 abr. 2010.

<sup>66</sup> Portaria RFB nº 947, de 20 de abril de 2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil.

O teletrabalho é compatível com a natureza intelectual e técnica desenvolvida por esses servidores. Cabe observar que se o desempenho do servidor for inferior ao estabelecido (15% a mais de produtividade), não se adaptar ao serviço, poderá haver a reversão em função da conveniência do serviço. Apenas as atividades passíveis de mensuração objetiva do desempenho do servidor podem ser desenvolvidas em teletrabalho. A exigência de maior produtividade gerou descontentamento entre os auditores, que não veem razão para onerar o teletrabalhador com metas maiores. Defendem que as metas deveriam ser as mesmas para teletrabalhadores e servidores presenciais a fim de que não haja discriminação.

Na Receita Federal também há exigências pessoais para o exercício do teletrabalho, não podendo teletrabalhar servidores em estágio probatório, que ocupem cargos em comissão ou função de confiança, que atuem no atendimento ao público externo e interno ou outras atividades que exijam a presença física do servidor. Assim como no TCU, o teletrabalhador da Receita também é responsável pela infraestrutura de sua estação de trabalho.

#### 2.4.3 O TST e o teletrabalho

Em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Resolução Administrativa 1499/2012<sup>67</sup> que regulamenta o teletrabalho. O teletrabalho é facultativo e fica a critério do gestor de cada unidade do TST. Foram definidos critérios e requisitos para a realização de tarefas fora das dependências do Tribunal, mediante o controle de acesso e avaliação de desempenho e das condições de trabalho. Assim como na Receita Federal, o teletrabalho no Tribunal fica adstrito às funções onde se possa mensurar objetivamente o desempenho do servidor. O TST optou por não controlar a jornada dos servidores por meios telemáticos e informatizados, exigindo destes o cumprimento de metas com produtividade de no mínimo 15% superior à estipulada para o trabalho presencial. Estas devem estar dentro dos parâmetros da razoabilidade, e sempre que possível contar com o consenso dos servidores. É vedado para servidores em estágio probatório ou que tenham incorrido em falta disciplinar. É limitado a 30% dos servidores de cada unidade, com prioridade dada aos portadores de necessidades especiais. Os setores de atendimento ao público devem manter plena capacidade de funcionamento.

---

<sup>67</sup> Resolução administrativa TST nº 1499/2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências.

Diante do resultado positivo, foi assinado ato<sup>68</sup> pelo presidente do TST, alterando a Resolução Administrativa 1499/2012 de forma a ampliar o limite de servidores em teletrabalho de 30% para 50%, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada. A modalidade está restrita aos servidores que exercem suas atividades no Distrito Federal e não podem se ausentar em dia de expediente sem autorização prévia formal de seu superior. Os servidores devem cumprir a meta estabelecida, manter telefones de contato atualizados e ativos, consultar diariamente seus e-mails, atender às convocações para comparecimento no órgão, reunir-se com a chefia imediata (a cada 15 dias) para apresentar os andamentos dos trabalhos. Caso sejam descumpridas as regras o servidor poderá perder o benefício.

O TST avalia a experiência de teletrabalho positivamente, com aumento da produtividade dentro do órgão, economia de recursos, humanização do trabalho, melhoria da satisfação de seus servidores e modernização do serviço público.

---

<sup>68</sup> Resolução Administrativa TST nº 1679, de 1º de julho de 2014. Referenda o ATO CDEP.SEGPES. GDGSET. GP Nº 327, de 16 de junho de 2014, praticado pela Presidência do Tribunal, que altera os artigos 5º, 8º e 9º da Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º/2/2012, que regulamenta o Teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

### 3. CAPÍTULO III: REFLEXOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho impacta diretamente a relação empregado-empregador e indiretamente toda a sociedade em que tal relação se desenvolve, oferecendo vantagens e desvantagens conforme é empregado. Segundo Serra<sup>69</sup>, “há que dizer que as vantagens e as desvantagens devem ser entendidas como potenciais, dependendo a sua existência efetiva das reais condições, oferecidas pela empresa e pela sociedade global, em que se efectua o teletrabalho”. Cabe pontuar algumas das vantagens e desvantagens nas perspectivas do empregado, do empregador e da sociedade.

#### 3.1. VANTAGENS

Na perspectiva do empregado o teletrabalho, se aplicado corretamente, pode trazer muitas vantagens. Dentre elas, destaca-se o (não) deslocamento para o trabalho: o empregado que antes se desgastava no trânsito, pode agora desfrutar do tempo que perdia como lhe aprouver, seja para executar tarefas que gerem ganhos profissionais, realiar os afazeres domésticos ou mesmo ter momentos de lazer. Isso reduz consideravelmente os custos com transporte, vestuário e alimentação, além de proporcionar mais bem-estar ao trabalhador.

O teletrabalho pode ser uma alternativa vantajosa para quem deseja gastar mais tempo no convívio familiar. O empregado consegue conciliar a questão profissional com questões familiares, podendo participar mais ativamente da criação dos filhos, da vida doméstica e oferecer apoio às pessoas idosas ou doentes que estejam aos seus cuidados sem a necessidade de se ausentar do trabalho. O teletrabalhador também detém melhor gestão do seu tempo, dada à flexibilidade de jornada e horário de trabalho, adequando as tarefas ao seu biorritmo. Soma-se a isso a redução ou até mesmo ausência de conflito com os colegas de trabalho.

Na perspectiva do empregador o teletrabalho representa um meio de alcançar vantagens competitivas consideráveis. Há um significativo aumento da produtividade dos empregados, pois o tempo despendido com deslocamentos pode ser revertido em tempo de trabalho produtivo. Também são diminuídos os custos fixos com deslocamento (vale-transporte ou veículo fornecido pela empresa), redução dos custos com infraestrutura (energia,

---

<sup>69</sup> SERRA, Paulo. *O teletrabalho: conceitos e implicações*. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1995/96.

água, imobiliário, limpeza e conservação) e ganho de espaço na empresa (escritórios e garagem). Observe-se que a redução dos custos com transporte, em especial, é questão ainda nebulosa na análise das reais vantagens do teletrabalho, pois dois são os entendimentos possíveis acerca do tema. Afinal, o empregado presencial que tem seu contrato alterado para agora teletrabalhar perderia o direito à percepção do vale-transporte? O valor do benefício poderia ser reduzido, tendo em vista que os deslocamentos casa-trabalho serão diminuídos com a adoção do teletrabalho?

O primeiro entendimento é o de que como a concessão do vale-transporte objetiva custear os deslocamentos entre a residência e o local de trabalho, na medida em que o transporte deixou de ser necessário para o teletrabalhador, sua concessão faria parte do *ius variandi* do empregador, em uma linha semelhante, por exemplo, à supressão do trabalho noturno<sup>70</sup>. Segundo este entendimento, a supressão do vale-transporte representaria uma alteração unilateral lícita do contrato, não importando por quanto tempo o empregado recebeu este benefício.

Contudo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva impede que ocorram mudanças no contrato de trabalho que possam resultar em lesão ou prejuízo para o trabalhador<sup>71</sup>. Tal princípio visa garantir a manutenção do equilíbrio do pacto laboral e proteger o trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação laboral. O segundo entendimento é o de que a alteração unilateral do contrato para suprimir o vale-transporte, portanto, seria prejudicial. A teor do disposto na Lei nº 7.418/85<sup>72</sup>, é obrigação do empregador, quando solicitado pelo empregado, fornecer o vale-transporte. Assim, a tese de que o vale-transporte deixa de ser necessário só seria defensável quando o empregado absolutamente não tem necessidade de ir à empresa (teletrabalho total), trabalhando o tempo inteiro em casa ou onde estiver. O Decreto nº 95. 247/87 dispõe que todos os empregados celetistas são beneficiários do vale-transporte, inclusive “*os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador*”. Se a CLT não faz distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no

---

<sup>70</sup> SÚMULA 265, TST: “A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno”.

<sup>71</sup> CLT, Art. 468.

<sup>72</sup> Lei nº 7.418/1985, Art. 1º: “Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.”

domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam presentes os pressupostos da relação de emprego<sup>73</sup>, o teletrabalhador também faria jus ao vale-transporte. Como a recomendação é a de que o obreiro não se isole, comparecendo com certa frequência ao estabelecimento do empregador, seja para atender a algum chamado deste, para participar de reuniões, cursos ou confraternizações da equipe, precisará se deslocar até o trabalho em algumas ocasiões durante a vigência do contrato laboral. Ademais, o art. 1º da Lei nº 7.418/85 não vincula a percepção do vale-transporte a uma distância mínima, haja vista que o benefício é um adiantamento das despesas do trabalhador que faz uso do transporte público regular. Assim, o teletrabalho não excluiria o direito à percepção do vale-transporte, mas o valor do benefício poderia ser reduzido em função da diminuição dos deslocamentos<sup>74</sup>.

Dentre as vantagens é verificada ainda a redução do absenteísmo e a interrupção dos serviços da empresa, uma vez que grande parte das faltas e licenças é utilizada para resolução de problemas pessoais como necessidades pontuais de assistência à família, consultas médicas, greves de ônibus, por exemplo.

Importante também destacar a relevância e impactos do teletrabalho na sociedade. O teletrabalho apresenta-se relevante principalmente na questão ambiental, apresentando-se como alternativa de trabalho sustentável, pois reduz os congestionamentos e, conseqüentemente, as emissões de carbono e demais poluentes tóxicos, contribuindo para a melhoria da qualidade do ar. Contudo, segundo Sousa<sup>75</sup>:

Trata-se de uma questão polémica e que não está, ainda, demonstrada. Existem autores que referem que a redução do número de viagens realizadas diariamente pelos trabalhadores convencionais contribui para a diminuição da poluição de origem rodoviária e dos congestionamentos de tráfego nas grandes cidades e ainda que um menor número de deslocamentos leva a menor consumo de combustíveis fósseis nos meios de transportes. No entanto mais recentemente tem vindo a ser apontado o facto de que os tele-trabalhadores se transformam em trabalhadores móveis necessitando também de se deslocar quer para contacto directo com clientes quer aos escritórios mas com diferente regularidade e diferentes percursos ou seja há mais trabalhadores móveis presentes nos transportes durante o período normal de trabalho.

---

<sup>73</sup> CLT, Art. 6º, caput.

<sup>74</sup> O projeto de lei nº 326/2013 defende a concessão ao teletrabalhador de metade do vale-transporte a que faria jus normalmente.

<sup>75</sup> SOUSA, Lázaro. A intranet e as pessoas deficientes na empresa, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>. Acesso em: 20 out. 2016.

Ademais, a descentralização do trabalho, com a criação de telecentros ou mesmo o teletrabalho em casa, leva desenvolvimento à outras áreas das cidades e contribui para a geração de empregos em locais onde as condições geográficas, demográficas ou econômicas não favoreciam seu desenvolvimento<sup>76</sup>.

### 3.2. DESVANTAGENS

Se, conforme demonstrado anteriormente, o teletrabalho criou inúmeras vantagens, também pode ser desvantajoso para alguns trabalhadores, especialmente se sua adoção vier acompanhada da precarização das relações de trabalho. A lacuna legislativa que ainda se faz presente no ordenamento jurídico brasileiro no que se refere ao teletrabalho pode ampliar a vulnerabilidade do empregado, dando margem para que este seja prejudicado ou até mesmo explorado. O trabalhador pode suportar um ônus excessivo se não forem observados aspectos como o correto e limitado controle de sua jornada e medidas preventivas de saúde e segurança do trabalho, por exemplo.

Para o empregado, o teletrabalho mostra-se desvantajoso quando aquele não se adapta ao trabalho à distância, seja por faltar-lhe o conhecimento técnico necessário, por não reagir bem ao afastamento do ambiente tradicional de trabalho ou mesmo por não ter a disciplina exigida para o desempenho das atividades de forma remota. A distribuição dos trabalhadores deve levar em conta o perfil de cada indivíduo e o conjunto específico de habilidades necessário para o exercício teletrabalho, pois o recrutamento de um empregado sem a aptidão desejada e a falta de uma postura inclusiva desse trabalhador pode dar ensejo ao desenvolvimento de patologias de ordem psíquica como ansiedade, estresse excessivo e depressão, aumentando o número de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

Uma das maiores desvantagens do teletrabalho é a possibilidade do isolamento nocivo do teletrabalhador. Isso porque a falta do convívio profissional pode gerar no empregado a sensação de exclusão da empresa, desestimulá-lo ou até deixá-lo marginalizado na carreira (menores chances de ascensão na carreira por não estar sendo “visto”), frustrando seus projetos profissionais e tirando a satisfação que o trabalho deveria lhe proporcionar. A execução das tarefas em local distante da sede da empresa pode tornar o trabalho mais

---

<sup>76</sup> SOUSA, Lázaro. A intranet e as pessoas deficientes na empresa, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>. Acesso em: 20 out. 2016.



solitário, não contando o empregado com a ajuda de seus colegas na mesma intensidade do trabalho presencial. Um período de experiência e adaptação com a adoção do teletrabalho parcial, *feedbacks*, reuniões regulares com chefia e colegas, por exemplo, são formas de inserir o empregado na equipe e garantir bons resultados, ou pelo menos minimizar os resultados ruins. Segundo Rodrigues<sup>77</sup>:

A ausência de estreitamento nas relações de trabalho pode impedir, muitas vezes, a ascensão profissional e as novas promoções. Esta desvantagem pode, no entanto, ser neutralizada com o teletrabalho parcial, onde o comparecimento na empresa em alguns dias da semana elimina, ou ao menos minimiza, a sensação de isolamento social.

Outra desvantagem é a ocorrência de jornadas excessivas, aumentando a disponibilidade do empregado ao empregador e diminuindo seu tempo livre para o descanso e lazer e a interferência abusiva do trabalho na vida privada, ferindo seu direito à desconexão. O empregado ultrapassa o limite legal da jornada e o empregador, sob o argumento da impossibilidade de controle e fiscalização, nega-lhe o direito à percepção das horas extraordinárias trabalhadas. Há ainda o risco do desenvolvimento de doenças ocupacionais (lesões por esforço repetitivo, por exemplo) se o ambiente de trabalho não estiver corretamente montado de forma que as normas ergonômicas sejam respeitadas.

Desvantajosa é a maior dificuldade em relação à organização sindical desses trabalhadores devido à descentralização do trabalho. Conforme Menezes, Nedel e Silva<sup>78</sup>:

A atuação do sindicato pode ser minorada, pois a prestação de serviços ocorre online e os problemas e violações dela decorrentes não são testemunhados por outros trabalhadores. As interações se desenvolvem entre o obreiro e o seu supervisor, o que faz com que muitos dos problemas decorrentes dessa nova modalidade de trabalho sejam invisíveis aos demais trabalhadores e à própria representação sindical.

---

<sup>77</sup> RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. Universidade de São Paulo, 2011, p. 73.

<sup>78</sup> MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Nathalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. *O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento*. Universidade Federal da Paraíba, PPGCJ. Prim@ Facie International Journal (Direito, História e Política), ISSN 1678-2593, v. 14, n. 27, 2015.

Os sindicatos devem estar atentos à temática do teletrabalho, atuando para que o teletrabalhador não fique desprotegido, “*pois suas demandas terão mais força se forem representadas pelo sindicato, o que evidenciará que os anseios são de toda uma categoria*”<sup>79</sup>.

A falta de disciplina do empregado que opta pelo teletrabalho pode ser uma grande fonte de problemas para o seu desempenho e gerenciamento do tempo. O trabalhador precisa delimitar os momentos de trabalho e não permitir que haja confusão entre vida laboral e vida privada. Quando a família do empregado não entende que ele está trabalhando tendem a afetar seu rendimento por meio de inúmeras interrupções da jornada para atender situações que tiram sua concentração e tomam seu tempo. É claro que se o empregado opta por se fazer mais presente em casa vai estar disponível para emergências ou tarefas cotidianas, mas não pode ser algo que venha a afetar seu desempenho no emprego, ou mesmo prolongar a jornada<sup>80</sup>, por não ter conseguido cumprir as metas por conta das interrupções<sup>81</sup>. Isso pode afetar inclusive o relacionamento familiar, gerando estresse e a diminuição do rendimento laboral. Devem ser esclarecidas no momento da contratação as regras a serem observadas nos casos de afastamento ou interrupção do trabalho, ocasionados por problemas com equipamentos, emergências familiares ou casos de força maior enfrentados pelo obreiro. O mesmo vale para distrações do próprio empregado que pode confundir trabalho e lazer quando está fora do ambiente da empresa. O empregador não pode tolerar sobrejornadas vinculadas ao mau uso do tempo pelo empregado. Percebendo a ocorrência de tais problemas, o tomador de serviços poderá utilizar seu poder disciplinar – e, até mesmo, a eventual dispensa para conter tal tipo de problema.

Para o empregador, também pode haver desvantagens com a adoção do teletrabalho. Isso porque a modalidade ainda enfrenta desafios comportamentais e de cultura dentro das

---

<sup>79</sup> MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Nathalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. *O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento*. Universidade Federal da Paraíba, PPGCJ. Prim@ Facie International Journal (Direito, História e Política), ISSN 1678-2593, v. 14, n. 27, 2015.

<sup>80</sup> CLT, Art. 61, § 3º: “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto: § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente”.

<sup>81</sup> A questão é se, se tais paradas do trabalho, que não são dadas pelo empregador e nem tem como serem fiscalizadas pelo empregador (e, portanto, derivam exclusivamente da vontade do empregado), então não estaríamos diante de uma situação de interrupção (em sentido técnico-jurídico) da jornada, que, portanto, não contaria como seu prolongamento? Essa é uma questão complicada, até porque o controle temporal da jornada no teletrabalho é efetivamente um problema, especialmente quando não há metas bem delineadas.

empresas. Muitas empresas resistem ao teletrabalho por ser presente na mentalidade de muitos empregadores a noção de que “se eu não estiver vendo o meu trabalhador, ele não estará trabalhando”, o que não se mostra nada razoável. A implantação do teletrabalho deve passar pela sensibilização e informação dos gestores quanto a essa modalidade de trabalho. Segundo Sousa<sup>82</sup>:

[...] importa saber qual a disponibilidade das empresas para adotarem novas modalidades de trabalho, quais as actividades que elas estão dispostas a dar a executar a entidades externas e qual o modelo de tele-trabalho mais adequado. Por outro lado, há que determinar e analisar percepções, expectativas e ideias pré-concebidas, de modo a gerir adequadamente eventuais resistências e a apresentar soluções passíveis de serem adoptadas e utilizadas eficazmente.

Dentro das desvantagens para o empregador encontram-se a dificuldade no controle e supervisão da jornada e na fiscalização do ambiente ocupacional e da saúde do empregado (prevenção de doenças e acidentes do trabalho). Além disso, aumentam os custos com capacitação, infraestrutura de conexão de dados, licenciamento de softwares e comunicação para cada teletrabalhador. Outro ponto relevante diz respeito à confidencialidade de dados e informações da empresa. Como o empregado está fora das dependências da empresa, há o risco de pessoas não autorizadas acessarem os sistemas e as informações empresariais, o que não é desejável. Como o teletrabalho é dependente da tecnologia e da telecomunicação, necessário que sejam feitos fortes investimentos em segurança virtual a fim de evitar o vazamento ou de informações da empresa que possam comprometer sua competitividade ou credibilidade<sup>83</sup>.

Possivelmente desvantajosa é também a eventual diminuição do sentido de coletividade (coesão de grupo) e da convivência pessoal no ambiente de trabalho para troca de experiências, tomada de decisões, discussão de ideias e valorização do trabalho em equipe.

---

<sup>82</sup> SOUSA, Lázaro. A intranet e as pessoas deficientes na empresa, 2015. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>. Acesso em: 20 out. 2016.

<sup>83</sup> Embora este seja um problema de qualquer empresa ligada à rede, mesmo que seus empregados trabalhem presencialmente. O investimento em segurança digital é uma necessidade para qualquer empresa que se utilize dos sistemas de informação, pois a conexão com a internet deixa os dados e arquivos empresariais cada vez mais expostos a ação dos hackers e malwares presentes nas redes.

### 3.3. O TELETRABALHO COMO FORMA DE INCLUSÃO SOCIAL

Um dos ganhos mais significativos na adoção do teletrabalho é a inclusão social e o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com dificuldades de locomoção das mais variadas espécies sejam em razão da idade, condição física ou localização geográfica.

A flexibilização do local de trabalho permite que as pessoas com deficiência possam ser melhor inseridas no mercado de trabalho. A pessoa com deficiência, a despeito de sua eventual qualificação e competência, além de vivenciar, por vezes, o preconceito<sup>84</sup>, ainda enfrenta dificuldades ao se deslocar pela grande maioria das cidades brasileiras. A mobilidade reduzida do trabalhador com deficiência aliada à infraestrutura precária dos centros urbanos acaba por tornar mais árduo o deslocamento casa/trabalho. O teletrabalho surge como meio de inclusão destes trabalhadores no mercado de trabalho, pois, “ao levar o trabalho até o trabalhador”, reduz a necessidade dos deslocamentos diários até a empresa, permitindo ao empregado realizar suas tarefas em qualquer lugar, inclusive na sua própria casa. O trabalhador com deficiência que teletrabalha no domicílio (que já está, na maioria dos casos, adaptado às suas necessidades) pode realizar suas tarefas com mais conforto e sem grandes custos ao empregador no que diz respeito às adaptações que teria de fazer na empresa para abrigar o trabalhador com deficiência<sup>85</sup>.

Se, por um lado, o teletrabalho pode promover a inclusão, por outro lado, pode servir de meio para o isolamento social. É evidente que o objetivo do teletrabalho não é isolar o trabalhador com deficiência, o que constituiria um retrocesso social inaceitável<sup>86</sup>. O empregador deve estar atento à necessidade de fazer o seu empregado sentir-se parte da equipe e promover meios de integração (reuniões periódicas, treinamentos coletivos, etc.) sempre que possível. Isso vale para todos os trabalhadores, não apenas para os trabalhadores com deficiência, afinal, todos os que de alguma forma têm dificuldade de deslocamento, seja

---

<sup>84</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014. p. 25-52.

<sup>85</sup> LAMB, Nairo Venício Wester; KAUER, Viviane Catellan. *A regulamentação do teletrabalho como forma de promover a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho*. In: XI Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2014, Santa Cruz do Sul. Anais do Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2014. v. 11. p. 01-16.

<sup>86</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014. p. 25-52.

por deficiência, idade avançada, condição física temporária, distância ou escassez de transporte, podem se beneficiar do teletrabalho.

## 4. CAPÍTULO IV: O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

### 4.1. O ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é toda ação ou omissão repetitiva que tem por objetivo atingir a moral, a honra ou o patrimônio psicológico do empregado através de atos reiterados que o humilham, desqualificam, desmoralizam ou geram constangimento. Pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta de um colega ou superior hierárquico, o prejuízo suportado pelo trabalhador e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano. Maurício Godinho Delgado<sup>87</sup> assim define o assédio moral:

Define-se o assédio moral como a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.

O Tribunal Regional da 3ª Região ao tratar do assédio moral assim dispôs:

EMENTA: "MOBBING" OU ASSÉDIO MORAL. TIPIFICAÇÃO. REPERCUSSÕES. O "mobbing" ou assédio moral no trabalho, que não se confunde com assédio sexual, é o "terror psicológico" impingido ao trabalhador, "ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho" (cf. Márcia Novaes Guedes, in "Mobbing - Violência Psicológica no Trabalho", Revista LTr, 67-2/162/165). Exterioriza-se por formas diversas, reiteradas, e "pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar", "um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho" (cf. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho", Revista da ABMCJ, nº 2, p. 109). A violência psicológica no trabalho atenta contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do trabalhador, ensejando a reparação moral e/ou material pertinente. (TRT 3 - RO - 00936-2003-036-03-00-5- 8ª Turma -Rel. Juíza Denise Alves Horta DJMG 29/05/2004).

A Constituição Federal de 1988 dispõe que são invioláveis a honra, a intimidade e a integridade física e psíquica da pessoa, possibilitando, inclusive, a reparação pelo dano moral sofrido<sup>88</sup>. O assédio moral no ambiente de trabalho, além de dar ensejo ao rompimento do

<sup>87</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 1308.

<sup>88</sup> CF/88, Arts. 5º, V e X e 7º, XXVIII.

vínculo empregatício, por caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta o patrimônio extrajudicial do obreiro. Importante ressaltar que não é essencial a prova da repercussão do fato na órbita subjetiva do trabalhador para que seja deferido o pedido de reparação por danos morais. Isso porque se trata de sentimentos profundos da alma humana e dispensam comprovação, sendo suficiente a prova do ilícito, o dano e o nexo causal<sup>89</sup>. Demonstrado o ilícito, o dano se presume.

#### 4.2. O ASSÉDIO MORAL POR MEIOS ELETRÔNICOS E O TELETRABALHO

O avanço tecnológico, como visto, prouduziu uma redefinição das possibilidades do trabalho. A forma de execução das tarefas e as relações trabalhistas estão em constante processo de modificação e evolução. A tecnologia transforma não apenas o modo de execução das tarefas na empresa, mas também o modo de comunicação entre empregado-empregado e entre empregado-empregador.

Com as ferramentas tecnológicas disponíveis o trabalho pode ser executado remotamente em qualquer lugar, não estando mais restrito às unidades tradicionais de trabalho. O teletrabalho vem ganhando espaço no mercado, trazendo consigo desafios jurídicos e de gestão das relações trabalhistas. Apesar de o teletrabalho muitas vezes dar a impressão de que o empregado está desconectado das ordens diretas do empregador, a verdade é que o trabalhador continua a ser cobrado, agora através de uma tela. A comunicação entre empregado-empregador é estabelecida quase que inteiramente via aplicativos de mensagens instantâneas, e-mails ou outros meios virtuais. O uso da internet e dos meios telemáticos de comunicação no teletrabalho traz consigo a necessidade de se estar atento ao modo como a informação é transmitida (faltas ou excessos podem gerar situações inapropriadas ou constrangedoras) e aos limites do poder diretivo do empregador, principalmente no que diz respeito às práticas de assédio moral, que também podem ocorrer no ambiente de trabalho virtual.

O assédio moral no teletrabalho ocorre em função do modo pelo qual o trabalho é desenvolvido. Como o empregado não está presente fisicamente na empresa o empregador pode se sentir livre para agir de forma mais agressiva e desrespeitosa no trato com ele, pois está por detrás da tela do computador, do tablet ou do celular. Os canais virtuais de

---

<sup>89</sup> CC/02, Arts. 186,187,927,932, III, 944, 949 e 950.

comunicação como e-mails, mensagens de texto ou sistemas informatizados empresariais, são ferramentas essenciais para o exercício do teletrabalho e devem ser utilizados com cautela por todas as partes envolvidas na relação de emprego para não submeter os trabalhadores ao constrangimento eletrônico.

O assédio moral por meios eletrônicos pode se apresentar de várias formas. Pode ser horizontal ou vertical. O assédio moral virtual horizontal ocorre entre colegas de trabalho de mesma hierarquia. Esse tipo de assédio é muito comum e é motivado, muitas vezes, por vingança ou inveja. Note-se que nesses casos, o empregador não se exime da responsabilidade<sup>90</sup>, pois cabe a ele manter o ambiente de trabalho hígido e equilibrado<sup>91</sup>. O assédio moral virtual vertical ocorre entre o empregado e seu superior hierárquico. O assédio pode se dar com a exclusão do empregado das tomadas de decisão da empresa (deixando-o de fora de grupos criados para a comunicação da equipe, por exemplo), desconsiderando suas ideias, não respondendo suas mensagens (a recusa na comunicação visando desestabilizar emocionalmente o empregado é uma forma de dizer que este é desinteressante à empresa)<sup>92</sup> ou reduzindo suas tarefas de modo a prejudicá-lo. Pode ocorrer de forma mais agressiva, com e-mails coletivos mostrando erros desse empregado, expondo-o a situações constrangedoras em redes sociais e ferramentas de comunicação como o WhatsApp, por exemplo.

A princípio, a prova do assédio moral por meios eletrônicos é de mais fácil comprovação, pois as mensagens podem ser salvas, os e-mails impressos e/ou transmitidos a outros para que tomem conhecimento e possam servir de testemunhas. Contudo há casos em que será necessário perícia em computadores patronais a depender das circunstâncias concretas. Isso porque o anonimato favorece a prática desse tipo de assédio – o agressor acredita ficar impune – pois, sobretudo nos casos de assédio moral horizontal, não se sabe num primeiro momento quem foi o responsável pela agressão.

O assédio moral virtual pode gerar danos mais expressivos que o assédio moral presencial devido à velocidade e ao poder de alcance que as informações lançadas na internet, seja por meio das redes sociais, e-mails ou mensagens, possuem. A extensão do dano se torna enorme, principalmente se considerarmos que ofensas à dignidade e à honra de um

---

<sup>90</sup> Súmula nº 341, do STF: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

<sup>91</sup> CLT, Art. 157.

<sup>92</sup> SANTOS, Wanderley Elenilton Gonçalves. *Assédio Moral, Bullying, Mobbing e Stalking: semelhanças, distinções e consequências jurídicas*, 2016.



trabalhador podem representar uma limitação ao acesso ao mercado de trabalho (muitas empresas verificam redes sociais e informações da pessoa antes de contratá-la)<sup>93</sup>.

O assédio moral, por vezes, decorre do anseio exarcebado por maior produtividade da empresa, ligando-se ao modo como o trabalho é organizado e cobrado. Assim, as metas são supervalorizadas em detrimento da saúde do trabalhador, que é pressionado pelo seu superior de forma a ferir sua integridade psicológica e desestabilizá-lo emocionalmente. A exigência de metas por produtividade é válida e integra o poder diretivo do empregador. O problema é quando a chefia, no exercício de suas prerrogativas, expõe o obreiro a situações humilhantes como forma de atingir os resultados empresariais desejados. O abuso do poder diretivo, demonstrada a ocorrência de cobranças excessivas e humilhantes pelo empregador, enseja reparação à esfera moral do empregado. Segundo Delgado, os instrumentos para o alcance de maior produtividade são limitados pelos princípios e regras tutelares da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e emprego, da segurança, do bem-estar e da saúde do trabalhador<sup>94</sup>.

O caso da “Ilha sem papel” aborda o tema do assédio moral por meios eletrônicos. Trata-se de caso analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em que uma empresa utilizava um programa de computador denominado “ilha sem papel”, criado para controlar, diariamente, o cumprimento das metas e a produtividade dos seus empregados e estabelecer a comunicação entre o supervisor e os empregados da empresa. Segundo a empregada reclamante, conforme executavam as atividades, eram enviados relatórios diários a todos os integrantes da equipe com a produtividade de cada empregado. Recebiam mensagens elogiosas e de incentivo os que estivessem alcançando as metas. Caso contrário, recebiam mensagens ofensivas, sendo chamados, dentre outras coisas, de “perdedores da ilha”, “deste nível não dá nem para gari”, “burros” e “incompetentes”. Ademais, a empregada alegou sofrer ameaças constantes de dispensa caso não batesse as metas.

O Tribunal entendeu que a conduta da empresa ao fazer a cobrança das metas de forma vexatória configurou verdadeiro assédio moral, abusando do exercício do poder diretivo e ferindo a integridade psicológica não só da empregada reclamante, mas de todos os empregados:

---

<sup>93</sup> GALIA, Rodrigo Wasem. *Cyberbullying: conceito, caracterização e consequências jurídicas*, 2015. Disponível em: <<http://emporiiodireito.com.br/tag/assedio-moral-virtual/>> Acesso em: 04 nov. 2016.

<sup>94</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 897-898.

DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS POR METAS. FORMA PELA QUAL SÃO REALIZADAS AS COBRANÇAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória. (TRT – 3 - RO 01260-2011-143-03-00-3 – 11ª Turma - Rel. Desembargador Heriberto de Castro. Data de Publicação: 31/10/2012).

A existência do referido programa foi comprovada pelo próprio depoimento pessoal da preposta da ré e o nexos causal ressaltado pelo depoimento de testemunhas. Acrescenta-se a isso a reclamada não ter comprovado, segundo o relator, “*em nenhum momento da instrução processual, que sua cobrança por metas era adequada, escoreta e que buscava motivar sua empregada*”<sup>95</sup>. A conduta se enquadra na definição de assédio moral, visto ser reiterada, causando humilhação e constrangimento à obreira durante todo o pacto laboral, sendo rebaixada perante seus colegas de trabalho. O relator decidiu pela responsabilização da empresa pela violação aos direitos da personalidade da empregada, em decorrência da conduta ilícita de seus supervisores.

Recentemente, a 1ª Câmara do Tribunal Regional da 12ª Região também enfrentou a questão do assédio moral virtual<sup>96</sup>. Trata-se de caso em que a empregada alega ter sido assediada pelo seu supervisor na frente dos demais empregados e no grupo da empresa no aplicativo de mensagens WhatsApp. O supervisor teria feito piadas pejorativas com o corpo da obreira, chamando-a de “gorda”, “feia” e “bunda mole”. O relator menciona, para ilustrar o constrangimento a que era submetida a empregada, uma foto em que ela aparece com um bigode (desenhado) e que foi usada como capa do grupo do WhatsApp. Mais do que uma mera brincadeira de mau gosto, entende o relator que as constantes (quase diárias) ofensas à empregada configuram assédio moral visto ferir sua esfera extrapatrimonial.

O Tribunal entendeu que as constantes humilhações criaram um ambiente hostil de trabalho que tornava insustentável a manutenção do vínculo de emprego e que a conduta desrespeitosa do gerente da empresa, comprovada pelas provas carreadas aos autos, gera a responsabilidade pela indenização à esfera moral da empregada.

---

<sup>95</sup> TRT - 3 - RO 01260-2011-143-03-00-3 – 11ª Turma- Rel. Desembargador Heriberto de Castro. Data de Publicação: 31/10/2012.

<sup>96</sup> TRT – 12 – RO 0002421-48.2014.5.12.0022 – 1ª Câmara - Rel. Desembargador Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Data de publicação: 05/02/2015.

O assédio moral por meios eletrônicos também ocorre quando há violação da correspondência eletrônica do empregado. Segundo Delgado, o mesmo princípio constitucional de inviolabilidade da correspondência<sup>97</sup> incide nas hipóteses de correspondência eletrônica, gerando a violação dever de reparação<sup>98</sup>. É o que entendeu o Tribunal Superior do Trabalho, ao enfrentar a questão:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÃO DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA (E-MAIL). Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão de assédio moral e violação de correspondência eletrônica (e-mail). O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto probatório, entendeu que ficou comprovado o assédio moral (por meio de perseguição, rigor excessivo e chacota) e a violação da correspondência eletrônica (chacota baseada no conteúdo dos e-mails), ferindo direitos da imagem e vida privada da reclamante. Assim, sob o enfoque probatório, não há como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal, pois, nos termos da Súmula nº 126 do TST, é vedado o reexame do conteúdo das provas produzidas e a sua valoração. A aplicação da Súmula nº 126 do TST impede o exame da alegação de violação de lei e de que foi contrariada súmula, bem como dos arestos colacionados. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral apenas é viável quando a condenação é irrisória ou exorbitante. No caso, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), e, ante os fatos consignados (assédio moral e violação de correspondência eletrônica), não é desproporcional o valor fixado, o que não justifica a excepcional intervenção desta Corte no feito. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015).

O empregador tem autonomia para regular o uso dos meios telemáticos que viabilizam o trabalho, mas isso não lhe confere o direito de adentrar na esfera privada de seus empregados. O empregador pode fixar regras concernentes ao uso dos equipamentos de labor e da internet, bloqueando o acesso a determinados sites, por exemplo. Segundo Delgado, “cabe ao empregador ofertar ferramentas de trabalho a seus empregados, para uso no ambiente de trabalho, no exercício de seu poder diretivo e regulamentar”<sup>99</sup>. Assim, pode fixar regras para o uso dos equipamentos ofertados e bloquear o acesso “a sítios pornográficos, de estrito lazer e similares”<sup>100</sup>. No teletrabalho, em especial, como o controle da jornada pode ser feito por softwares e o mesmo computador que o obreiro utiliza para o

---

<sup>97</sup> CF/88, Art. 5º, XII.

<sup>98</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 897.

<sup>99</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 898.

<sup>100</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 898.

trabalho pode ser usado para seus fins particulares em sua casa, por exemplo, é preciso estabelecer regras claras, sensatas e prefixadas nesse processo<sup>101</sup>. Questão ainda nebulosa é se o acesso a determinados sites poderia ser bloqueado no computador pessoal do empregado. Mesmo o teletrabalho sendo exercido através do computador pessoal do obreiro, no horário de trabalho, ele estará conectado à rede empresarial. Toda fiscalização deve levar em conta os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade a fim de que não haja invasão da privacidade do trabalhador nem prejuízos à empresa caso o empregado cometa algum ato irregular.

É preciso diferenciar “*os emails particulares do trabalhador em contraponto com os emails que a empresa fornece a seu empregado como estritos instrumentos de trabalho*”<sup>102</sup>. Conforme Delgado, os e-mails particulares, ainda que acessados no computador da empresa detêm inviolabilidade plena. Contudo, os e-mails corporativos, desde que meramente instrumentais, possuem regência normativa diversa<sup>103</sup>. O Código Civil estabelece em seu artigo 932, III, que são responsáveis pela reparação civil: “*o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele*”. Portanto, atos que vinculam a empresa são passíveis de fiscalização, pois não são atos privados do empregado, mas atos jurídicos feitos em nome do empregador e sob a responsabilidade deste. Cabe a este, então, ao fornecer e-mail corporativo ou qualquer outro instrumento virtual de trabalho vedar o uso para fins que não sejam os estritamente profissionais.

Em 2014, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um município e o Arquivo Público do município ao pagamento de indenização por danos morais a dois empregados cujas correspondências eletrônicas foram acessadas pela superintendente da autarquia. O Tribunal entendeu que houve abuso ao acessar e divulgar o conteúdo das mensagens trocadas entre os profissionais, sem a autorização dos mesmos. O relator explicou que o empregador pode adotar medidas garantidoras de sua propriedade e exercer seu poder diretivo, contudo, sem afrontar os direitos fundamentais à intimidade e privacidade dos empregados:

---

<sup>101</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 897.

<sup>102</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 897.

<sup>103</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª Ed. LTr. São Paulo. 2015. p. 897.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA. PROGRAMA DE MENSAGEM INSTANTÂNEA (MSN). ACESSO AO CONTEÚDO DAS MENSAGENS ENVIADAS E RECEBIDAS PELOS EMPREGADOS. OFENSA AO DIREITO À INTIMIDADE. VIOLAÇÃO DO SIGILO DA CORRESPONDÊNCIA. ABUSO DO PODER DIRETIVO. 1. Hipótese em que o Colegiado de origem concluiu que o acesso, por parte do empregador, ao conteúdo das mensagens enviadas e recebidas pelos reclamantes via MSN, não enseja o pagamento de indenização por danos morais, registrando que “o direito ao sigilo da correspondência assegurado constitucionalmente não pode servir de arrimo para que o trabalhador troque diariamente por tempo considerável correspondência via MSN com colega de serviço, pois a máquina colocada à sua disposição tem como objetivo a atividade profissional”. 2. Violação do art. 5º, X e XII, da Carta Magna, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos moldes do art. 896, “c”, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido.

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA. PROGRAMA DE MENSAGEM INSTANTÂNEA (MSN). ACESSO AO CONTEÚDO DAS MENSAGENS ENVIADAS E RECEBIDAS PELOS EMPREGADOS. OFENSA AO DIREITO À INTIMIDADE. VIOLAÇÃO DO SIGILO DA CORRESPONDÊNCIA. ABUSO DO PODER DIRETIVO. 1. O empregador, no âmbito do seu poder diretivo (art. 2º da CLT), pode adotar medidas a fim de assegurar o cumprimento pelos empregados do seu compromisso de trabalho e de proteger a sua propriedade. Deve fazê-lo, contudo, sempre respeitando os direitos fundamentais do trabalhador, dentre os quais está incluído o direito à intimidade. 2. No caso dos autos, é incontroverso que o empregador, na tentativa de recuperar determinado documento, acessou um dos computadores utilizados no ambiente de trabalho e, na oportunidade, fez a leitura das mensagens trocadas entre os reclamantes via MSN, sem a autorização dos mesmos. 3. Tais fatos evidenciam que o poder diretivo foi exercido de forma abusiva, mediante a utilização de práticas que importaram em ofensa ao direito à intimidade e ao sigilo da correspondência, assegurados nos arts. 5º, X e XII, da Carta Magna. 4. Com efeito, a comunicação via MSN - ainda que estabelecida durante o horário de trabalho, por meio de computador fornecido pela empresa -, por ostentar natureza estritamente pessoal, é inviolável, não sendo possível o exercício, pelo empregador, de qualquer tipo de controle material, ou seja, relativo ao seu conteúdo. 5. Nesse contexto, em que os atos praticados pelo empregador não se encontravam dentro de seu poder diretivo, traduzindo-se em violação dos direitos de personalidade dos reclamantes, resta configurado o dano moral passível de indenização. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR - 4497-69.2010.5.15.0000– 1ª Turma – Rel. Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Data de Publicação: 07/03/2014).

Em resumo, constitui obrigação do empregador manter um ambiente hígido de trabalho na empresa, evitando condutas desrespeitosas no trabalho. No teletrabalho, a utilização dos meios telemáticos deve ser acompanhada de instrução prévia a todos os integrantes da equipe a fim de que não sejam cometidos atos que violem a dignidade do trabalhador nem que gerem confusão entre a vida laboral e a vida privada. Alguns cuidados podem ser tomados a fim de evitar a ocorrência do assédio moral no teletrabalho, tais como procurar criticar o desempenho de cada empregado de forma particular, tratar os empregados com imparcialidade (sem exclusões virtuais ou presenciais), coibir qualquer tipo de

tratamento desrespeitoso e não enviar mensagens fora do horário de trabalho, por exemplo. Assim, o empregador se exime de futuras ações indenizatórias contra ele e cultiva um ambiente favorável para que seus empregados produzam com satisfação e integridade.

## 5. CONCLUSÃO

A revolução tecnológica das últimas décadas permitiu uma reestruturação do mundo do trabalho. De fato, a inserção dos meios tecnológicos como os computadores pessoais, os celulares, tablets e os novos meios de telecomunicações facilitou a execução do trabalho e impactou o modelo tradicional das relações trabalhistas, alterando o noção de tempo e lugar de trabalho, trazendo novos tipos de atividade descentralizada, realizados por meio da informação e comunicação.

O teletrabalho surge como forma de descentralização da prestação do serviço, permitindo ao empregado sair dos limites territoriais da empresa para trabalhar em qualquer lugar, estabelecendo um controle remoto com seu empregador através das tecnologias da informação e comunicação.

O enquadramento do teletrabalho na relação de emprego é passo fundamental para assegurar os direitos do teletrabalhador. A relação de emprego dá-se pela existência de seus elementos básicos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. No teletrabalho tais elementos serão analisados sob uma nova perspectiva. O elemento da subordinação foi ampliado em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho. A subordinação clássica divide espaço com a subordinação estrutural, que permite considerar subordinados teletrabalhadores, ou seja, aqueles que embora não estejam sob o controle direto do empregador, pois submetidos a conexões remotas por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, fazem parte da estrutura organizacional da empresa.

O controle da jornada do teletrabalhador é perfeitamente possível de ser realizado, mesmo estando fora das vistas do tomador de serviços. Os meios eletrônicos de controle da jornada tornam o controle ainda mais intenso que o realizado presencialmente, e a existência de programas e softwares cada vez mais modernos que permitem monitorar a rotina do empregado torna cada vez menos justificável a alegação de impossibilidade do controle da jornada do empregado como excusa para o pagamento de horas extras. Assim, extrapolada a jornada, o pagamento das horas extras deverá ser feito. Ademais, o fato de o empregado exercer suas funções fora da sede da empresa não exime o empregador de cumprir com as normas de saúde e segurança do trabalho. O poder de fiscalização é um direito do empregador, que tem como finalidade o controle da prestação do serviço, sendo essa uma das

faces da subordinação jurídica inerente ao contrato de emprego. Contudo, no uso dessa prerrogativa, o empregador encontra limites na dignidade e no direito à intimidade do empregado. O empregado também é parte fundamental para a prevenção e aplicação da segurança no trabalho, devendo obedecer às instruções quanto à observância das normas de higiene e segurança do trabalho. O eventual descumprimento, pelo obreiro, das orientações do empregador pode ensejar a incidência do poder disciplinar.

No teletrabalho, o empregado vê-se, por vezes, submetido a jornadas abusivas de trabalho com metas de produção que lhe tomam o todo tempo que seria destinado ao descanso, ao lazer e à vida privada. O direito à desconexão, que nada mais é do que o desligamento físico e mental do obreiro, visa limitar a jornada e assegurar os direitos fundamentais ao descanso e ao lazer, a fim de que ele não vire um escravo virtual. O excesso de conexão, por sua vez, de forma a frustrar os projetos de vida do trabalhador dá ensejo ao dano existencial.

Apesar do avanço alcançado com a edição da Lei 12.551/2011, ela por si só não é suficiente para suprir as lacunas existentes na atual legislação em torno do teletrabalho. A falta de uma legislação específica e clara sobre a matéria inibe a expansão do teletrabalho e dá margem à precarização das relações trabalhistas. A mora por parte do Poder Legislativo em regulamentar a matéria se mostra desarrazoada. É certo que já há algum esforço legislativo para tratar com mais especificidade do teletrabalho, contudo, os projetos que tramitam no Congresso Nacional são extremamente simplistas e não fornecem a proteção necessária ao teletrabalhador. Quanto à via judiciária, nota-se, apesar da lacuna legislativa, uma atuação mais intensa e protetiva dos tribunais na aplicação do direito na medida em que as demandas ali chegam.

Apesar do atraso em relação a outros países, o teletrabalho vem ganhando cada vez mais espaço no cenário brasileiro. Já são várias as empresas que adotaram essa forma de trabalho. Muitos órgãos e entidades da Administração Pública já têm experiências positivas com o teletrabalho e sua adoção pelo Tribunal Superior do Trabalho é de suma importância.

O teletrabalho, como qualquer outra atividade, gera vantagens e desvantagens. Os principais ganhos para o teletrabalhador são a flexibilidade de horários, a redução dos deslocamentos para o trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida familiar e profissional do empregado. Porém, o teletrabalho pode vir acompanhado do isolamento nocivo ao obreiro, de jornadas excessivas e de um ambiente inadequado de trabalho que acaba trazendo prejuízos à



saúde do teletrabalhador (na questão ergonômica, em especial). Como desvantagens, ainda há uma tutela sindical deficitária e maiores possibilidades de conflitos familiares se houver confusão entre trabalho e vida privada. Para o empregador, os maiores índices de produtividade de seus empregados aliado à redução de gastos com infraestrutura básica para a realização do trabalho e transporte tornam o teletrabalho uma alternativa muito atraente. Porém, o tomador dos serviços ainda mostra-se receoso quanto à adoção do teletrabalho, principalmente por conta da falta de regulamentação específica e por encontrar dificuldades no controle e supervisão da jornada e na fiscalização do ambiente ocupacional e da saúde do empregado.

A existência de alguns pontos ainda nebulosos não retira do teletrabalho sua utilidade como forma de inclusão no mercado de trabalho de pessoas que, seja em função do preconceito, estilo de vida ou da dificuldade de locomoção, teriam menores oportunidades, como é o caso de trabalhadores com deficiência, idosos ou pessoas que não têm acesso fácil aos meios de transporte, por exemplo. No caso do trabalhador com deficiência, em especial, possibilitar que este trabalhe em sua própria residência traz a ele maior comodidade, já que o ambiente está, na maioria dos casos, adaptado às suas necessidades, o que o empregador nem sempre tem condições ou interesse em fazer.

O fato de o empregado trabalhar longe das vistas do empregador não o isenta de vir a sofrer assédio moral. Os mesmos meios tecnológicos que permitiram o trabalhador exercer suas atividades fora da empresa podem servir de instrumentos para a prática do assédio moral. Fica claro, portanto, a necessidade de proteção do teletrabalhador frente às práticas abusivas que ferem sua dignidade. Embora a confecção da prova seja mais simples nesses casos, o judiciário ainda precisa unificar doutrina e jurisprudência a respeito do tema que está chegando com cada vez mais frequência aos tribunais.

Conclui-se, portanto, que a tecnologia coloca as relações trabalhistas num constante processo de transformação. Nesse processo, é preciso questionar a maneira pela qual se dá a implantação do teletrabalho no Brasil a fim de garantir a real proteção dos direitos dos teletrabalhadores. O suprimento da lacuna legislativa é medida que se impõe a fim de que as normas jurídicas trabalhistas possam se conformar a essa modalidade de trabalho à distância, com as peculiaridades que ela apresenta.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARES, Olimpio. Olimpíada & Teletrabalho: solução simples para um desafio complexo. In: *Mobilize Brasil*, 21 mar. 2016. Disponível em: <<http://www.mobilize.org.br/noticias/9337/olimpiada-e-teletrabalho-solucao-simples-para-um-desafio-complexo.html>>. Acesso em: 18 set. 2016.

ANDRADE, Pollyanna Vasconcelos Correia Lima de. Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região*, v. 15, n. 1, João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho, 2007. p. 284-303. Disponível em: <[http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18647/Teletrabalho\\_no\\_Ordenamento\\_Jur%C3%ADdico\\_Brasileiro.pdf](http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/18647/Teletrabalho_no_Ordenamento_Jur%C3%ADdico_Brasileiro.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2016.

BAIMA, Cesar. Trabalho em casa oferece vantagens e desafios para a sustentabilidade. In: *O Globo*, Rio de Janeiro, 22 out. 2013. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/ciencia/revista-amanha/trabalho-em-casa-oferece-vantagens-desafios-para-sustentabilidade-10485392>>. Acesso em: 09 out. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Teletrabalho (telework ou telecommuting): uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, v. 10, n. 58, jan./fev. Porto Alegre: Lex, 2014. p. 25-52. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doutrina\\_26145622\\_TELETRABALHO\\_TELEWORK\\_OU\\_TELECOMMUNTING\\_UMA\\_NOVA\\_FORMA\\_DE\\_VER\\_O\\_TEMPO\\_E\\_O\\_ESPACO\\_NAS\\_RELACOES\\_DE\\_TRABALHO.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_26145622_TELETRABALHO_TELEWORK_OU_TELECOMMUNTING_UMA_NOVA_FORMA_DE_VER_O_TEMPO_E_O_ESPACO_NAS_RELACOES_DE_TRABALHO.aspx)>. Acesso em: 14 jul. 2016.

BIRO, M. Meghan. *Telecommuting is the future of work*. Disponível em: <<http://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2014/01/12/telecommuting-is-the-future-of-work/#26469c5c758f>>. Acesso em: 13 out. 2016.

COSTA, da Geovana Specht Vital. Teletrabalho: análise do Projeto de Lei 4.505/2008, Lei 12.551/2011 e o Código de Trabalho português/2003. In: *Âmbito Jurídico*, XV, n. 103, ago. Rio Grande: 2012. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11796](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11796)>. Acesso em: 24 out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DI MARTINO, Vittorio; WIRTH, Linda. Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 109, n. 4. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1990. p. 471.

FERREIRA, Octávio José Pessoa. Adoção de Teletrabalho na Administração Pública. Um exemplo de transição organizacional? In: *Escola de Redes*, 22 abr. 2010. Disponível em: <<http://escoladeredes.net/profiles/blog/list?user=1nitew2ajgbhk>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. *Revista do Direito*, v.3, set. Santa Cruz do Sul: Universidade de Santa Cruz do Sul, 2014. p. 107-135. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/4647/3954>>. Acesso em: 19 ago. 2016.

FINCATO, Denise Pires. Saúde, Higiene e Segurança no Teletrabalho: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. In: *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*. Porto Alegre, v. 3, nº 9, out./dez. 2009. p. 101-123. Disponível em: <[http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF\\_Livre/09\\_artigo\\_05.pdf](http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/09_artigo_05.pdf)>. Acesso em 23 nov. 2016.

GALIA, Rodrigo Wasem. *Cyberbullying: conceito, caracterização e consequências jurídicas*, 2015. Disponível em: <<http://emporiododireito.com.br/tag/assedio-moral-virtual/>> Acesso em: 04 nov. 2016.

LAMB, Nairo Venício Wester; KAUER, Viviane Catellan. A regulamentação do teletrabalho como forma de promover a inclusão social de pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho. In: *Anais do XI Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, v. 11. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2014. p. 01-16. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/11781/1533>>. Acesso em: 09 out. 2016.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. *Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho*. Caxias do Sul: Universidade Federal de Caxias do Sul, 2007. Dissertação (Mestrado). 93 p. Disponível em:

<<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/245/Dissertacao%20Leticia%20M%20E%20Lenuzza.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2016.

LESÃO por esforço repetitivo. In: *Wikipédia*, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2016. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Les%C3%A3o\\_por\\_esfor%C3%A7o\\_repetitivo](https://pt.wikipedia.org/wiki/Les%C3%A3o_por_esfor%C3%A7o_repetitivo)>. Acesso em: 04 out. 2016.

MACIEL, Eduardo Magno Boonen. *As várias faces do teletrabalho: lar doce escritório?* – Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2002. Dissertação (Mestrado). 130 p. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao\\_Macielem\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_Macielem_1.pdf)>. Acesso em: 30 ago. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. In: *Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário*. São Paulo. v. 2, nº 18/2001, p. 349.

MELLO, Alvaro. *Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999. 118 p. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>>. Acesso em: 05 set. 2016.

MENEZES, Cristiane Penning Pauli de; NEDEL, Nathalie Kuczura; SILVA, Rosane Leal da. O Dumping Social como um Novo Desafio que Emerge do Teletrabalho: Delineamento Teórico e Possíveis Alternativas de Enfrentamento. In: *Prim@ Facie International Journal*, v. 14, n. 27. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/25901/15423>>. Acesso em: 17 out. 2016.

NASCIMENTO, Carlota Bertoli. A aplicação do princípio da precaução nas relações de teletrabalho: dever do empregador. In: *Revista Direito Cultura e Cidadania*, v. 4, n. 1, mar. Osório: Faculdade Cenecista de Osório, 2014. p. 06-19. Disponível em: <[http://facos.edu.br/publicacoes/revistas/direito\\_cultura\\_e\\_cidadania/marco\\_2014/pdf/a\\_aplicacao\\_do\\_principio\\_da\\_precaucao\\_nas\\_relacoes\\_de\\_teletrabalho\\_-\\_dever\\_do\\_empregador.pdf](http://facos.edu.br/publicacoes/revistas/direito_cultura_e_cidadania/marco_2014/pdf/a_aplicacao_do_principio_da_precaucao_nas_relacoes_de_teletrabalho_-_dever_do_empregador.pdf)>. Acesso em: 14 set. 2016.

NETO, Célio Pereira Oliveira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. In: *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*, v. 39. São Paulo: Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, 2015. p. 79-102. Disponível em: <<http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2016.

NILLES, Jack M. *Fazendo do Teletrabalho uma Realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 1997. 220 p.

O QUE é TIC?. In: *TotLab*. Notícias, 19 maio 2012. Disponível em: <<http://totlab.com.br/noticias/o-que-e-tic-tecnologias-da-informacao-e-comunicacao>>. Acesso em: 07 ago. 2016.

PINEL, Maria de Fátima de Lima. Conceituação. In: *Teletrabalhador*. Disponível em: <<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 05 ago. 2016.

QUINTAL, Andreia Margarida Almeida. *O teletrabalho: o conceito e implicações*. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2002. Disponível em: <<https://student.dei.uc.pt/~andreia/ficheiros/O%20teletrabalho.doc>>. Acesso em: 03 ago. 2016.

RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. In: *Revista de Direito do Trabalho*, v. 33, n. 126, abr./jun. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 157-175. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>>. Acesso em 25 out. 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 57, n. 87/88, jan./dez. Belo Horizonte: Tribunal Regional do Trabalho, 2013. p. 101-115. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf)>. Acesso em: 13 ago. 2016.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. *Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho*. Dissertação (Mestrado). São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011. 142 p.

Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/pt-br.php>>. Acesso em 27 ago. 2016.

SAKO, Emília Simeão Albino. Direitos fundamentais do teletrabalhador. In: *Idéias Legais*, Campo Grande: Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região, 2010. p. 49-64. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000917674>>. Acesso em: 13 set. 2016.

SAIBA mais sobre o home office ou trabalho distância. In: *Tribunal Superior do Trabalho. Reportagem Especial, Notícias do TST*, 25 out. 2016. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/23203685](http://www.tst.jus.br/es/noticias-teste/-/asset_publisher/89Dk/content/id/23203685)>. Acesso em: 27 out. 2016.

SANTOS, Wanderley Elenilton Gonçalves. *Assédio Moral, Bullying, Mobbing e Stalking: semelhanças, distinções e consequências jurídicas*. Disponível em: <<http://www.megajuridico.com/assedio-moral-bullying-mobbing-e-stalking-semelhancas-distincoes-consequencias-juridicas/>> Acesso em: 04 nov. 2016.

SERRA, Paulo. *O teletrabalho: conceitos e implicações*. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 1995/96. Disponível em: <[http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra\\_teletrabalho.html](http://bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.html)>. Acesso em: 15 set. 2016.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Cartilha de orientação para implantação do Teletrabalho e Home Office – Contribuição para a mobilidade urbana durante os jogos olímpicos e paraolímpicos*. Rio de Janeiro: Sobratt, 2016. Disponível em: <[http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/07/070716\\_AF\\_CARTILHA\\_TELETRABALHO\\_web.pdf](http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2016/07/070716_AF_CARTILHA_TELETRABALHO_web.pdf)>. Acesso em: 03 out. 2016.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. *Missão*. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/quem-somos/missao/>>. Acesso em: 14 set. 2016.

SOUSA, Lázaro. *A intranet e as pessoas deficientes na empresa*. Disponível em: <<https://facilitandoacessibilidade.wordpress.com/2015/04/13/teletrabalho-e-as-pessoas-deficientes-na-empresa/>>. Acesso em: 20 out. 2016.

STECKEL, Paola Bronzatto. *Teletrabalho: subordinação e controle da jornada*. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014. Dissertação (Graduação). Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/112016/000951844.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 06 set. 2016.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. *Novos passos em busca da modernização do controle externo*. Ascom. 2010. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2057636.PDF>>. Acesso em 28 out. 2016.

WINTER, Vera Regina Loureiro. *Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego*. São Paulo: LTr, 2005. p.168.

BRASIL. *Câmara dos Deputados*. Projeto de Lei 4505/2008. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 18 nov. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm)>. Acesso em: 28 nov. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 03 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 dez. 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)>. Acesso em: 28 nov. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 03 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 16 dez. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 03 ago. 2016.

BRASIL. *Receita Federal do Brasil*. Portaria nº 947/2012. Regulamenta a experiência-piloto de Teletrabalho no âmbito da Secretaria da Receita Federal do Brasil. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=37824>>. Acesso em: 30 set. 2016.

BRASIL. *Senado Federal*. Projeto de Lei 274/2013. Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=131884&tp=1>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. *Senado Federal*. Projeto de Lei 326/2013. Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=113905>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal*. Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2478>>. Acesso em: 18 out. 2016.

BRASIL. *Tribunal de Contas da União*. Portaria nº 139/2009. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, a título de experiência-piloto. Disponível



em: <[www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc/PORTN/20090827/PRT2009-139.doc](http://www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc/PORTN/20090827/PRT2009-139.doc)>. Acesso em: 27 out. 2016.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Resolução Administrativa nº 1499/2012. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3695914/RESOLU%C3%87%C3%83O+ADMINISTRATIVA+N%C2%BA%201499+-+TST+-+DJe+3-2-2012?version=1.0>>. Acesso em: 1º out. 2016

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Resolução Administrativa nº 1679/2014. Referenda o ATO CDEP.SEGPES. GDGSET. GP Nº 327, de 16 de junho de 2014, praticado pela Presidência do Tribunal, que altera os artigos 5º, 8º e 9º da Resolução Administrativa nº 1.499, de 1º/2/2012, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <[http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39764/2014\\_ra1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39764/2014_ra1679.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 01 out. 2016.

## ANEXO I

### PROJETOS DE LEI

(1) **Projeto de Lei nº 4.505-A/2008, de autoria do Deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas:**

PROJETO DE LEI Nº , DE 2008

Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Para os fins desta Lei, entende-se como teletrabalho todas as formas de trabalho desenvolvidas sob controle de um empregador ou para um cliente, por um empregado ou trabalhador autônomo de forma regular e por uma cota superior a quarenta por cento do tempo de trabalho em um ou mais lugares diversos do local de trabalho regular, sendo utilizadas para realização das atividades laborativas tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Parágrafo único. Entende-se por local de trabalho regular a sede da empresa ou qualquer outro local onde normalmente ocorre a produção e/ou são normalmente esperados os resultados do exercício laborativo.

Art. 2º O teletrabalho poderá ser realizado em centros de teletrabalho, assim conceituados como edificações idealizadas para o teletrabalho, dotadas de aparelhos de informática e de telecomunicação, e destinadas à utilização pelos empregados de uma ou várias empresas ou pelos trabalhadores autônomos classificados como teletrabalhadores, não sendo considerados locais de trabalho regulares.

Art. 3º O teletrabalho deve servir como instrumento para o aumento dos índices de emprego, além de patrocinador a inserção de trabalhadores com reduzida capacidade física no mercado de trabalho, estimulando ainda o crescimento econômico eco-compatível.

Art. 4º O Estado brasileiro adotará as medidas necessárias para:

- a) estimular a criação de postos de teletrabalho;
- b) potencializar a competitividade industrial incentivando a adoção do teletrabalho nas empresas privadas e na Administração Pública;
- c) aumentar a capacitação profissional dos trabalhadores via mecanismos tradicionais e inovativos de formação;
- d) promover novas formas de organização do trabalho baseadas no teletrabalho nos setores privado e público.

Art. 5º A relação de emprego no teletrabalho terá como fundamentos os mesmos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, atendendo aos princípios e prerrogativas ali dispostos, em especial em seu art. 3º, ressalvadas as disposições e particularidades aplicáveis ao tema e previstas nesta Lei, bem como em convenção coletiva ou acordo coletivo.

Art. 6º São direitos do empregado teletrabalhador:

- a) igualdade de tratamento no que diz respeito à filiação sindical, participação na negociação coletiva, proteção à saúde, segurança social e estabilidade no emprego, além da garantia à não discriminação e acesso à qualificação e informação profissionais;
- b) proteção ao salário, férias e sua respectiva remuneração, gozo de feriados, licenças previstas na CLT e faltas por doença;
- c) segurança, higiene e saúde no trabalho observadas as disposições do art. 7º;
- d) ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes ao teletrabalho e não previstos na remuneração, observadas as disposições do art. 7º.

Parágrafo único. Em razão do caráter de controle de jornada aberta e, via de regra, de forma virtual, aos empregados teletrabalhadores não será contemplado o direito às horas extras, devendo a remuneração ajustar-se às horas normais de trabalho.

Art. 7º São deveres do empregado teletrabalhador:

- a) habitualidade e pessoalidade na execução de suas funções;
- b) informação periódica de acordo com as diretrizes empregatícias previamente estabelecidas, seja de forma on line ou offline ;
- c) manutenção adequada dos equipamentos e materiais que lhe forem disponibilizados pelo empregador, bem como conservação e asseio do seu ambiente de trabalho, observadas as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) prestação de contas quanto aos gastos ordinários e extraordinários decorrentes das funções inerentes à devida execução do trabalho.

Art. 8º O contrato de teletrabalho deverá ser escrito contemplando todos os direitos e deveres referenciados nesta Lei, bem como aqueles específicos à função que será exercida pelo empregado teletrabalhador, determinando, mesmo que em instrução de trabalho anexa, os bens a serem disponibilizados ao empregado e o local de trabalho, com indicação objetiva da carga horária, que não poderá ultrapassar a prevista na CLT.

Parágrafo único. A carga horária obedecerá ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, sendo permitido o trabalho nos finais de semana, uma vez que se trata de jornada de trabalho aberta, sendo devidas, porém, as proporcionalidades referentes ao repouso semanal remunerado.

Art. 9º Nos casos de trabalho transnacional, deverá ser aplicada a lei do local da prestação do serviço, salvo disposição contratual em contrário.

Art. 10 Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

**(2) Projeto de Lei nº 326/2013, de autoria do Senador Eduardo Amorim:**

PROJETO DE LEI DO SENADO  
Nº 326, DE 2013  
(Eduardo Amorim)

Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte Capítulo VIII-A:

#### “CAPÍTULO VIII - A DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Art. 504-A. Observado o disposto nos arts. 3º e 6º desta Consolidação, classifica-se o trabalho a distância nas seguintes modalidades:

I – regular, como se na empresa estivesse, só que a distância;

II – teletrabalho, o exercido por meios telemáticos e informatizados fora do estabelecimento da empresa.

§ 1º No trabalho regular não há qualquer distinção entre o trabalho exercido pelo empregado na sede ou estabelecimento da empresa ou em outro local que lhe for determinado.

§ 2º O teletrabalho compreende as atividades exercidas por meios telemáticos e informatizados sujeitos a monitoramento e comunicação permanente a distância pelos meios tecnológicos disponíveis, vedado o monitoramento por câmeras de vídeo.

§ 3º O empregado submetido ao teletrabalho deve respeitar a confidencialidade dos dados da empresa.

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§ 1º No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.

§ 2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§ 3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§ 4º É vedada a contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.

Art. 504-C. A prestação de serviços por autônomo não se configura como teletrabalho.

Art. 504-D. O empregado submetido ao teletrabalho responde pelos riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, mas faz *jus* a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 1º O empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa.

§ 2º Não é permitida a visitação ao local de trabalho do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação, manutenção, ou substituição de equipamentos, que deverá ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.

Art. 504-E. O empregado submetido ao teletrabalho faz *jus* ao ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes a esta atividade, caracterizando-se este ressarcimento como parcela indenizatória.

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no § 3º do art. 504-B.

Art. 504-G. No teletrabalho o empregado faz *jus* à metade do vale-transporte a que teria direito normalmente, mas o direito a alimentação é integral.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

**(3) Projeto de Lei nº 274/2013, de autoria do Senador Rodrigo Rollemberg:**

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2013

Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Dê-se ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art.6º

.....  
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, observado o disposto na Seção XIII-A do Capítulo I do Título III desta Consolidação” (NR).

Art. 2º Acrescente-se ao Capítulo I do Título III desta Consolidação a seguinte Seção XIII-A:

“Título III  
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO  
TRABALHO

Capítulo I  
DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E  
CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....

Seção XIII-A  
DO SERVIÇO EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 350-A Considera-se serviço em regime de teletrabalho a relação de emprego, na qual o empregado desempenha regularmente suas funções, no todo ou em parte, em local alheio a estabelecimento do empregador, utilizando-se, para tanto, de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 1º O disposto no caput não compreende o trabalho que, em virtude de sua natureza, possui caráter eminentemente externo, e que, em razão disso, seja desempenhado fora de estabelecimento do empregador, mesmo que com a utilização de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 2º Ao empregado em regime de teletrabalho são aplicáveis, no que for omissa esta Seção, as disposições legais aplicáveis ao contrato de trabalho em geral.

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, que deverá dispor sobre:

- I – a natureza do serviço prestado;
- II – a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado;
- III – proporção da jornada a ser cumprida em estabelecimento do empregador, se o caso;
- IV – locais de prestação do trabalho, se definidos;
- V – equipamentos utilizados e seu regime de utilização;
- VI – estabelecimento do empregador ao qual o trabalhador esteja funcionalmente vinculado;
- VII – meios e periodicidade de contato entre trabalhador e empregador.

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuência expressa do empregado, por meio



de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do caput.

§ 2º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 3º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.

Art. 350-C O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho deve indicar a jornada a ser cumprida pelo empregado, sendo lícita a adoção de jornada flexível de trabalho, observadas as disposições deste artigo, sob pena de nulidade.

§ 1º A jornada estipulada não poderá ser superior, em número de horas, àquela fixada nas disposições constitucionais, legais ou convencionais aplicáveis ao empregado.

§ 2º Em caso de adoção de jornada flexível é vedada a adoção de qualquer tipo de monitoramento de trabalho que caracterize controle direto ou indireto da jornada, de parte do empregador.

§ 3º São aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos artigos 66 a 70 desta Consolidação.

§ 4º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.

Art. 350-D O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho pode determinar que o empregado desempenhe suas funções, em parte, em estabelecimento do empregador ou, no todo ou em parte, em centros de teletrabalho especificamente designados.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se centro de teletrabalho o estabelecimento público ou privado, qualquer que seja a sua denominação particular, dotado de estrutura de informática e telecomunicações destinada à utilização de trabalhadores em regime de teletrabalho não necessariamente vinculados a um único empregador.

§ 2º O empregador é subsidiariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada em estabelecimento do empregador as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º É vedada a adoção de qualquer procedimento de controle da parcela da jornada de trabalho prestada em telecentro.

Art. 350-E O empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos a serem utilizados pelo empregado e pelas despesas de transmissão dos dados necessários à prestação do serviço.

§ 1º A utilização de equipamentos de propriedade do empregado para a prestação do serviço, deve ser expressamente prevista no instrumento a que se refere o art. 2º.

§ 2º É vedada qualquer disposição contratual que determine que o empregado deverá comprar o equipamento para o exercício de suas funções do empregador ou de terceiro por ele designado.

§ 3º É devido ao empregado o ressarcimento, mediante comprovação, das despesas decorrentes do exercício de suas funções.

§ 4º O empregado é responsável pela utilização e conservação adequadas dos equipamentos fornecidos pelo empregador para o exercício de suas funções.

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:

I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;

II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.

Art. 350-G É vedada qualquer forma de discriminação do empregado em regime de teletrabalho, especialmente no tocante a treinamento profissional, a oportunidades de desenvolvimento na carreira e aos direitos de filiação e participação sindical.

Parágrafo único. São garantidos os direitos sindicais do empregado, sendo vedado obstar seu exercício por meio de vinculação a estabelecimento do empregador que, em razão da distância ou de qualquer outro motivo, torne impossível a filiação ou participação do empregado em sindicato.

Art. 350-H Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador – sem prejuízo do disposto no art. 482 desta Consolidação – a utilização dos equipamentos ou de vias de transmissão de dados cedidos pelo empregador para o acesso ou veiculação de páginas, mensagens, arquivos ou qualquer outro tipo de recurso que veicule conteúdo ilícito”.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.