

# TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: FUNDAMENTOS, PERSPECTIVAS E ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

## TELEWORKING IN BRAZILIAN LAW: GROUNDS, PERSPECTIVES AND CHANGES PROMOTED BY LABOR REFORM\*

BRUNO FERRAZ HAZAN\*\*  
AMANDA DUARTE PEREIRA MORATO\*\*\*  
ESCOLA SUPERIOR DOM HÉLDER CÂMARA, BRASIL

**Resumo:** Os avanços tecnológicos e a facilidade de acesso à informação e comunicação possibilitaram o surgimento do teletrabalho. Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo investigar a regulamentação legal deste instituto, com foco nas mudanças trazidas pela Lei n. 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) e no Direito Comparado. Pesquisas e exposição de dados serão utilizados como base do presente trabalho, de forma a conhecer a implantação do sistema no setor público brasileiro, assim como evidenciar as vantagens e desvantagens que o teletrabalho proporciona, tanto do ponto de vista do trabalhador quanto do empregador. Após análise das disposições legais atinentes ao instituto, pretende-se concluir que, apesar de representar um avanço no reconhecimento deste modo de trabalho como um modo viável, a Lei n. 13.467 de 2017 não regulamenta as relações de teletrabalho da forma devida.

Palavras-chave: Tecnologia. Teletrabalho. Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Tecnologia. Teletrabalho. Reforma Trabalhista.

**Abstract:** Technological advances and ease of access to information and communication enabled the emergence of teleworking. In this context, this article aims to investigate the legal regulations of this institute, focusing on the changes brought by Law 13.467 of 2017 (Labor Reform) and in Comparative Law. Research and data exposition will be used as the basis of this work, in order to know the implantation of the system in the Brazilian public sector, as well as to highlight the advantages and disadvantages that teleworking provides, both from the point of view of the worker and the employer. After analyzing the legal provisions relating to the institute, it is intended to conclude that, despite representing an advance in the recognition of this way of working as a viable way, Law 13.467 of 2017 does not regulate teleworking relationships in due form.

**Keywords:** Technology. Teleworking. Labor Reform.

\* Artigo recebido em 31/08/2018 e aprovado para publicação pelo Conselho Editorial em 30/11/2018.

\*\* Doutor em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor na Escola Superior Dom Helder Câmara; Professor no ProLabore; Sócio-fundador do Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais. E-mail: [bruno.hazan@gmail.com](mailto:bruno.hazan@gmail.com). Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7452100434277486>

\*\*\* Bacharel em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara. E-mail: [amandadpmorato@hotmail.com](mailto:amandadpmorato@hotmail.com).

## 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho pode ser conceituado como aquele exercido em local distante das dependências da empresa, do escritório central, permitindo a separação física do empregado e empregador, sendo esta facilitada pelo uso da tecnologia comunicacional. O empregado não possui contato pessoal com os colegas de trabalho ou com seus supervisores, mas mantém condições para comunicar-se com estes por meios informatizados a qualquer tempo.

As novas formas de exercer a atividade laboral, amparadas pelo teletrabalho, passam por diversas modalidades, sendo a mais comum delas o home office, ou seja, o trabalho prestado na residência do trabalhador. Além do home office, também podem ser classificadas como formas de teletrabalho o trabalho realizado em telecentros, o trabalho nômade e o trabalho transnacional. Todas essas modalidades de prestação de serviços buscam novas perspectivas em relação ao tempo e ao espaço envolvidos na realização da respectiva atividade.

Pode-se dizer que o teletrabalho foi incorporado à sociedade moderna e, conseqüentemente, ao ordenamento jurídico, atendendo à permanente necessidade de adaptação da norma aos fatos presenciados no cotidiano. A revolução tecnológica e o modo como foi e continua sendo explorada e aplicada em todos os aspectos da vida humana provocaram mudanças também no âmbito laboral, mudanças essas que exigem atenção no que toca à legislação pertinente.

Portanto, investigando a legislação do trabalho vigente e os possíveis reflexos que a Lei n. 13.467 de 2017 pode causar nas relações de teletrabalho, a presente pesquisa se propõe a analisar como o Direito do Trabalho brasileiro regula a figura do teletrabalho, determinando possíveis soluções para as situações conflituosas existentes na prática e as implicações que esta nova modalidade de prestação de serviços traz para o empregador e para o empregado e para o mercado de trabalho de forma geral.

## 2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Para contextualizar a importância do estudo do instituto do teletrabalho, é preciso entender as circunstâncias que propiciaram seu crescimento e difusão na sociedade atual. Sako (2014, p. 21) contextualiza o tema da seguinte forma:

A nova sociedade é marcada pela produção, transmissão e gestão da informação e do conhecimento. Textos, sons e imagens são transmitidos de forma integrada por meio de um sistema informático de alta capacidade e com número ilimitado de aplicações agrupadas sob a denominação de multimídia. A sociedade industrial transmuta-se para a sociedade informacional. As novas tecnologias representam a força motriz da sociedade, economia, política e cultura.

A chamada sociedade pós-industrial representa bem as referidas transformações, de modo que o trabalho imaterial, desvinculado do ambiente fabril e industrial, ganhou força nas últimas décadas, fazendo com que a mão de obra intelectual seja cada vez mais valorizada e o processo de produção cada vez mais informatizado. Um bom exemplo de uma modalidade de prestação de serviços que se adapta aos moldes do teletrabalho com facilidade é o telemarketing, cujos únicos instrumentos necessários para a realização da atividade-fim são um aparelho de telefone e um funcionário operador, de forma que a prestação do referido serviço em telecentros ou mesmo na residência do empregado se mostra totalmente viável.

Observando-se o processo histórico do desenvolvimento da atividade produtiva, é preciso destacar importantes modelos de produção experimentados pela sociedade. O modelo Taylorista, iniciado por Frederick Taylor no fim do século XIX e início do século XX, preocupou-se em aumentar a produtividade baseando-se na eficiência e organização do próprio trabalhador, de forma que o sucesso deste estava intimamente relacionado ao sucesso da produção.

Em seguida, o modelo Fordista, que perdurou entre 1914 e 1980, com vistas a aperfeiçoar as ideias de Taylor, baseava-se na produção em massa, na redução dos custos da produção e pesados investimentos em maquinários, de forma que o trabalhador exercia tarefas de cunho extremamente repetitivo e exaustivo.

Por último, no modelo Toyotista, diferentemente dos modelos americanos de produção, o trabalho exercido pelos empregados não se mostra tão mecânico, de forma que estes são responsáveis pela qualidade do produto final, e não apenas encarregados de uma pequena

atividade específica. Nesse modelo, observa-se a demanda do mercado e se destacam o uso da eletrônica e da robótica:

A transição de um modelo fordista-taylorista de organização da produção para um modelo toyotista de acumulação capitalista proporcionou a emergência do trabalhador multifuncional, cujas competências são forjadas no domínio das tecnologias da informação e no uso qualificado dos processos técnicos e tecnológicos em que decisões têm de ser tomadas ante incertezas e não apenas comportamentos repetitivos devem ser desempenhados numa linha de montagem. (SIQUEIRA; SARANDY, 2017, p. 55)

Nessa esteira, pode-se dizer que o modelo Toyotista de acumulação de capital propiciou o surgimento do teletrabalho, cujo foco principal é a utilização de métodos tecnológicos como forma de agilizar e até mesmo aperfeiçoar o processo de produção.

No que toca à legislação brasileira, o trabalho à distância foi disciplinado, de forma discreta, pela primeira vez, em 1943, com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, o art. 6º da CLT apenas determinou que o trabalho exercido no estabelecimento empresarial e o exercido no domicílio do trabalhador são equiparados, desde que haja a caracterização da relação de emprego, o que não acrescentou muito ao ordenamento jurídico brasileiro.

Posteriormente, com a edição da Lei 12.551, de 2011, houve uma tentativa de ampliar esta regulamentação, considerando não apenas o trabalho exercido no domicílio do trabalhador, mas também as demais formas de trabalho à distância. Com a nova redação dada ao art. 6º da CLT pela referida lei, pode-se dizer que a equiparação entre a subordinação jurídica presencial e a virtual apenas deixou explícita uma informação que se extrai dos próprios conceitos legais de empregado e empregador, qual seja, a imprescindibilidade da caracterização da relação de emprego para que possa ser exercida a subordinação jurídica.

Por fim, a Lei n. 13.467, de 2017, que acrescentou os arts. 75-A ao 75-E à CLT, pode ser vista como uma nova tentativa de maior regulamentação do teletrabalho, mas que também deixa a desejar no quesito de ampla normatização. Isto porque, analisando os dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, o que se conclui é que o contrato de trabalho é o grande responsável pela determinação das bases de como a relação de teletrabalho será regida, e não a lei, o que faz com que o empregador possua grande margem de discricionariedade, propiciando inclusive uma relação de trabalho arbitrária.

### 3. EM BUSCA DE UM CONCEITO

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como a “forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação” (OIT, 2012). A partir desse conceito se extrai uma informação importante: não basta que o trabalho seja realizado à distância, mas também é preciso que haja o uso de tecnologias da informação e da comunicação.

Cavalcante e Jorge Neto (2017), aduzem que as características essenciais para que seja configurado o teletrabalho são: a atividade realizada a distância, ordens dadas por alguém que não tem possibilidade de controlar de forma presencial e tarefas executadas por intermédio de equipamentos de informática e telecomunicação.

Assim, chega-se ao ponto comum de que o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho à distância em que o trabalhador se utiliza de meios tecnológicos, geralmente ligados à internet, para realizar suas tarefas e metas, de forma a cumprir ordens de seu empregador, que as consegue emitir mesmo que não esteja fisicamente ligado aos seus empregados.

É importante assinalar que a Lei n. 13.467 de 2017 trouxe inovações em relação ao conceito legal de teletrabalho. Por disposição do art. 75-B da CLT, o legislador ampliou a abrangência do instituto do teletrabalho, de forma que não é preciso que o serviço seja prestado necessariamente fora das dependências da empresa; basta que seja *predominantemente* em local alternativo à empresa. A inspiração dessa nova conceituação parece ter vindo da legislação trabalhista portuguesa, que, no art. 165 do seu Código de Trabalho preceitua que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. (PORTUGAL, 2009).

Ademais, como o teletrabalho não se resume ao trabalho em domicílio – conhecido também como *home office* –, a referida modalidade de trabalho também pode ser realizada em centros de trabalho, cuja característica principal é a proximidade com a residência do trabalhador em comparação ao local tradicional de trabalho. Explica Massi (2017, p. 89):

Os centros de trabalho vizinhos se destacam pela localização próxima ao do domicílio do teletrabalhador, fornecendo instalações, não pertencentes à empresa empregadora, que são utilizadas por diferentes usuários. Podem

pertencer a comunidades locais, a vários empreendedores ou a empresários independentes, havendo possibilidade de serem utilizados para outros propósitos, como atividades de lazer, tele-educação ou telecompras.

Outra modalidade de local onde podem ser prestados os serviços inerentes ao teletrabalho são os centros satélites, que se assemelham muito aos centros de trabalho vizinhos, no sentido de também se situarem em local mais próximo à residência do trabalhador. Contudo, ainda de acordo com as lições de Massi (2017), o ponto característico do centro satélite é que este é mantido pela própria empresa empregadora, configurando uma descentralização geográfica do empreendimento, sem que se perca a comunicação constante com o centro principal de trabalho, sendo esta realizada diretamente por meios eletrônicos.

O teletrabalho móvel, também conhecido como nômade, se caracteriza pela ausência de um ponto determinado de labor, de modo que o local de trabalho se ajusta às necessidades do empregador. Certamente é a categoria que mais traz dificuldades no sentido de manter uma fiscalização constante para que as normas de saúde e segurança do trabalho não sejam desrespeitadas.

Tem-se ainda o teletrabalho transnacional, que é realizado por trabalhadores situados em países distintos, atuando de forma colaborativa com o auxílio das tecnologias da comunicação, de modo a realizar projetos conjuntos.

#### **4. A LEI N. 13.467 DE 2017 E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PORTUGUESA**

O teletrabalho trata-se de instituto jurídico com disciplina recente em Portugal, considerando que sua primeira regulamentação ocorreu somente em 2003 com o Código de Trabalho português, por meio de sua aprovação pela Lei n.º 99/2003, com o intuito de adequar a legislação portuguesa às novas tecnologias e à tendência de flexibilização normativa. Com a entrada em vigor do Código de Trabalho de 2009, o mesmo regime foi mantido quanto a essa temática.

O conceito de teletrabalho estabelecido pelo Código de Trabalho português, em seu art. 165, parte da existência de três pressupostos básicos na prestação laboral: subordinação jurídica, que seja o serviço prestado habitualmente fora da empresa e utilização de tecnologias da informação e comunicação. Pode-se observar com clareza que o referido dispositivo serviu

de inspiração para a elaboração do conceito legal brasileiro, trazido pelo art. 75-B da CLT, incluído pela Lei n. 13.467 de 2017.

De forma geral, o que se observa é que a legislação portuguesa apresenta dispositivos mais protetivos da dignidade da pessoa humana e do próprio trabalhador, preocupando-se, por exemplo, com a saúde mental do trabalhador vítima de violência doméstica, com a necessidade de cuidados dos filhos dos empregados, entre outros. Ademais, o legislador português também se atentou em ser mais específico quando da elaboração dos dispositivos que determinam as informações que devem constar do contrato de teletrabalho, enquanto o legislador brasileiro deixou que o que fosse pactuado no contrato prevalecesse, sem se atentar para a necessidade de regulamentação do conteúdo das referidas cláusulas contratuais.

Tanto a legislação portuguesa quanto a brasileira, ao tratar do teletrabalho, efetivam a possibilidade de alteração desse regime ao longo do período contratual. Contudo, a legislação brasileira novamente foi mais genérica e conferiu grandes poderes ao empregador, que, de acordo com o §2º do art. 75-C da CLT, poderá alterar o regime de teletrabalho para o regime presencial de forma unilateral, não havendo necessidade de concordância do trabalhador, devendo este ser comunicado com antecedência de 15 dias. Situação como essa pode ser extremamente prejudicial ao trabalhador que, habituado ao teletrabalho e satisfeito com este regime, tem sua rotina inteiramente programada e adequada à sua forma atual de prestação de serviços, se verá compelido a alterá-la e aceitar a determinação do empregador para que não fique desempregado.

No que toca à alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a Lei n. 13.467 de 2017 determina que haja acordo entre as partes, não podendo ocorrer por simples desejo do empregador, conforme disposição trazida pelo §1º do art. 75-C, cuja inspiração parece ter vindo da legislação portuguesa, mais uma vez.

Quanto aos equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária à prestação dos serviços, o legislador brasileiro novamente se esquivou de regulamentar expressamente a responsabilidade por sua aquisição, manutenção e fornecimento, deixando-a a cargo das cláusulas contratuais. É o que se infere da redação do art. 75-D da CLT:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de

despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (BRASIL, 2017)

A legislação portuguesa foi um pouco mais além, informando que, em caso de ausência de disposição contratual, a responsabilidade pelos instrumentos de trabalho recai sobre o empregador. Além disso, o art. 168 do Código de Trabalho dispõe que o trabalhador deve observar as regras de utilização dos referidos equipamentos e que a eles não pode ser dada destinação diversa àquela inerente à prestação dos serviços pactuados.

O art. 169 do Código de Trabalho português traz disposições acerca da igualdade de tratamento entre trabalhadores presenciais e trabalhadores adeptos ao regime de teletrabalho. A equiparação entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial também existe na legislação brasileira, mas não no capítulo específico sobre teletrabalho instituído pela Reforma Trabalhista. Conforme já demonstrado, é o art. 6º da CLT que institui a igualdade entre o trabalho exercido no estabelecimento do empregador e o realizado à distância.

Contudo, o art. 75-E da CLT e seu parágrafo único dispõem timidamente sobre a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e seus respectivos efeitos, conferindo ao empregador apenas o dever de instruir e alertar o teletrabalhador quanto aos riscos da atividade prestada, cabendo ao trabalhador assinar termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções de seu empregador. O que se entende ser o intuito do legislador é o de limitar a responsabilidade do empregador em casos de acidentes ocorridos quando da prestação de serviços em locais alheios ao seu estabelecimento e por doenças ocupacionais, como forma de incentivar a atividade econômica, por meio da mitigação dos encargos trabalhistas e sociais decorrentes de um contrato de trabalho.

Quanto a este tema, os enunciados nº 72 e 83 aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho indicam uma vertente interpretativa a ser seguida, no sentido de não restar excluída a responsabilidade do empregador pelo simples ato de entrega de termo de responsabilidade, devendo este, de qualquer forma, garantir que o ambiente de trabalho seja adequado e sadio. Veja-se:

**72 - TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.** A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes



dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (ANAMATRA, 2017)

**83 - TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS.** O regime de teletrabalho não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (ANAMATRA, 2017)

O referido dispositivo que trata dos acidentes de trabalho encerra o capítulo sobre teletrabalho trazido pela Reforma Trabalhista. Quanto ao Código de Trabalho português, ainda dispõe sobre a privacidade do trabalhador e a participação e representação coletivas no regime de teletrabalho. Apesar de existirem semelhanças entre as normas brasileiras e as portuguesas, observa-se que no Brasil a regulamentação acerca do teletrabalho é ainda menor do que a de Portugal.

A última modificação trazida pela Reforma Trabalhista atinente ao teletrabalho consta no inciso VIII do art. 611-A da CLT. Determina o referido dispositivo que, tratando-se de uma relação de teletrabalho, os acordos e convenções coletivas terão prevalência sobre a lei, premissa esta que está em conformidade com o sistema interpretativo estabelecido pelas mais diversas disposições da Lei n. 13.467 de 2017, no sentido de que o pactuado prevalece sobre o legislado, considerando a enorme independência dada às cláusulas contratuais. Isto porque, ademais, a lei não regulamenta de forma efetiva as relações aqui discutidas, sendo, de fato, consideradas insuficientes para dispensar o tratamento normativo necessário ao teletrabalho.

O que se conclui sobre os arts. 75-A a 75-E da CLT é que, apesar de representarem um passo importante no que toca à disciplina do teletrabalho no Brasil, ainda podem ser considerados evasivos, no sentido de regulamentar muito pouco a relação de teletrabalho e deixar a maior parte das determinações a cargo do contrato, o que simboliza certa flexibilização normativa, tentativa de incentivar a expansão econômica no Brasil, uma vez que os encargos trabalhistas poderão ser menores, e por outro lado, representa maior risco ao trabalhador, que poderá se submeter a cláusulas contratuais não necessariamente justas ou protetivas de seus direitos.

## 5. O CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Uma das questões mais controvertidas acerca da temática do teletrabalho é a limitação da jornada de trabalho e seus desdobramentos. O fato de o empregado prestar serviços em local diverso do estabelecimento da empresa faz com que o empregador não tenha, em tese, grande ingerência e poder de fiscalização no que toca a este empregador, em comparação com os demais funcionários que exercem suas atividades em local onde a fiscalização é constante e qualquer ato que desagrade o empregador poderá ser visto por ele ou imediatamente a ele reportado.

Apesar de a limitação da jornada de trabalho ser um direito assegurado a todos os trabalhadores, o teletrabalho evidencia dificuldades práticas advindas da interpretação de conceitos tradicionais no Direito do Trabalho, como o tempo à disposição e trabalho efetivo. Apesar das referidas dificuldades, certo é que deve haver um equilíbrio entre o tempo gasto com atividades laborais e tempo de lazer na vida de qualquer indivíduo. A ausência dessa harmonização pode gerar sérios transtornos na vida do trabalhador, tanto sociais quanto físicos.

Levando em consideração a importância da limitação da jornada de trabalho e as consequências do trabalho desmedido, analisando-se as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, observa-se um primeiro problema: o art. 62 da CLT vigente, pertencente ao capítulo que dispõe sobre a Duração do Trabalho (capítulo II), determina certas situações em que as normas presentes no referido capítulo não são aplicáveis. Uma dessas situações, prevista no inciso II do artigo em questão, trata-se dos empregados em regime de teletrabalho, o que significa dizer que as normas celetistas sobre a duração da jornada de trabalho não possuem qualquer validade quando a relação de que se trata é uma relação de teletrabalho.

Considerando-se as especificidades que possui um contrato de teletrabalho, principalmente no que toca ao controle da jornada, seria razoável compreender a referida exclusão advinda da Lei n. 13.467 de 2017, no sentido de que as normas de duração de um contrato convencional de trabalho não são adequadas e específicas o suficiente para que sejam aplicadas a uma relação de teletrabalho. Contudo, entende-se por condição essencial à referida exclusão a criação, portanto, de normas que melhor se adequam à prestação de serviços à distância. Entretanto, o que se extrai da Reforma Trabalhista é que, novamente, as disposições concernentes à duração da jornada de trabalho ficarão a cargo das cláusulas contratuais. Ademais,

conforme já explicitado, a nova legislação nem mesmo elege como requisito obrigatório do contrato de teletrabalho a determinação do tempo de labor.

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, com o intuito de preencher as lacunas da lei, também trouxe disposição quanto ao controle da jornada no regime de teletrabalho, em seu enunciado nº 71. Veja-se:

**71 - TELETRABALHO. HORAS EXTRAS.** São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT. (ANAMATRA, 2017)

Dessa forma, em que pese haver exclusão legal da possibilidade de configuração de horas extras em regime de teletrabalho, o referido enunciado evidencia a posição dos magistrados em relação a esta temática, o que demonstra forte tendência a ser seguida nos juízos e tribunais brasileiros, configurando importante fonte interpretativa face à ausência de especificidade da lei.

### **5.1 Mecanismos de controle da jornada, a privacidade do teletrabalhador e o direito à desconexão**

Apesar de o teletrabalho apresentar maiores dificuldades quanto à definição e controle da jornada de trabalho, a tecnologia já se desenvolveu no sentido de permitir o controle do trabalhador por parte de seu empregador mesmo que não estejam fisicamente ligados. Estrada (2017, p. 17) é enfático ao dizer que o controle na modalidade teletrabalho é inclusive mais efetivo:

Infelizmente, a maioria dos autores na área do Direito, não só na área trabalhista como nas outras, ainda insistem em dizer que a subordinação no teletrabalho é mitigada, o que está totalmente errado, pois não é possível que esta ideia ainda seja manifestada, afinal, já existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara com a fiscalização física. Além disso, esta pode ser feita inclusive

quando o empregador está dormindo, descansando ou viajando. (ESTRADA, 2017, p. 17)

A utilização de equipamentos tecnológicos, tais como, computadores, *notebooks*, celulares e *tablets* permite que o empregado seja fiscalizado constantemente, em tempo real, pelo seu empregador. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de que o monitoramento não viola a privacidade e intimidade do funcionário e tampouco configura abuso de direito.

Microfones, câmeras e softwares são alguns dos exemplos mais claros dos mecanismos que podem ser utilizados na fiscalização das atividades exercidas pelo teletrabalhador. Fiscaliza-se, no entanto, muito mais o resultado do que a execução das atividades. É plenamente viável atualmente o desenvolvimento de softwares capazes de verificar não somente a data e a hora em que as atividades são realizadas, mas a quantidade e a qualidade de acessos à internet, os conteúdos visualizados, o tempo gasto para realizar cada atividade, por meio de históricos, *cookies*, entre outros. Ademais, é possível determinar também que o equipamento transmita os resultados do trabalhador em tempo real ao comando central da empresa.

Dessa forma, sendo perfeitamente possível que se configurem todos os requisitos necessários para a constituição de uma relação de trabalho – podendo as formas de se verificar a subordinação jurídica no teletrabalho ser até mesmo mais eficientes no sentido de fiscalizar e direcionar ordens ao empregado –, não mais deve se falar em mitigação da subordinação do teletrabalhador, tampouco mitigação de seus direitos frente ao seu empregador.

Assim sendo, insta salientar que, apesar de a fiscalização do trabalhador à distância ser permitida pela jurisprudência brasileira, há um limite tênue e perigoso entre o direito de o empregador exercer seu poder diretivo e a invasão da privacidade de seu subordinado.

Ademais, considerando a realidade apresentada de que o empregador pode controlar todo e qualquer ato praticado pelo empregado, mesmo que à distância, deve-se atentar para que a fiscalização exercida com o fim de controlar a produção e avaliar os resultados não resulte em uma intromissão na vida privada do teletrabalhador. Mediante os equipamentos citados, o tempo de dedicação à atividade laboral pode crescer desmedidamente, de forma que, enquanto os referidos meios forem utilizados pelo empregador, estará o trabalhador em jornada de trabalho, sem desconexão para com este.

Marders e Kunde (2017, p. 131) discorrem sobre o direito a não trabalhar, no sentido de se atentar ao respeito à dignidade física e mental do trabalhador, também preservando outros interesses, como a saúde, o lazer e a vida privada:

A tecnologia, se bem aplicada fornece meios de diminuir a penosidade do trabalho, ou seja, oferece um modo de vida mais confortável, desde que, seja utilizada com responsabilidade. Os abusos, portanto, devem ser coibidos, pois podem provocar desajustes sociais, tolhendo o exercício de outros direitos fundamentais assegurados ao trabalhador convencional, por assim dizer.

Ainda de acordo com Marders e Kunde (2017), mesmo que o teletrabalho, para sua perfeita aplicação, exija maior amadurecimento do ordenamento jurídico, o teletrabalhador deve receber a mesma proteção dispensada aos demais trabalhadores, em homenagem ao princípio da isonomia, não importando onde ocorra a prestação de serviços. Para que a referida igualdade seja possível de ser alcançada, o Estado deve atuar de forma a restringir a liberdade excessiva dada ao empregador. Concluem as autoras:

A desconexão, assim, representa uma garantia ao teletrabalhador que, se por um lado tem a vantagem de uma maior flexibilidade na sua prestação, tem a desvantagem de que este modo nada convencional, também o mantém muito mais vinculado ao trabalho (...). O teletrabalhador, mesmo que esteja em sua casa, tem direito a desconectar-se do trabalho, respeitando os períodos de descanso. (MARDERS; KUNDE. 2017 p. 133)

Ademais, no que diz respeito à privacidade o trabalhador, a Constituição da República de 1988, no inciso X do art. 5º, tutela esse direito da seguinte forma: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, conclui-se que deve haver uma harmonização e compatibilidade entre o direito à intimidade e vida privada do empregado e o exercício do poder diretivo do empregador, podendo ser chamado também de poder informático, considerando os meios fiscalizatórios utilizados. O desequilíbrio entre esses dois elementos, seja no sentido de permitir controle sem limites por parte do empregador, seja no sentido de deixar o teletrabalhador completamente livre de qualquer forma de fiscalização, certamente gera prejuízos à relação de trabalho, pelo fato de, no primeiro caso, ser extremamente invasiva perante o trabalhador e, no segundo caso, não ser produtiva/lucrativa para o empregador.

## 6. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO

De acordo com Ferreira (2013), o Brasil está em terceiro lugar na lista dos países que mais cresceram na prática do teletrabalho, segundo pesquisa realizada pela consultoria Robert Half, com 1.876 diretores de recursos humanos em 16 países. Outra pesquisa, realizada pela mesma consultoria, constatou que 64% das empresas brasileiras já permitem, mesmo que esporadicamente, que os funcionários trabalhem em casa.

Além das empresas em âmbito privado, “o Poder Judiciário vem implementando a prática em seus diversos âmbitos, mediante o consentimento da realização de trabalho à distância por parte dos servidores públicos [...] visando otimizar o trabalho mediante possível aumento de produtividade” (GUNTHER; BUSNARDO, 2017, p. 201).

Não apenas o Poder Judiciário, mas também outras searas do Poder Público viabilizam o exercício do teletrabalho. Pode-se dizer que o SERPRO (Serviço Federal de Processamento de Dados), empresa pública de soluções digitais, foi o primeiro ente público a adotar, de forma ampla, o regime do teletrabalho como uma hipótese viável para seus servidores. Recentemente, em setembro de 2017, foi publicada notícia no endereço eletrônico do SERPRO informando que o seu Programa de Teletrabalho está sendo atualizado, em virtude da aprovação da Reforma Trabalhista.

Além do SERPRO, o Tribunal de Contas da União também possui regramento específico acerca do teletrabalho, disposto nas Portaria-TCU nº 139, de 09 de março de 2009 e Portaria-TCU nº 99, de 05 de abril de 2010, bem como o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que regulamenta o teletrabalho em seu âmbito de por meio da Resolução Administrativa 1.499/2012.

Outro bom exemplo de implementação do teletrabalho no Brasil é o do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão integrante do Poder Judiciário que desempenha funções administrativas. A Resolução nº 227 de junho de 2016 “regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.” (BRASIL, 2016). Como fundamento da referida Resolução, utiliza-se o CNJ do princípio da eficiência dos serviços públicos, previsto no art. 37 da Constituição da República de 1988, do aprimoramento da gestão de pessoas, os avanços

tecnológicos e advento do processo eletrônico, e os exemplos de sucesso de outros órgãos, como o Tribunal Superior do Trabalho, que já implantaram o teletrabalho em sua esfera de atuação.

De forma geral, o que se observa é que o regramento interno de todos esses órgãos e entidades apresentam normas e condições que devem ser verificadas pelos trabalhadores que optem pelo regime de teletrabalho para que este seja mais efetivo e produtivo em relação ao trabalho presencial. Em todos eles, observa-se grande importância do cumprimento de metas e tarefas, bem como que se verifique uma redução de custos para o empregador, o que vem efetivamente ocorrendo, haja vista a manutenção do regime do teletrabalho como uma opção viável aos trabalhadores até os dias atuais em todos esses órgãos.

Vários outros órgãos e entidades, atualmente, se utilizam do teletrabalho e possuem regramento específico sobre o tema, como a Controladoria-Geral da União (CGU), o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT), o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A abertura de possibilidades para o teletrabalho por todos esses órgãos demonstra a credibilidade que o instituto passa, tendo em vista experiências anteriores e as suas próprias bases ideológicas. Por ser a Lei n. 13.467 de 2017 ainda muito recente, as referidas Portarias e Resoluções ainda não se adequaram a suas disposições, mas tal situação, aparentemente, não trará maiores entraves aos órgãos optantes pelo teletrabalho, tendo em vista a grande abertura legislativa e interpretativa da referida lei. Dessa forma, fica a critério de cada ente estabelecer suas diretrizes de atuação perante os teletrabalhadores, sempre com o objetivo de aumentar a produtividade, reduzir os custos e harmonizar a prestação de serviços com um meio ambiente sustentável.

Dessa forma, o que se percebe é que o teletrabalho já é uma realidade no Brasil, e há alguns anos vem sendo sedimentado na sociedade brasileira, tanto no âmbito público quanto no privado, de forma que, considerando as inovações tecnológicas sempre crescentes, é possível que tenha cada vez mais visibilidade e aplicação, não somente no Brasil, nas grandes cidades e grande empresas, mas em todo o mundo, no mais diverso rol de atividades.

## 7. AS POSSÍVEIS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Considerando todos os pontos demonstrados, certo é que o teletrabalho apresenta diversas vantagens, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, bem como também apresenta desvantagens para ambos.

Sob a perspectiva do trabalhador, pode-se dizer que, para aquele que escolhe trabalhar em casa ou em telecentros mais próximos de sua residência, terá enorme crescimento da sua qualidade de vida, considerando o tempo que seria despendido no trânsito, especialmente nas grandes cidades. Na cidade de São Paulo-SP, por exemplo, foi realizada pesquisa sobre mobilidade urbana pelo IBOPE (Instituto Brasileiro de Opinião e Estatística), divulgada em setembro de 2016, que constatou que os paulistanos gastam, em média, 2 horas e 01 minuto por dia para se deslocarem de casa para o trabalho e do trabalho para casa.

Outra vantagem que pode-se observar para o trabalhador é a possibilidade de estabelecer um convívio familiar mais frequente e próximo, pois muitas vezes o trabalho exercido em empresas ou escritórios distantes da sua residência consomem grande parte do tempo que seria destinado à família. Além disso, o conforto de se trabalhar em um âmbito residencial pode ser efetivamente maior, possibilitando um relaxamento efetivo e crescimento na produtividade. Nesse sentido, uma reportagem da Revista Galileu (2012) apontou que uma empresa chinesa de telemarketing submeteu 250 funcionários a um teste, em que parte deles trabalharia sob o modelo do home office durante alguns dias da semana, e outro grupo trabalharia seguindo a rotina normalmente, exercendo suas atividades nas dependências da empresa. A conclusão foi que aqueles que trabalharam em casa obtiveram aproveitamento 13% maior do que os demais.

Pode-se dizer ainda que o teletrabalho é um possível agente auxiliar da inclusão de determinados grupos no mercado de trabalho. Exemplos como o de pessoas portadoras de deficiências físicas ou que encontrem alguma dificuldade na locomoção se encaixam perfeitamente nessa hipótese, uma vez que, caso trabalhassem em local distante de sua residência, necessitando da utilização de meios de transporte que nem sempre atendem às suas necessidades especiais, encontrariam dificuldades maiores do que os demais trabalhadores para se inserirem no mercado de trabalho. Outro caso em que se visualiza o teletrabalho como um fator positivo de inclusão é o de pais de crianças recém-nascidas.



Dessa forma, conclui-se que as vantagens trazidas pelo regime de teletrabalho ao trabalhador giram em torno da redução do tempo gasto com deslocamento, maior convívio familiar, conforto, possível aumento na produtividade e inclusão de certos grupos que seriam, em tese, desfavorecidos, no mercado de trabalho.

Por outro lado, o teletrabalho, principalmente quando não devidamente regulamentado, pode ser desvantajoso ao trabalhador, no sentido de representar maior insegurança em comparação ao trabalho exercido nos moldes tradicionais. Isto porque a regulamentação do teletrabalho (ou sua ausência) vem seguindo um parâmetro de flexibilização normativa, no sentido de permitir que o contrato ou regramentos internos disciplinem sobre questões atinentes à jornada de trabalho, saúde e segurança do trabalhador, etc..

Ademais, como fator negativo do teletrabalho sob o ponto de vista do trabalhador, pode-se citar a possibilidade deste se sentir excluído do convívio social, uma vez que não estará fisicamente ligado aos seus colegas de trabalho e aos seus supervisores. Muitas vezes a convivência e prática de atividades laborais em grupo pode se mostrar benéfica, já que o âmbito de discussão e exposição de ideias se mostra muito maior.

Além disso, pode-se citar como aspecto negativo para o trabalhador, a possibilidade de controle intermitente e desmedido pelo seu empregador, por meio de equipamentos eletrônicos e softwares, o que pode gerar uma intromissão na sua vida privada e prejuízo às demais esferas de suas atividades do cotidiano.

De forma geral, do ponto de vista do empregador, as vantagens giram em torno da redução de custos e do aumento da produtividade. O fato de o trabalho ser prestado diretamente pela residência do trabalhador ou em local mais próximo desta, faz com que os custos com transporte de empregados reduzam substancialmente. Como consequência dessa redução ou extinção da necessidade de deslocamento, tem-se uma vantagem não apenas para o trabalhador ou empregador, mas sim para a sociedade como um todo, qual seja, a redução na emissão de poluentes para o planeta.

Ainda sob o ponto de vista do empregador, pode-se dizer que o teletrabalho pode gerar uma redução de custos enorme, no que toca a artigos de papelaria, fornecimento de água, energia, papel higiênico, entre outros. Contudo, é possível que cláusula contratual estabeleça, mesmo que se trate de relação de teletrabalho, que o fornecimento de tais produtos serão de responsabilidade do empregador.

Ademais, com os novos mecanismos de controle informatizados e o sistema de remessa de resultados, o empregador pode monitorar de forma mais efetiva a prestação de atividades por parte de seus empregados, bem como emitir comandos em tempo real, de modo a aumentar os níveis de produtividade. Além disso, o trabalhador que trabalha isolado, sem a presença de outros colegas, está sob a influência de menos distrações e pode produzir mais e melhor.

Por outro lado, o teletrabalho pode representar um risco à segurança dos dados que o empregador tem como sigilosos, contudo pode ser estabelecido um sistema de monitoramento de dados, protegido por senha, de modo a mitigar tal risco.

Pode-se dizer ainda que, o fato de o trabalhador prestar seus serviços de sua residência seja um fator de distração e menor rendimento no trabalho, haja vista a possível presença de familiares ou foco em outras atividades no âmbito doméstico.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho e todos os demais aspectos desse modelo de prestação de serviços apresentados ao longo da pesquisa, resta demonstrada a importância do estudo acerca do tema, por se tratar de uma realidade cada vez mais presente na sociedade atual.

Conclui-se que, em que pese a Lei n. 13.467 de 2017 não ter trazido ampla regulamentação acerca do teletrabalho, o fato de a referida lei ter instituído um capítulo específico sobre o tema já representa um avanço, no sentido de reconhecer a proporção que o teletrabalho vem tomando e a maior gama de possibilidades que traz aos trabalhadores e empregadores. A implementação do teletrabalho em diversos órgãos públicos comprovam a referida importância.

Dessa forma, apesar de o trabalho prestado nos moldes convencionais, de forma presencial, ainda ser predominante, é interessante que se tenha uma outra opção de modo de prestação de atividades laborais, considerando a sociedade plural em que se vive, na qual indivíduos diferentes, com situações de vida diferentes e interesses distintos podem ensejar a criação de novas formas de trabalho que melhor os atendam.

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. **Enunciados nº 71, 72 e 83**, 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **Teletrabalho (telework ou telecommuting)**: uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Brasília: 2013.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Lei 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Portaria do TCU nº 99**, de 05 de abril de 2010. Dispõe sobre a realização de trabalhos do Tribunal fora de suas dependências, nos termos da Portaria-TCU nº 139, de 09 de março de 2009. Disponível em: <<http://www.tcu.gov.br/Consultas/...?judoc%5CPORTN%5c20100405%5CPR2010-099.doc>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Portaria do TCU nº 139**, de 09 de março de 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: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Resolução Administrativa nº 1499 do TST**, de 1º de fevereiro de 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: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. **Resolução CNJ nº 227**, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**. SOBREA VISO; APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT. Disponível em <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-428](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR – 4497-69.2010.5.15.0000**. Relator Ministro Hugo Carlos Scheuerman, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07.03.2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 0010132-05.2016.5.03.0178**, Segunda Turma. 25 de janeiro de 2017. Disponível em: <[https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=543824&p\\_grau\\_pje=1&p\\_seq=10132&p\\_vara=178&dt\\_autuacao=03%2F02%2F2016&cid=196195](https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=543824&p_grau_pje=1&p_seq=10132&p_vara=178&dt_autuacao=03%2F02%2F2016&cid=196195)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário 0000435-68.2010.5.03.0016**. Relator Milton V. Thibau de Almeida. Terceira Turma. 18 de outubro de 2010. DEJT. Página 49. Boletim.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 33.

DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos práticos-processuais do teletrabalho**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 219.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, ano 70, n.6, junho de 2006.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho: conceitos e a sua classificação face aos avanços tecnológicos**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 11.

FERREIRA, Fernanda. **Cresce o número de trabalho remoto no país**. Rudge Ramos Online, publicado em 01 de março de 2013. Disponível em: <<http://www.metodista.br/rroonline/rjournal/cresce-o-numero-de-trabalho-remoto-no-pais>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

GUNTHER, Luiz Eduardo; BUSNARDO, Juliana Cristina. **A aplicação do teletrabalho ao Poder Judiciário da União**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 201.

HOFFMANN, Fernando. **O Teletrabalho e a Nova Competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 231.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Síndrome de Burnout**. São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://www.einstein.br/estrutura/check-up/saude-mental/sindrome-burnout>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho** - 14. ed. de acordo com o novo CPC – Lei 13.105, de 16-3-2015. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Bárbara Michele Morais. **O direito de desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

MASSI, Alfredo. **Teletrabalho – análise sob a óptica da saúde e da segurança do teletrabalhador**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 87.

NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO. **Súmula n. 428 do TST**. São Paulo, 2015. Disponível em: <[http://www.mascaro.com.br/boletim/agosto\\_\\_setembro\\_\\_outubro\\_\\_edicao\\_190/sumula\\_n\\_428\\_do\\_tst.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/agosto__setembro__outubro__edicao_190/sumula_n_428_do_tst.html)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Centro de informações**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 1, de 1919**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf)>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Diálogo das Fontes e Monitoramento Digital de Empregado: a corte europeia de direitos humanos e a jurisprudência brasileira**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 253.

PORTUGAL. **Lei nº 07/2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em <<http://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **O teletrabalho**. II Congresso nacional de direito do trabalho (Coord.: António Moreira). Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

REGUS. **Pesquisa sobre eficácia do teletrabalho**. 2014. Disponível em <<http://press.regus.com/regus-pt/teletrabalho-aumenta-desempenho-profissional>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

REVISTA GALILEU. **Trabalhar de casa aumenta a produtividade, aponta pesquisa**. 2012. Disponível em: <http://revistagalileu.globo.com/Revista/Common/0,,EMI318576-17770,00-TRABALHAR+DE+CASA+AUMENTA+A+PRODUTIVIDADE+APONTA+PESQUIS A.html>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Trabalho e Novas Tecnologias: direitos on-line, ou, Direitos de 4ª geração**. São Paulo: LTr, 2014.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia**. Revista TST, Brasília, vol. 78, setembro de 2012.

SARANDY, Flávio Marcos Silva; SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem. **O teletrabalho no contexto do discurso gerencial e a retórica da produtividade**. In: Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 55.

SERPRO. **Serpro terá cerca de 140 teletrabalhadores**. Notícias. Publicado em 26 de outubro de 2012. Disponível em: <<http://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-antigas/serpro-tera-cerca-de-140-teletrabalhadores>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES. **Quem somos**. Apresenta os objetivos da SOBTRATT. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/>>. Acesso em: 31 de agosto de 2018.

Universidade Católica de Petrópolis  
Centro de Teologia e Humanidades  
Rua Benjamin Constant, 213 – Centro – Petrópolis  
Tel: (24) 2244-4000  
[lexhumana@ucp.br](mailto:lexhumana@ucp.br)  
<http://seer.ucp.br/seer/index.php?journal=LexHumana>



HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda. Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, v. 10, n. 1, 2018. ISSN 2175-0947. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>>

---