

UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO - UNDB
CURSO DE DIREITO

DRIELLY GUIMARÃES BAPTISTA BELLO

**O TELETRABALHO E AS PERSPECTIVAS DENTRO DO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

São Luís

2018

DRIELLY GUIMARÃES BAPTISTA BELLO

**O TELETRABALHO E AS PERSPECTIVAS DENTRO DO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB), como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Helio Antonio Bittencourt Santos.

São Luís

2018

Catálogo da Publicação na fonte
UNDB / Biblioteca

Bello, Drielly Guimarães Baptista

Teletrabalho e as perspectivas dentro do ordenamento jurídico brasileiro. / Drielly Guimarães Baptista Bello. __ São Luís, 2018.
53f.

Orientador: Prof. Me. Hélio Antônio Bittencourt Santos.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito –
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco –
UNDB, 2018.

1. Ordenamento jurídico. 2. Teletrabalho. 3. Reforma trabalhista.
I. Título.

CDU 349.2

DRIELLY GUIMARÃES BAPTISTA BELLO

**O TELETRABALHO E AS PERSPECTIVAS DENTRO DO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB), como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 29/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Helio Antonio Bittencourt Santos (Orientador)
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof^a. Me. Márcia Cruz Feitosa
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Me. Bruno Rócio Rócio
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

A Deus que me proporcionou chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus. Sem Ele nada é possível. É com Deus que encontro forças nos momentos mais difíceis da vida.

Agradeço também à minha família, meus pais Emilio e Taissa. Agradeço a minha mãe que sempre esteve ao meu lado e sempre foi meu maior incentivo. Ao meu pai que sempre batalhou para proporcionar a melhor educação para os seus filhos, por incentivar, direcionar e por brigar quando estávamos errados. Aos meus irmãos Luandia, André e Rayssa que sempre tiveram comigo para tudo. Ao meu sobrinho preferido Pietro que deixa a televisão da sala no alto e não me deixa ficar concentrada.

Agradeço as minhas avós Telma e Maria de Jesus e ao meu avô Otavio. Mas, em especial, devo gratidão aos meus pais. Eles sempre acreditaram em mim.

Não podia deixar de agradecer ao Felipe, meu namorado, por sempre me incentivar e por acreditar no meu potencial.

Agradeço a aquele que me ajudou pelo conhecimento que eu adquiri durante a escrita da monografia. Obrigada, professor Hélio. Além de professor, foi psicólogo.

Não poderia esquecer os meus amigos de curso. Durante esse tempo do curso de direito nós convivemos, aprendemos, choramos e comemoramos. Agradeço a Brunna, Thatyelle, Alexandre e a Luis Francisco.

Agradeço a Brunna que sempre me acalmou antes dos trabalhos e provas e por ser uma amiga e tanto. Por sempre passar sufoco comigo nas vésperas de cases. Agradeço a Alexandre que sempre foi um amigo incrível e super prestativo. Agradeço a Thatyelle por sempre mandar eu acordar para vida e por ser a companheira. Agradeço ao Luis Francisco que sempre me ajudou no decorrer curso, pelos conselhos e pela amizade que construímos no decorrer dos anos.

A vocês, o meu eterno agradecimento.

“Que todos os nossos esforços estejam sempre focados no desafio à impossibilidade. Todas as grandes conquistas humanas vieram daquilo que parecia impossível”.

(Charles Chaplin)

RESUMO

O presente trabalho aborda sobre o teletrabalho e suas perspectivas dentro do ordenamento jurídico. Entende-se teletrabalho como um tipo de serviço remoto resultante da evolução das relações de trabalho e como a globalização da economia de mercado, os avanços tecnológicos no processamento de dados e a flexibilidade do espaço e do tempo facilitaram para o surgimento desta atividade. A discussão sobre a presença ou ausência de subordinação neste trabalho a distância é um verdadeiro imbróglio; entretanto a parassubordinação é apresentada como um período intermediário entre autonomia e subordinação, além da redução dos direitos e cargas de trabalho que avaliam o funcionário em sua condição humana. Por isto, num primeiro momento se abordará sobre a flexibilidade do ordenamento jurídico sobre o tema. Além disso, o teletrabalho, assim como outras atividades, possui dentro do ordenamento jurídico suas especificidades, ou seja, há na lei trabalhista sua regulamentação. Ao fim, avaliar-se-á a aplicabilidade do teletrabalho dentro da sociedade brasileira, tendo como base a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Palavras-chave: Ordenamento jurídico. Tecnologia. Teletrabalho.

ABSTRACT

This paper deals with teleworking and its perspectives within the legal system. Telework is understood as a type of remote service resulting from the evolution of labor relations and as the globalization of the market economy, technological advances in data processing and the flexibility of space and time have facilitated the emergence of this activity. The discussion about the presence or absence of subordination in this work at a distance is a real imbroglio; however, parsubordination is presented as an intermediate period between autonomy and subordination, in addition to the reduction of rights and workloads that evaluate the employee in his human condition. For this reason, we will first discuss the flexibility of the legal system on the subject. In addition, telecommuting, as well as other activities, has within its legal framework its specificities, that is, there is in the labor law its regulations. Finally, the applicability of telework within Brazilian society will be evaluated, based on labor reform, Law 13467 of July 13, 2017.

Key words: Legal order. Technology. Telecommuting.

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

OIT - Organização Internacional do Trabalho

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CF – Constituição Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A GARANTIA DO DIREITO DO TRABALHO	13
2.1 A Flexibilidade no Brasil e a globalização	13
2.2 A efetivação da tutela ao direito fundamental ao trabalho digno	14
2.3 A flexibilização com a nova Lei Nº 13.467/2017	16
2.4 Denominação de Jornada de Trabalho	18
2.4.1 Classificação	19
2.4.1.1 <i>Quanto à duração</i>	19
2.4.1.2 <i>Quanto ao período</i>	20
2.4.1.3 <i>Quanto à profissão</i>	20
2.5 Fundamentos da limitação do tempo de trabalho	21
2.6 Teletrabalho (<i>home office</i>)	22
3 TELETRABALHO E SEU ÂMBITO	23
3.1 Conceito de Teletrabalho	23
3.2 Breve histórico do teletrabalho	25
3.3 Tipos de Teletrabalho	26
3.4 Critério comunicativo do teletrabalho	27
3.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho	28
3.5.1 Vantagens do teletrabalho	28
3.5.1.1 <i>Teletrabalhador</i>	28
3.5.1.2 <i>Empresas</i>	29
3.5.2 Desvantagens do Teletrabalho.....	29
3.5.2.1 <i>Teletrabalhador</i>	29
3.5.2.2 <i>Empresa</i>	30
3.6 Teletrabalho como mecanismo de inclusão social	30
4 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES	33
4.1 O teletrabalho em outros países	34
4.1.1 Estados Unidos	34
4.1.2 França	35
4.1.3 Itália	35
4.2 A reforma trabalhista e a influência no teletrabalho	37

4.2.1 Jornada de trabalho	45
4.2.2 Banco de horas	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

O processo de globalização proporcionou uma celeridade no que se refere às relações desenvolvidas no mundo virtual. Em decorrência disso, houve o surgimento de uma nova organização social que é dependente da tecnologia. As transformações são cada vez mais urgentes, assim como as relações de trabalho também, e quem fica fora deste processo, principalmente no que diz respeito ao mundo tecnológico, não consegue permanecer no mercado, havendo, na maioria dos casos, a falência do empreendimento.

A contemporaneidade vem mostrando aos olhares da sociedade um salto gigantesco no que diz respeito à cultura, conhecimento, tendências e outros atributos; porém a emergência das informações se multiplicam em questão de minutos. O mundo analógico no qual a humanidade vivenciou aos poucos vai se desintegrando e dando lugar, cada vez mais, para um mundo artificial, onde máquinas e/ou robôs operados por softwares realizam essas funções com mais rapidez.

As informações acontecem e mudam a cada instante e não dá mais para se prender a informações frias e fora do contexto, pois os discentes de hoje são sedentos por novidades e por conteúdos mais atraentes. O momento histórico atual está exigindo que todos aqueles que estão direta ou indiretamente envolvidos com o mercado de trabalho, possam garantir um atendimento mais próximo do ideal.

O trabalho é um direito fundamental que se funda na dignidade da pessoa humana, que restaura o comprometimento que o Direito do Trabalho tem com políticas de justiça social e com o bem-estar da coletividade. Deve-se assegurar a todos o direito a um trabalho digno que respeite a integridade física e moral e que garanta uma contraprestação pecuniária mínima. Sendo assim, o Direito do Trabalho acompanhou o avanço tecnológico e assim surgiu o teletrabalho.

O teletrabalho é decorrente do desenvolvimento da tecnologia e o tempo maior para a realização de atividades, pautado na organização global do capitalismo ou globalização, se serviu deste segmento para atingir o maior número de pessoas dentro ou não de uma mesma região demográfica.

Para tanto, o teletrabalho foi sendo motivo de entendimento dentro do ordenamento jurídico como uma das atividades de trabalho que deveriam ser regulamentadas de acordo com o seu objeto de trabalho, e, logo, surgiram leis específicas para este tipo de trabalho. É função do Estado a garantia e a proteção do trabalho digno através de institutos

jurídicos coerentes de modo que os direitos trabalhistas sejam assegurados a todo e qualquer indivíduo.

Sendo assim, é importante analisar as questões que envolvem o teletrabalho dentro do ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, foi utilizado o método descritivo, no qual se dá por meio de uma pesquisa descritiva, onde é realizado o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador. Possuindo por finalidade a observação, o registro e a análise dos fenômenos ou sistemas técnicos, sem, contudo, entrar, no mérito dos conteúdos (GIL, 2012, p. 43). Para a presente pesquisa, foram utilizados livros, artigos, e revistas on-line.

Primeiramente, será abordada a flexibilidade das normas com o avanço tecnológico. Essa junção proporcionou a origem de novas formas de trabalho, fundadas na mobilidade profissional e na oportunidade de o trabalhador exercer outras tarefas. A descentralização produtiva resultou no teletrabalho, conhecido por trabalho à distância.

Em seguida, será abordado sobre o teletrabalho e seu âmbito, que terá como divisão: conceito de teletrabalho, evolução histórica, tipos e critérios de comunicação, vantagens e desvantagens e o teletrabalho como mecanismo de inclusão social.

Posteriormente, será explanado sobre regulamentação do teletrabalho no Brasil e em outros países e a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que proporcionou a reforma trabalhista e assim, regulamentou o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro. É notório que o teletrabalho já está inserido na realidade brasileira e já tem a segurança perante a lei.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, que visa entre os seus propósitos a luta contra o desemprego e a busca por um país mais competitivo, preparando o mercado de trabalho para as demandas do presente e as exigências do futuro, o teletrabalho é um dos ramos que mais colabora para a incorporação de demanda de vagas de trabalho. Com isso, pergunta-se: quais as perspectivas do teletrabalho de acordo com a Reforma do Trabalho dentro do ordenamento jurídico?

Desta forma, busca-se realizar um melhor entendimento sobre o teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A GARANTIA DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 A Flexibilidade no Brasil e a globalização

Dois momentos que aconteceram na história transformaram as relações humanas de trabalho de uma forma brusca. O primeiro momento foi a Revolução Industrial, que se caracterizou pela introdução das máquinas no mercado de trabalho e conseqüentemente a substituição do homem, causando um profundo impacto no processo produtivo. O segundo momento é a Revolução Tecnológica, que decorreu dos avanços da tecnologia, da informática e da comunicação, possibilitando um incremento considerável da circulação de informações (RODRIGUES, 2017). É nesse momento da história que nasce a era digital.

Algumas mudanças aconteceram na legislação trabalhista, tanto na criação quanto exclusão de normas. Isso se deu devido a reformas ou emendas das Constituições anteriores. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe a flexibilidade como o recurso para essas constantes adaptações na nova linha produtiva, “tendo em vista que a globalização da economia está intimamente relacionada à expansão dos mercados, em função do aumento de produtividade, do consumo e do lucro” (MACHADO, 2014).

A globalização da economia como fenômeno atual, crescente e irreversível deve levar à busca de soluções realistas no campo das relações de trabalho, como um dos fatores da produção, soluções que passam pela redução dos encargos sociais indiretos, remuneração por participação nos lucros, aperfeiçoamento do fator humano, autogestão, etc., pois os moldes tradicionais de excessivo protecionismo do direito do trabalho podem acabar conduzindo à dicotomia: maiores salários e maior desemprego (MARTINS, 2015, p. 44).

No que tange a esse contexto, a flexibilidade, juntamente com às modernas técnicas organizativas e com a utilização da telemática, dá origem às novas formas de trabalho fundadas na polivalência, multifuncionalidade, na mobilidade profissional e geográfica e na criatividade.

O surgimento das novas formas organizativas de trabalho ocorreu devido à descentralização produtiva que foi fortalecida pela introdução das novas tecnologias. Através das novas formas organizativas de trabalho que surge o teletrabalho, conhecido por trabalho à distância, ou seja, fora do centro produtivo, mediante o qual a prestação de trabalho é executada e dirigida por meio de um suporte telemático (RODRIGUES, 2017). Esta nova forma de trabalho atípico traz inúmeras vantagens para a empresa em termos de espaço e custos de diversas naturezas, sem prejuízo de um mecanismo de mando, comando e controle

que a empresa pode desenvolver sobre as tarefas que se realizam pelos trabalhadores com vídeo terminais.

2.2 A efetivação da tutela ao direito fundamental ao trabalho digno

Os direitos fundamentais surgiram diante da conjuntura do Iluminismo, no século XVIII, com o intento de tutelar o cidadão perante o Estado absolutista, buscando um dever de abstenção do Estado em face do cidadão, revelando-se os direitos de primeira geração. Contudo, uma total atuação dos particulares sem uma intervenção estatal moderadora, expressa um campo para a prática de excessos decorrentes de relações trabalhistas onde não há equivalência entre as partes (SILVA, 2013).

O trabalho é um direito fundamental que se funda na dignidade da pessoa humana, que restaura o comprometimento que o Direito do Trabalho tem com políticas de justiça social e o bem-estar da coletividade. Deve-se assegurar a todos o direito a um trabalho digno que respeite a integridade física e moral e que garanta a contraprestação pecuniária mínima.

Como bem alude Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p. 35), entendemos que:

[...] o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional).

A conquista de direitos concebidos como um dever de prestação estatal, mais do nunca se faz necessária a fim de garantir a efetivação da prestação estatal mais equivalente. A partir da conquista dos direitos sociais, tidos como direitos de segunda geração, busca-se o mínimo existencial para cada cidadão, ou seja, direitos como saúde, educação, trabalho, lazer e previdência social (SARLET, 2015).

Na atualidade, a concepção de trabalho não traduz apenas a expectativa de obtenção do mínimo; além de promover a satisfação pessoal, o trabalho digno nada mais é que uma garantia de efetiva inclusão social com o semelhante, pois demonstra para o indivíduo a utilidade social.

O trabalho sempre preservou o homem de sua própria destruição e o impeliu a interagir, unindo-se a outro ou a outros. Seja na caça, seja na pesca, seja na fabricação de instrumentos para execução de serviços, o trabalho sempre foi um fator individual de conquista e também um fator social de cooperação na busca de idênticos ideais. A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo

trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo[...] (FERRARI, 2014, p. 23-24).

Na execução das relações sociais, onde se tornam evidente as relações trabalhistas, prima-se pela garantia da dignidade, vez que o ser humano não se revela como um meio, ou um mero objeto; sendo, o mesmo, a centralização de valores enquanto pessoa. O objetivo da Organização Internacional do Trabalho é o alcance da justiça social, que resulta em viabilizar o acesso à justiça assim como aos direitos sócio trabalhistas (SILVA, 2013).

A promulgação da Constituição Federal de 1988 no Brasil, buscou a efetivação dos pressupostos previstos na OIT, visando à justiça social, estabelecendo em seu art. 1º, inciso IV, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2014, p. 79), “se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção. Quando o Direito se utiliza da regulamentação jurídica significa, antes de tudo, que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem”. Portanto, deve-se dar atenção às relações de trabalho, pois é por meio do trabalho que o cidadão se conscientiza de sua utilidade social, vendo-se valorizado.

Ora, os direitos fundamentais emanam primordialmente da Constituição, no entanto, observa-se que o rol de direitos fundamentais oriundos da mesma é de caráter exemplificativo, ou seja, embora não devidamente previstos na Constituição, pode-se reconhecer como direitos fundamentais aqueles decorrentes de princípios que dela são difundidos, como assevera Maria Hemília Fonseca (2009, p. 205):

O direito do trabalho assume a estrutura de um princípio no texto constitucional de 1988, ou seja, apresenta-se como um mandamento de otimização que impõe ‘direitos e deveres prima facie’, exigindo, assim, a sua realização segundo as possibilidades fáticas e juridicamente previstas naquele caso concreto.

A Constituição garante também a liberdade de trabalho, a livre iniciativa, como meios de assegurar aos indivíduos a liberdade de realização por meio das relações trabalhistas; por óbvio que em determinadas áreas que exijam condições específicas de trabalho como qualificações técnicas, devidamente previstas em lei, encontram-se algumas restrições, subjetivamente elencando a possibilidade de ter efetivamente um trabalho assim como a possibilidade de obtenção do mesmo, nos termos do art. 6º, da CF/88, que assim dispõe: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Bem como nos termos do art. 170, CF/88, que estabelece uma privilegiada posição à “valorização do trabalho do homem e a livre iniciativa”, em consonância com o art. 193, CF/88, “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Deste modo, faz-se necessário um incansável empenho do Estado com vistas a objetivar a essência do conteúdo constitucionalmente garantido nos termos do supracitado dispositivo, ou seja, art. 170, VIII, CF/88, que visa a um emprego pleno afim de que a dignidade da pessoa humana que emana do texto legal como um dos fundamentos do Estado brasileiro, seja objetivamente efetivada mediante um trabalho digno.

2.3 A flexibilização com a nova Lei Nº 13.467/2017

O Direito do Trabalho através de seus parâmetros de nepotismo ou de proteções desenvolve uma relevante função no cotidiano geral da humanidade, dado que o texto da Carta Magna Federal determina, em seu art. 1º, inciso IV e no art. 170, “caput”, como conjectura elementar, a dignidade humana, da mesma forma com sua reconhecimento laboral, que tanto passa por constantes ameaças com o procedimento global, crise financeira e com a Reforma Trabalhista que anseia pela mínima intervenção do Estado nos relacionamentos trabalhistas, tendo como sua principal meta o interesse pessoal da instituição empregadora que desejam obter relevantes vantagens, no acirrado embate do mercado competitivo (MARTINS, 2015).

Ainda de acordo com Martins (2015), é notória, sob o ângulo da Carta Magna de 1988, a relevância conotada ao trabalho, acima de tudo inerente não só com o advento da dignidade humana, como ainda da justiça social e o enaltecimento social do trabalho. No momento em que a redação constitucional instaura a amplitude do ser humano como uma base elementar no art. 1º, inciso III, o mesmo tem que ser efetivado sob distintos tópicos na composição societária, seja com relação ao singular anseio individual do indivíduo, tanto na esfera econômica ou social.

Flexibilização do direito do trabalho é a união de ideologias onde as carências de cunho financeiro legitimam a procrastinação das prerrogativas dos trabalhadores, como a fixação no trabalho, os limites de jornada cotidiana de trabalho, modificadas anualmente através de um módulo geral da continuidade do trabalho, a obrigatoriedade pela instituição empregadora das maneiras dos contratos do trabalho elaborados conforme o interesse sectário da instituição, o sistemático isolamento da prerrogativa conquistada pelo trabalhador e

que passaria ficar ineficiente, todas as vezes onde houvesse uma obrigatoriedade produtiva(NASCIMENTO, 2012).

O procedimento de flexibilização das regras de trabalho, com relação aos distúrbios financeiros diante da multinacionalização e da ausência de emprego como não poderia ser distinto, esbarra no trabalhador. A flexibilização significa a “adaptação” da jurisprudência trabalhista com intento social e financeiro, possibilitando que instituições se adequem na produtividade, no trabalho e nas circunstâncias do mesmo.

Parte do ensinamento compreende que a flexibilização das normas trabalhistas tem como finalidade ir de forma contrária à ausência de emprego, assunto a ser analisado na próxima tônica, e por decorrência reduzindo ou suprimindo gastos na produtividade, que pode ser de comum acordo, benéfico ao serem respeitadas as prerrogativas trabalhistas que asseguram a dignidade humana.

Assunto ao qual já era obsoleto e recebia diversas formas de críticas por vários preceptores, pois flexibilizar contratos trabalhistas como maneira intrínseca e inarredável de ocasionar um crescimento na criação de empregos, na concupiscência de desafio ao alarmante grau da ausência de emprego, com tendências ao crescimento e fortificação financeira e social, pode gerar graves ameaças aos empregados, pois retirando do Estado a força intervencionista, afastaria o pretexto de segurança que resguarda os trabalhadores, tema esse que poderia acarretar circunstâncias avassaladoras, não somente para vida saudável do trabalhador, mas ainda assim faria crescer os sinistros de trabalho, disfunções psicológicas, influenciaria a família, e, conseqüentemente estaria exterminando o conceito da dignidade humana, e não mais seria reconhecido como flexibilização, mas sim como flexploração (FORTES, 2013).

As obrigatoriedades decorrentes do neoliberalismo e da multinacionalização conduz, como consequência, o pungente regresso à pré-modernidade, o que caracteriza o retorno da crueldade; ou, mais propriamente, obriga um novo modelo de regimento feudal, a desconsiderar por total o longo caminho da conquista dessas prerrogativas que são conquistas históricas (GOMES, 2012).

A Reforma Trabalhista poderá suceder no desmembramento do singular Direito do Trabalho, a começar do instante ao qual ele próprio é envolto como instrumento irrefutável à segurança do trabalho humano. Vive-se em uma crise política e econômica e o número de desempregados cresce cada dia. O direito do trabalho é um ramo do direito que tem estreitas relações com os problemas sociais e com isso, deve acompanhá-los, não podendo, dessa

forma, ficar à margem deles. Por isso existe a necessidade de se adequar às evoluções constantes que aconteceram ao longo de todos esses anos (ORTEGA, 2015).

Em contrapartida, existem aqueles que compactuem que a autorização da citada Reforma que transforma a Carta Trabalhista, preconiza a probabilidade da flexibilização das normas trabalhistas, analisando constantemente a consideração e os progressos pelo surgimento da Carta Magna de 1988, porém, viabilizando, em ocorrência de comprovada adversidade financeira, à flexibilização. Sendo assim, a flexibilização seria a habilidade de abrir mão a específicos hábitos e de adequação as recentes circunstâncias (FORTES, 2013).

Intitulações como "prerrogativa do trabalho da adversidade", "da urgência", são termos utilizados, dando a conotação da importância de perfilhação de hodiernos parâmetros em função da adversidade financeira. Realmente, a relativização das normas trabalhistas possui vasto elo com épocas de adversidades, entretanto, se concentra especialmente a tais épocas, em busca de uma mais relevante dinâmica das inter-relações de trabalho em tempo integral (LEMOS, 2013).

Com tal característica, a Reforma das regras de trabalho foi vista como sendo uma maneira de instantâneo resultado, no decorrer das adversidades financeiras, consoante à redução da repercussão desfavorável nas instituições, de forma a trabalhar sua funcionalidade em favor da continuidade e oferta de emprego.

Nessa mesma concepção, as mudanças apresentadas pela reforma precisam ser consideradas pelos dois componentes da relação trabalhista: o empregador e o empregado. De um lado existem aqueles que acreditam que vai haver uma renovação ou flexibilização do Direito do Trabalho, e temos por outro lado aqueles que poderão ser lesados, ou gerar um retrocesso de garantias e benefícios já conquistados (PEREIRA, 2013).

Sobre esse aspecto, mister se faz destacar a luz da doutrina e jurisprudência, que se analise com prudência as mudanças, sejam elas positivas ou negativas, bem como os impactos que aconteceram com o advento da nova Lei nº 13.467/2017, e alguns pontos que deixaram as normas mais flexíveis.

2.4 Denominação de Jornada de Trabalho

Jornada, segundo significado do dicionário Aurélio, seria o trajeto que se percorre num dia, e trabalho, nos termos do mesmo dicionário, seria o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim (FERREIRA,

2013). Assim sendo, jornada de trabalho consiste, no trajeto ou caminho criativo e produtivo de atividades que a pessoa exerce no decorrer do dia. Em aspectos legais e gerais, a jornada de trabalho pode ser ainda, denominada como a quantidade de labor diário do empregado (MARTINS, 2015).

Dessa maneira, o período de trabalho exercido através da prestação de serviço, será inicialmente a obrigação principal do trabalhador, e por consequência a vantagem primordial do empresário, que se apropria do serviço outrora pactuado. Devidamente denominados, faz-se necessário diferenciar os termos Jornada de trabalho, Horário de trabalho e Duração do trabalho (LEMOS, 2013).

Onde, em primeira análise, a Jornada de trabalho incide sobre a quantidade de horas trabalhadas diariamente, que o empregado provê à empresa. Enquanto isso, o horário de trabalho abrange tempo que o empregado trabalha para o empregador, calculando-se desde o momento inicial até o final, entretanto, não se inclui o tempo de intervalo. Por fim, a duração do trabalho envolve um aspecto maior, compreendendo módulos semanais, mensais ou até mesmo anuais (LEITE, 2013).

2.4.1 Classificação

Como todo e qualquer instituto em análise, a jornada de trabalho ao ser analisada também foi objeto de classificação. A jornada de trabalho pode ser dividida quanto à duração, ao período, à profissão e à flexibilidade (MARQUES, 2012).

2.4.1.1 Quanto à duração

Levando em consideração o aspecto da duração, a jornada de trabalho pode ser classificada em ordinária, também chamada de comum, extraordinária, também denominada de suplementar, em limitada e por último, ilimitada.

Na jornada ordinária, presume-se através do contrato de trabalho, que o empregado esteja submetido a 8 horas diárias e 44 horas semanais, corroborando com o que já estava previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Enquanto isso, na jornada extraordinária ou suplementar, ultrapassa-se o limite dessas 8 horas diárias e 44 semanais (GONÇALVES, 2014).

Na limitada, por sua vez, há um referencial em lei que limita a sua disposição. Como exemplo, tem-se a jornada dos médicos, no qual há um limite de quatro horas por dia, conforme pode ser elucidado com o artigo 8º da Lei nº 3.999/61, que dispõe o seguinte texto: Art. 8º- A duração normal do trabalho, salvo acordo escrito que não fira de modo algum o disposto no artigo 12, será: a) para médicos, no mínimo de duas horas e no máximo de quatro horas diárias; b) para os auxiliares será de quatro horas diárias.

Nos termos das classificações, mesmo com regulamentação legal, existem ainda modalidades não definidas pela legislação, percebendo-se que ao mesmo tempo em que existem predefinições e as obrigações vinculadas às jornadas limitadas e às penalidades no caso de descumprimentos desta, permanecem ainda as ilimitadas, que como se autodenominam, não apresentam as limitações para seu desenvolvimento ou disposições para a forma de sua prestação.

2.4.1.2 Quanto ao período

Quanto ao período ou momento, a jornada pode ser diurna, com horário compreendido entre 5 às 22 horas. Pode também ser noturna, com horário estabelecido entre as 22 às 5 h (art. 73 § 2º, da CLT). Além destas, há a jornada mista, tendo como exemplo, horário compreendido entre as 16 e 24 horas, correspondendo, segundo a lei, como um período que mescla parte do período que equivale ao período diurno e ao noturno (art. 73, § 4º, da CLT) (MOURA; PRADO, 2015).

Diferentemente do trabalhador urbano, o rural segue um parâmetro diferente referente ao período da jornada. Considera-se como noturno, o trabalho realizado entre 21h à 5h do dia subsequente, isso tendo como ambiente de trabalho a lavoura. Já no que se refere à pecuária, o trabalho noturno corresponde ao realizado entre as 20h e 4h do dia seguinte, segundo o que esclarece a Lei nº 5889/73, em seu artigo 7º:

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

2.4.1.3 Quanto à profissão

Nesse aspecto, a lei vigente diferencia o trabalhador em relação a sua profissão, por meio da jornada de trabalho a que é submetido. A exemplo disso tem-se os bancários, que detêm jornadas de 6 horas (art. 224 da CLT). Os jornalistas, que por sua vez, têm jornadas com duração de 5 horas diárias (art. 303 da CLT).

2.5 Fundamentos da limitação do tempo de trabalho

Vários fatores foram levados em consideração para que a ideologia sobre a limitação do tempo de trabalho fosse difundida e aceita. Dentre elas, tem-se a fundamentação biológica, social, econômica e humana. Sobre o aspecto biológico, foi considerada quanto a redução da jornada, a questão fisiológica do ser humano, no qual, quando este se sujeita a mais de 8 horas de serviço, insere-se em um nível de fadiga o que proporciona diminuição do rendimento no trabalho.

Em relação ao fundamento social, foi majorada a necessidade que há do trabalhador em satisfazer aos seus anseios sociais, caracterizados com o convívio familiar, saídas com amigos, tempo para estudar entre outros pontos. Diante disso, não haveria como satisfazer essas questões se o trabalhador estivesse sujeito a jornadas descomunais e altamente desgastantes (BORRALHO, 2014).

Quanto ao fundamento econômico, visou-se atender tanto a necessidade do empregador quanto a do empregado. Àquele, em constante busca por lucro e elevação da produção, aumenta a jornada de trabalho deste último, pagando consecutivamente, as horas extras referentes ao adicional de horas trabalhadas. Neste ponto o Estado deve estar atento para reprimir qualquer tipo de abuso por parte do empregador, no tocante ao excesso de horas atribuídas ao empregado.

Nesse enleio, se faz citar os fundamentos de Robortella (2015), que traz entendimento sobre esse instituto, onde infere que homem fatigado, destruído pelo trabalho excessivo, é um ser abúlico, destituído de vontade, incapaz para o exercício concreto da cidadania.

A gerência de regime de longas jornadas não deve ser submetida aos trabalhadores, de modo que lhe prejudique o viver e a saúde. Pois em nada se aproveita um trabalhador exausto, cujos resultados se fazem notoriamente reduzidos por conta da sucessão de horas trabalhadas. Por conseguinte, o fundamento humano, cuja principal preocupação ao se firmar esse alicerce, foi em evitar os acidentes de trabalho. Perante a existência de possibilidade de pagamento para o cumprimento de horas extras, muitos trabalhadores se

submetem a exaustivas horas. Entretanto, ao mesmo tempo que este busca a contraprestação pelo aumento de sua carga horária, o seu organismo fica exposto a um elevado grau de fadiga, proporcionando de forma inesperada, acidentes de trabalho (GONÇALVES, 2014).

Por fim, a limitação desta jornada baseada nos fundamentos humanos é mais do que válida, se levado em conta que um trabalhar sem saúde, sem vigor, nada mais seria do que um trabalhador sem capacidade produtiva, afinal, o corpo, como qualquer outra coisa, só funciona para finalidade laboral se em condições capazes de exercê-la, o que torna o pressuposto, saúde, perfeitamente válido, até mesmo em razão da busca pela preservação da integridade física e psicológica deste trabalhador.

2.6 Teletrabalho (*home office*)

Diante de todas as evoluções tecnológicas, o trabalho “home office” (escritório em casa), é cada vez mais utilizado pois é uma forma de trabalhar fora do local de trabalho, que não é analisado como trabalho externo. Antes da reforma não havia nenhuma regulamentação, o que acabava atrapalhando os trabalhadores adeptos a essa forma de trabalho (ABUD, 2013).

Com a Reforma Trabalhista, existe agora uma normatização que admite sua aplicação, gerando certa segurança jurídica para quem quer trabalhar fora das dependências do local de trabalho e se encaixe no conceito. Mas sua presença no local da empresa não gera descaracterização do teletrabalho desde que seja aceito pelo empregado e empregador. Essa posição encontra respaldo no artigo 75-B da nova CLT:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 2017).

O trabalho *home office* é exercido preponderantemente fora do ambiente da empresa, no art 75-B no parágrafo único, diz que: “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, se ficar acordado entre as partes, poderá haver alteração do regime, uma hora trabalhar em regime presencial ou na forma de teletrabalho. Mas poderá haver a transição total de teletrabalho para presencial por determinação do empregador com prazo mínimo de 15 dias para isso acontecer. É o que mostra o artigo 75-C, §1º e § 2º da CLT:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL,2017).

De acordo com o que foi considerado, compreende-se que o legislador não fez as devidas considerações para proteger o trabalhador como parte hipossuficiente da relação, pois as demandas mais importantes foram deixadas para serem estipuladas no contrato.

O teletrabalho é realizado por meios de tecnologia de comunicação e informação, e sendo assim:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito (BRASIL,2017).

Portanto, tudo que está relacionados aos equipamentos tecnológicos para o trabalho remoto tem que conter no contrato escrito. Nota-se que a lei deixa por conta do empregador e do empregado essa concordância.

3 TELETRABALHO E SEU ÂMBITO

3.1 Conceito de Teletrabalho

Em face do grande avanço tecnológico desencadeado a nível mundial no último século, novas formas de realização de trabalho têm se tornando cada vez mais real na sociedade contemporânea, sobretudo no Brasil, em decorrência da Reforma Trabalhista de 2017 onde surge a previsão legal que regulamenta a figura do Teletrabalho, trazendo assim, mais segurança jurídica para empregados e empregadores que pretendam adotar esta forma de trabalho.

A partir da Reforma Trabalhista, a regulamentação própria desse regime possibilitará uma maior adoção dessa modalidade vez que o teletrabalho permite que a realização das atividades pertinentes à categoria seja executada a distância, ou seja, da própria residência do empregado; rompendo assim, as barreiras de acessibilidade que se impunham às pessoas com deficiência, oportunizando uma maior gestão de tempo e agilidade na execução das atividades.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que incluiu o art. 75-B na CLT, definiu o teletrabalho: “Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017). Ou seja, é a atividade que é executada à distância por escolha do empregador, pois poderia também ser realizada nas dependências da empresa.

Para Nascimento o teletrabalho é aquele cuja execução é exercida em lugar diverso do estabelecimento do empregador, sendo na própria residência do obreiro, em que se desenvolve através do uso de tecnologias modernas que possibilitam o controle e a eficácia do trabalho (NASCIMENTO, 2012, p. 180). Portanto, é um trabalho exercido remotamente.

Domenico De Masi (2013, p. 204) apresenta seu conceito de teletrabalho como sendo:

Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente de natureza informática.” (DE MASI, 2013, p. 204)

Logo, o instituto do teletrabalho pode ser entendido como sendo todas as formas de trabalho realizadas à distância, ou seja, não presencial na sede da empresa e nem lugares que fazem parte da empresa. Normalmente, caracteriza-se com horários flexíveis, com o uso de meios tecnológicos modernos, conhecidos como meios telemáticos, com o preenchimento dos requisitos para a configuração do vínculo de emprego e utilizando-se de tecnologias informáticas e de telecomunicações.

Gleibe Pretti (2018, p. 92) define teletrabalho como sendo o “trabalho que é desempenhado com o uso de tecnologias de informação e comunicação em um local distante do escritório central ou instalação de produção”. Para ser considerado um teletrabalho o autor acredita que precisa apresentar duas características:

Tecnologia: é preciso que o funcionário realize suas funções por meio de equipamentos tecnológicos que permitem a execução das tarefas remotamente, como por exemplo, aparelhos celulares, laptops e palmtops.

Lugar: é necessário que o serviço seja prestado no domicílio do empregado, em centros de teletrabalho ou qualquer outro lugar que não seja de propriedade da empresa (PRETTI, 2018, p. 92).

Para Geraldo Magela Melo (2017) o teletrabalho é quando se exerce “na maior parte do tempo, suas atividades extramuros empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercer suas atividades”. Pode-se ter como exemplo residência própria ou até mesmo uma cafeteria. Para que exista a

caracterização de teletrabalho, é necessário que seja utilizando meios de tecnologias da informação e telecomunicação.

Portanto, para ser considerado um teletrabalho tem que executar o serviço, para o qual foi contratado, preferencialmente à distância com instrumentos de informática e da telemática. Não é considerado como trabalhador externo, apesar de trabalhar fora do estabelecimento da empresa, pois se extraem pelo menos dois elementos caracterizadores do teletrabalho sem os quais fica afastado o enquadramento legal da situação fática, quais sejam: “(i) que a prestação de serviços ocorra preponderantemente fora das dependências do empregador; e (ii) que a utilização das tecnologias de informação e de comunicação não constitua a relação como trabalho externo” (MIZIARA, 2017).

3.2 Breve histórico do teletrabalho

As novas formas de tecnologias permitem que sejam criadas informações em qualquer lugar e se desenvolvam maneiras inovadoras de executar tarefas. A distância de trabalho equivale a uma nova metodologia de divisão do trabalho que se diferencie do tradicional ambiente laboral como se conhece e permita novas ferramentas com base no modelo burocrático para o nível do sistema de produção industrial baseado em um modelo flexível, que possa ser melhor utilizado.

Winter (2010), diz que o teletrabalho começou em 1857, quando John Edgar Thompson usou o telégrafo para utilizar como controlador de equipamento de sua empresa Penn Railroad.

Quando o matemático Wiener inventou em Viena a cibernética, ele revolucionou a década de 1950 dizendo que "um arquiteto que vive na Europa poderia supervisionar a construção de um prédio nos Estados Unidos usando comunicação por fax". Desde então, grandes progressos foram feitos em várias áreas do conhecimento, particularmente nos processos de informação e sua transferência, que são essenciais para a implementação do teletrabalho (DARCANCHY, 2013).

A tarefa foi ganhando terreno e reaparece em 1960, no segmento da produção de roupas e calçados. Em 1970, se espalhou para outros setores (aparelhos eletrônicos, bebidas, cosméticos, dentre outros), mesmo que o mundo sofresse a crise do mercado interno da época, havia sempre uma "convergência de atividades de trabalho, apesar da distância", e o conceito de teletrabalho foi crescendo (JARDIM, 2013, p. 11).

Em 1971, Nilles propôs os termos *teleworking* e *telecommuting* e eles se encaixaram muito bem na definição do conceito de teletrabalho. Já nos anos 90, a Comunidade Europeia deu apoio ao desenvolvimento da sociedade da informação e do teletrabalho baseada na existência de uma política de construção da Sociedade Europeia de Informação (SI), que incide sobre a liberalização do sector das telecomunicações, o desenvolvimento da tecnologia e da criação de condições para novas empresas. Estas diretrizes opuseram-se à implementação de políticas sociais, o que foi tanto mais necessário, pois a Comunidade Europeia tinha taxas de desemprego particularmente elevadas (ALMEIDA, 2014).

Silva (2013) enfatiza que a globalização é um dos fatores que tem estimulado e fomentado o surgimento de teletrabalhadores, porque estamos habituados a ter a "difusão ou migração de tecnologias anteriormente reservados aos países industrializados para os países em" desenvolvimento periférico.

3.3 Tipos de Teletrabalho

Com os avanços da tecnologia e a modernização dos meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim no domicílio dele ou em outro lugar que não seja a empresa em si. As atividades econômicas cada vez mais se distanciam do modelo de concentração de trabalhadores no mesmo lugar. Sendo assim, há vários tipos de teletrabalho. Para Gleibe Pretti (2018, p. 92) os tipos de teletrabalho são:

- 1) Teletrabalho em domicílio: o empregador fornece material de trabalho para o empregado (computador e telefone celular) e este realiza em sua casa as tarefas estipuladas no contrato de trabalho. O teletrabalhador é responsável pelas despesas de energia elétrica, mensalidade da internet e telefone fixo. Essa é a espécie utilizada no Brasil atualmente.
- 2) Trabalho em telecentros: são locais de uma ou mais empresa, fora da sede principal, mas que estão interligadas com esta, que se unem e criam telecentros onde os trabalhadores realizarão suas atividades empregatícias. Nesse caso todos os equipamentos e despesas são da empresa.
- 3) Trabalho nômade: nesse caso o empregado realiza sua tarefa ora em um local, ora em outro. Isso é aplicado aos trabalhadores que costumam viajar muito.

Os teletrabalhadores, mesmo distantes fisicamente, então conectados de alguma forma à empresa.

Manuel Martín Pino Estrada (2014) também classifica o teletrabalho como sendo teletrabalho a domicílio que é aquele executado no mesmo domicílio através de tecnologias. O teletrabalho em telecentros são lugares de trabalho compartilhados entre empresas,

normalmente por pequenas e com instalações adequadas para esta forma de trabalho. Normalmente os telecentros se localizam entre o domicílio dos empregados e a sede principal da empresa. E por último, o teletrabalho móvel ou itinerante, é onde o teletrabalhador tem mobilidade permanente, tendo um equipamento tecnológico que o acompanhe, o que faz que um lugar improvisado se torne um lugar de trabalho, como por exemplo trabalhar dentro do trem enquanto a pessoa se locomove para outro lugar.

Rocha e Amador (2017), além de dividirem os tipos de teletrabalho em trabalho em domicílio, trabalho em telecentros e trabalho móvel, também identificam outros três tipos, que são: trabalho em escritórios-satélite, trabalho em empresas remotas ou *off-shore* e trabalho informal ou teletrabalho misto. O trabalho em escritórios-satélite se configura quando os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central. O trabalho em empresas remotas ou *off-shore* caracteriza quando as empresas instalam seus escritórios-satélite ou subcontratam empresas de telesserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata. E o trabalho informal ou teletrabalho misto que é o arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa.

3.4 Critério comunicativo do teletrabalho

As modalidades de realizar a comunicação do teletrabalho e a empresa podem ser feitas de duas formas. A primeira seria o trabalho conectado (*on-line*), que é quando o empregado se mantém constantemente conectado à empresa através de equipamentos de informática e telecomunicação. O segundo é trabalho desconectado (*off-line*), ocorre quando o empregado não fica constantemente conectado ao servidor central da empresa. As informações geralmente são enviadas via correio eletrônico (PRETTI, 2018, p. 92).

Manuel Martín Pino Estrada (2014) divide a comunicação do teletrabalho da mesma forma do parágrafo anterior, mas muda a explicação. O teletrabalhodes conectado é quando o teletrabalhador não mantém contato direto com o computador central da empresa. Neste caso, o teletrabalhador envia os resultados por transporte convencional, correio ou afim depois de ter recebido as instruções. E o teletrabalho conectado acontece quando o teletrabalhador não deve estar necessariamente conectado o tempo todo, existindo uma comunicação entre o trabalhador e a empresa em tempo real.

Manuel Martín Pino Estrada (2014) continua a classificar o teletrabalho em trabalho homem – máquina que é o trabalho realizado quando o ser humano controla manualmente ou fisicamente o notebook, celular, smartphone e/ou aparelhos afins. E sua

segunda classificação é o teletrabalho homem – mente – máquina, que no caso, “é realizado quando o ser humano controla mentalmente (através de ferramentas especiais) o notebook, celular e aparelhos afins, conseguindo mexer estes aparelhos até robôs ao seu livre arbítrio, isto será bom para as pessoas com algum tipo de deficiência física.

3.5 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho é o resultado da evolução natural que supõe aplicar novas tecnologias a certas atividades e a estrutura da empresa passa de uma organização centralizada para uma descentralidade e flexibilidade. A evolução tecnológica trouxe muitas vantagens, mas também algumas desvantagens para os teletrabalhadores e empresas.

3.5.1 Vantagens do teletrabalho

3.5.1.1 Teletrabalhador

O teletrabalhador é aquele que trabalha fora da estrutura da empresa, mas presta serviço direto a ela. Esse trabalho pode ser exercido na residência do teletrabalhador (RODRIGUES, 2017). Partindo desse ponto, percebe-se que já há uma vantagem, que é a economia de tempo e comodidade. A economia de tempo se dá quando o trabalhador deixa de se deslocar da sua residência até o local de trabalho. Sendo assim, não implica somente no aumento da produtividade, mas também na diminuição do estresse e alguns gastos, como transporte, alimentação e vestuário. O teletrabalhador tem a comodidade em poder executar suas atividades sem ser interrompido, tendo, ainda, a diminuição do *stress* e desgastes.

A flexibilidade de horário é mais uma vantagem do teletrabalho, já que o teletrabalhador pode montar seu horário. Podendo ter um maior aproveitamento já que pode estabelecer seu horário e assim conseguindo desenvolver algo melhor. Dispondo de melhores opções para organizar o tempo livre, pode ser verificada uma melhoria na qualidade de vida em família ao teletrabalhador (SOARES, 2018).

A qualidade de vida melhora devido às características do meio envolvente ao local de trabalho, Martin Pino Estrada dispõe:

Vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio ruídos e conversas dos colegas, tem mudado para mais de 10,6 milhões de brasileiros, já que hoje usufrui da liberdade de trabalhar em suas próprias casas. E é essa que, aliada a redução de custo da corporação e o

aumento da produtividade, visualizamos como uma das maiores vantagens desse tipo de contrato de trabalho para ambos os sujeitos da relação (ESTRADA, 2014).

Para Ana Cristina Rodrigues (2017) “o teletrabalho permite conciliar melhor as atividades de mãe e dona de casa com o trabalho a ser desenvolvido. Sem ter que submeter-se ao desconforto do transporte coletivo, trabalha em casa e sem a rigidez de horário”.

3.5.1.2 Empresas

Para as empresas, as principais vantagens são a redução de custos, eficiência organizacional e maior produtividade. A redução de custos é um incentivo para estímulo das empresas ao teletrabalho. No que tange à redução de espaço físico, é que a empresa não precisa dispor de material, máquinas, energia elétrica, alimentação, transportes e local apropriado para o trabalho a ser realizado (RODRIGUES, 2017).

3.5.2 Desvantagens do Teletrabalho

3.5.2.1 Teletrabalhador

A primeira desvantagem do teletrabalhador a ser tratada é o risco do isolamento social, causado pela perda do contato direto com seus colegas de trabalho e superiores. Ana Cristina Rodrigues (2017) afirma que:

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.

Outro ponto é a falta de definição do horário de trabalho. Geralmente, os teletrabalhadores exercem seu trabalho do seu domicílio e os possíveis horários indefinidos de trabalho, decorrentes da flexibilidade de horário, deve-se ter atenção com a possibilidade de causar a falta de gerenciamento e administração, podendo ocorrer a dificuldade de produção.

3.5.2.2 Empresa

Pedreira (2004) entende que as desvantagens do teletrabalho é que:

Há ainda o perigo considerável de que sejam cometidos abusos quanto à segurança de dados que se tem de garantir, principalmente quando eles se referirem às pessoas; objetivo difícil de conseguir se o monitor e o teclado estiverem na residência do teletrabalhador. Outro perigo é o de que pessoas não autorizadas possam ter acesso ao sistema informático da empresa e também aos segredos empresariais e mercantis. Oferecer-se-iam possibilidades extraordinárias para o exercício da “criminalidade à base de computadores” (PEDREIRA, 2004, p. 89).

Portanto, o desenvolvimento do trabalho é fortemente dependente de tecnologia, pois depende desse meio para que exista a relação de emprego – teletrabalho. Esses são riscos que a empresa corre ao fazer o uso desse meio de trabalho.

3.6 Teletrabalho como mecanismo de inclusão social

Certamente o grande avanço tecnológico difundido nos últimos séculos, foi a gênese do que hoje figura na Reforma Trabalhista como o teletrabalho; eventualmente, estimulado pelas inovações pertinentes às modalidades de contratação (BUBLITZ, 2015).

Nas lições de Georgeton de Souza Franco Filho (2015, p. 140), depreende-se que o teletrabalho como o trabalho realizado em local onde, fora das dependências da empresa, o trabalhador não se encontra em contato pessoal com os demais colegas de trabalho, dispondo como meios de comunicação com os mesmos, assim como com seus superiores, das novas tecnologias, como, por exemplo, as telecomunicações e a teleinformática.

No entanto, primordial se faz entender que tal modalidade não diz respeito apenas ao trabalho realizado no domicílio do empregado, tendo em vista que tais condições não impunham que o mesmo venha ser realizado na residência do trabalhador, como prevê o art. 75-B da reforma trabalhista de 2017 “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, em que pese o trabalho em domicílio também possa ser classificado como teletrabalho:

Por envolver inúmeras formas de atividade, o teletrabalho não deve ser tratado como uma categoria pura e simples de trabalho em domicílio. A visão de teletrabalho como sinônimo de trabalho em domicílio está ultrapassada. Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, o teletrabalho concilia o uso de técnicas de informação e a telecomunicação com o conceito de flexibilidade do lugar de trabalho, o que não quer dizer trabalho em domicílio, embora este ganhe um novo status por requisitar novas qualificações profissionais, modos de organização e conexão com a empresa (JARDIM, 2013, p. 49).

O trabalho deve ser entendido como um direito fundamental, pois se trata de um direito universal, ou seja, um direito que afeta todo e qualquer ser humano. Toda

argumentação pertinente ao valor do trabalho em um ambiente democrático parte do pressuposto de que o trabalho estabelece o modo como o homem se realiza e por mais atinge a completude de sua dignidade (DELGADO, 2014).

Como bem alude Ingo Scarlet (2015, p. 57):

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência a da vida e comunhão com os demais seres humanos.

Uma das imprescindíveis finalidades do Direito do Trabalho é possibilitar melhorias nas condições de negociação da força de trabalho. A proteção aplicada aos cidadãos por esta área do direito revela-se indispensável para o combate a diminuição das desigualdades (DELGADO, 2014). No mesmo mote, manifesta-se um grave quadro de exclusão social das minorias que figuram em diversas áreas de nossa sociedade, entre elas observa-se as pessoas com deficiência, onde não se integram aos padrões estabelecidos pelo capitalismo atual.

O trabalho, que constitui elemento de inclusão social uma vez que irá proporcionar um reconhecimento entre os indivíduos, assim como um sentimento de pertencimento ao grupo no qual o mesmo está inserido, em especial a pessoa com deficiência, irá constituir uma ferramenta de suma importância para o desenvolvimento das relações interpessoais (TEIXEIRA; SILVA, 2012).

O teletrabalho, principalmente o que é desenvolvido no domicílio do trabalhador, com todas as condições necessárias ao bom cumprimento das atividades pertinentes ao que foi incumbido, revela-se como uma grande possibilidade de inclusão social mediante o trabalho, garantido uma maior autonomia ao trabalhador, assim como possibilitando ao mesmo um sentimento de valor e dignidade.

O teletrabalho revela-se como uma ferramenta indispensável para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em uma sociedade que gira em torno do trabalho como meio de subsistência. Essa inclusão analisada sob a ótica da teoria do reconhecimento e individualização, mostra-nos que o processo de inclusão significa a expansão da inclusão de sujeitos no circuito de membros plenos da sociedade (MADRUGA, 2013).

Fato é que pouco se tem adotado no mercado de trabalho uma interpretação mais humanística bem como inclusiva principalmente em relação à disparidade concernente às aptidões humanas (DELGADO, 2014).

Vale ressaltar que o regime de teletrabalho sujeita-se às mesmas regras pertinentes aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento da empresa, tais como a jornada e a segurança do trabalho. Assim, cabe ao empregador o ônus da segurança do empregado que presta serviço em sua própria residência, atentando para que se cumpram as regras de ergonomia do trabalho; ora, haja vista que durante a prestação de serviço a residência do empregado se torna seu local de trabalho, ocorrendo um problema, o mesmo poderá ser considerado acidente de trabalho (NASCIMENTO, 2012).

Cumprе enfatizar que a condição admissível é uma prestação de teletrabalho nos moldes estabelecidos de um trabalho decente, em concordância, com as orientações da OIT, haja vista que é imprescindível uma ocupação produtiva, devidamente remunerada, a ser exercida de forma que garanta condições de liberdade às pessoas com deficiência, isonômica, segura e que respeite à dignidade da pessoa humana.

4 REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM OUTROS PAÍSES E O BRASIL

O ordenamento jurídico brasileiro ainda não está pronto para enfrentar o problema do teletrabalho, pelo menos por sua importância no contexto atual. Apesar da disposição constitucional explícita sobre os direitos de proteção dos trabalhadores na lei "(Artigo 7, XXVII, CF / 88), como é o caso de muitos outros princípios constitucionais, Apesar da falta de posições doutrinárias consolidadas sobre a questão, a pesquisa jurídica constitucional fornece informações importantes sobre os princípios, uma vez que proporcionam unidade e harmonia com o sistema legal, mitigando assim potenciais tensões políticas (LEITE, 2013).

Vale a pena mencionar o art. 8º da CLT, que trata do uso da analogia e da justiça, a saber:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Deve ser lembrado que o artigo 6º da CLT, que corresponde ao trabalho feito na sede da empresa, que é na verdade dependente do departamento, com base em teses proferidas por operadores do direito, que os teletrabalhadores deveriam estar enquadrados na mesma categoria, embora Jardim (2013, p. 23), entenda que essa legislação além de elástica é incompleta: “Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Ressalta-se que no Direito do Trabalho contém princípios específicos que enfatizam adequadamente a questão das relações de trabalho. Portanto, Coutinho (2013, p. 65), em seu trabalho que trata sobre a prova da relação de emprego no teletrabalho, infere que:

[...] se as atividades do trabalhador ocorrem predominantemente através do celular, automóvel, fac-símile, computador portátil (notebook, handheld, palm, laptop), quando estes instrumentos de trabalho estiverem em função da empresa estará o trabalhador em jornada de trabalho. Logo, ocorrerá expansão do local de trabalho, com as consequências legais aplicáveis, a todo local onde o trabalhador utilizar as ferramentas que lhe permitem desempenhar sua função.

Jardim (2013, p. 23) insiste na questão do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. O primeiro resume todas as características em relação de emprego, em particular com a personalidade, a incapacidade e a gravidade. O trabalho autônomo não é subordinado e

não está sujeito às instruções ou controle disciplinar do empregador. A autora ainda menciona que compreende que "o limite entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo é o modo como o trabalho é feito". Portanto, os teletrabalhadores não podem considerar sua classe para ver a legalização.

Mais especificamente, no Brasil, há a Lei 4.505/08, proposta pelo deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB/ES), projeto que veio adequar à lei com o objetivo da regulamentação do teletrabalho, onde apenas 40% dos funcionários fora do habitual lugar de trabalho já é necessário para caracterizar o teletrabalho (BRASIL, 2008).

4.1 O teletrabalho em outros países

O teletrabalho, uma vez que pode ser feito utilizando qualquer tecnologia de localização adequada, quebra as atuais barreiras geográficas, que definem o "teletrabalho transfronteiriço" (ESTRADA, 2014, p. 87).

Portanto, analisar-se-á como outros países regulam o teletrabalho, incluindo o propósito de aprendizagem e a aplicação para o entendimento dentro do nosso contexto.

4.1.1 Estados Unidos

Dado o fator histórico já mencionado, os Estados Unidos fizeram um bom progresso na legislação sobre o trabalho à distância. É interessante notar que, com a crise do petróleo (1970), essa legislação surge com o intuito de gerar mais lucros na década de 1990, especialmente em 1994, com a Lei do Ar Limpo, mas não com a legislação ambiental. Foi necessária uma recomendação para atingir os objetivos de reduzir o número de carros em circulação, o que se enquadraria perfeitamente no teletrabalho.

Carla Carrara da Silva Jardim (2013, p. 54) diz que:

[...] os programas de teletrabalho nos Estados Unidos da América revestem-se de características peculiares; uma delas é que os programas do teletrabalho estão implantados fundamentalmente mediante os chamados programas de telecommuting e cada Estado os implanta seguindo suas próprias diretrizes.

Nos Estados Unidos existem mais de 16,3 milhões de trabalhadores por conta própria e 12,4 milhões de trabalhadores em empregos regulares que trabalham remotamente pelo menos uma vez por mês (JARDIM, 2013).

4.1.2 França

O teletrabalho se iniciou na França nos anos 1980, denominado de *télétravail*. Além disso, a legislação trabalhista francesa limita-se a colocar o trabalho em casa, como já foi observado nos Estados Unidos. Em 1994, a Lei N. 94-126, que ficou conhecida como Lei de Madelin, que beneficiou bastante o contrato de trabalho, independentemente de o empregado ser autônomo ou possuir registro formalizado (JARDIM, 2013).

Carla Carrara da Silva Jardim (2013, p. 73) mostra claramente o desejo de introduzir cláusulas de reversibilidade e de não concorrência nesses contratos, de modo que “se uma das partes não estiver satisfeita com essa nova maneira de trabalhar, cada uma delas pode solicitar um retorno à situação anterior para trabalhar”.

Deve-se notar que um acordo sobre o teletrabalho foi assinado na Europa para regulamentar acordos coletivos. Mas o número de teletrabalhadores nos Estados Unidos excedeu em muito o da Europa, principalmente na França.

Um obstáculo para o desenvolvimento profissional do teletrabalho relatada em uma pesquisa francesa, em intervalos regulares que 35% mostra, para fins estatísticos, que estes trabalham em casa, e, segundo, a mesma pesquisa, a Espanha está entre os países europeus com menor número de teletrabalhadores, apenas italianos, 19% e 20% franceses apresentam melhores desempenhos (JARDIM, 2013).

4.1.3 Itália

Na Itália existe o *telelavoro*, a palavra italiana para teletrabalho, que se refere a uma atividade autônoma que está prevista nos Artigos 2.083 e 2.082 do Código Civil italiano. Enfatiza Jardim (2013, p. 87):

[...] a jurisprudência centra-se na vontade das partes para configurar se o vínculo jurídico que se estabelece é de natureza subordinada ou autônoma, respeitando-se as condições que de fato determinarem o contrário. E com diversos projetos de lei em exame no Parlamento, o papel da jurisprudência será determinante, visto que os projetos guardam relação com o teletrabalho subordinado e o parassubordinado.

Segundo a autora, o uso do teletrabalho na administração pública italiana é também previsto na Lei n. 191/1998, que segue com seus decretos legislativos, como o procedimento a ser tratado para o teletrabalho, bem como o tempo e o controle de qualidade do serviço, além da segurança e regulamentos de prevenção.

4.2 A reforma trabalhista e a influência no teletrabalho

As essenciais razões da ausência empregatícia em nosso país são de origem financeira (prejuízo de renda), psicológica (ausência do auto respeito) e social (crescimento dos índices da violência, corrupção e desregramentos). Além destas, diversos parâmetros podem ser enumerados como acarretadores da falta de emprego: edificação mercadológica do mercado de trabalho (piso salarial mínimo, leis de seguridade, gastos laborais, ineficiente força dos sindicatos); crescimento econômico; multinacionalização; crises financeiras; encargos sociais; redução do progresso financeiro e ineficácia da procura globalizada; ascensão da tecnologia; diminuição da qualificação do operário e crescimento da concorrência internacional (MEIRELLES, 2016).

Em nosso país, são claríssimos os motivos conjunturais e estruturais da ausência de emprego. Concomitantemente podem ser identificadas as altíssimas obrigações sociais, as diversificações nos câmbios, as elevadas tarifas tributárias e a ausência de aplicação. Os motivos alicerçadores são multinacionalizadores da economia, inclusive suas ações com relação à concorrência dos mercados, englobando ainda produtos oriundos de outros países que tenham adentrado de maneira regular ou não no mercado interno de dispêndio; insolvência do Estado que não alcançou a redução desejada, a enorme e normalmente falta de eficiência da máquina; obrigatoriedade das leis trabalhistas e redução gradual da prerrogativa, com exorbitância de regras e pouquíssima eficiência e atualização de modernas técnicas, incluso a automatização e a standardização (FRANCO FILHO, 2015).

Surge dessa forma o debate acerca da Reforma das normas Trabalhistas, aprofundando-se em função disso, o marco central da defesa neoliberal, onde em primeiro instante a flexibilização e em seguida a desregulamentação, no tempo em que regras para suprir a carências recentemente surgidas, exemplificando: uma desburocratização nos procedimentos relacionados aos contratos e afastamento do funcionário. São elementos considerados imprescindíveis para a criação de emprego e recepção das recentes carências que apareceram no hodierno universo do trabalho. Também, a ausência de ações por intermédio do Estado nas causas pertinentes ao trabalho, dizimando-se em parte as normas que propiciam a seguridade do trabalhador (MOURA; PRADO, 2015).

Antes de entrar em atividade a Lei 13.467, de 13/07/2017, a CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943, estabelecida na época pelo presidente Vargas, fundamentada no protecionismo do funcionário razão clássica, já mostrava estar em crise.

Entre as causas as quais suscitaram essa adversidade, recebem destaque: as mudanças do mercado de trabalho em conjunto com a forma de produtividade ocasionadas pela multinacionalização. Nesse aspecto, a sociedade dos trabalhadores que buscam uma segurança jurídica, torna-se gradativamente abundante, não devendo o Direito de o Trabalho não dar a devida importância a subsistência do trabalho autônomo, das contratações incomuns, maleáveis e de diversas maneiras de trabalho, diversificadas da relação de emprego (ORTEGA, 2015).

A Reforma Trabalhista foi aplicada então como uma maneira em deter a crise no sistema financeiro, buscando-se frear a saída em massa de um relevante número de operários. Essa transformação, tem a finalidade em minimizar, expurgar ou adequar, conforme com as circunstâncias efetivas, a segurança trabalhista tradicional, para fazer crescer o emprego, a reversão ou a concorrência internacional.

Observa-se pelos posicionamentos doutrinários dos paladinos da reforma que a exorbitante inflexibilidade das normas trabalhistas, ao contrário de desenvolver a segurança do modelo tentado ao empregado, termina em ocasionar a redução da proposta do emprego e inferior continuidade do elo empregatício, de maneira em motivar parcialmente, ação contrária ao desejado.

Conforme Martins, que defende que o aumento do desemprego é também ocasionado, entre outras suposições, pela obrigatoriedade da jurisprudência trabalhista. Daí se desejar flexibilizar a relação de trabalho para a redução da taxa da falta de emprego, a proscricção de horários extras, o trabalho a tempo limitado, a secessão do local de trabalho, entre outros aspectos (MARTINS, 2015).

A flexibilização do contrato particular de trabalho, poderia ser o trajeto adequado para uma superior proposta de empregos. Por intermédio do aumento da proeminência de funções (multifuncionalidade) do trabalhador, o mesmo estaria apto a exercer os mais variados cargos e funções de trabalho, o que lhe viabilizaria tanto a continuidade na mesma instituição (remodelação), como a busca por outro ambiente laboral, com uma superior propensão (ROBORTELLA, 2015).

Um possível recurso em solucionar a ausência de emprego não se encontra na reformulação das regras de trabalho, pois, o Estado brasileiro não é retificação do fenômeno da ausência de emprego, e como pressupõe a corrente flexibilista a fórmula não se trata ser a desregulamentação ou a flexibilização. A lei não era inflexível assim como reportavam os simpatizantes da flexibilização, pois, até mesmo a própria Carta Magna, acatava estabelecidas maneiras de flexibilização no Direito do Trabalho (LEDO, 2011).

A Reforma Trabalhista de certa forma torna-se contraproducente aos funcionários. Isso porque tem relação direta com os direitos que oferecem benefícios ao pecúlio, em razão de, caso não procedesse dessa maneira, a instituição empregadora, de nada serviria e, nesse caso, da mesma não se beneficiária. E, se é um modelo econômico de mão-de-obra, fica explícito que acarreta em danos aos funcionários. Entretanto, tal situação é oriunda da atualidade, da enorme afluência de capitais e das regras mercadológicas atual (PINTO, 2014).

O Direito do Trabalho, tem por objetivo criar e regular as regras jurídicas que educam as correlações de trabalho, objetivando assegurar, sempre, melhores oportunidades de trabalho, direcionados a parcela mais fragilizada da inter-relação de trabalho que é o operário. Seu especial desejo e intenção é garantir e assegurar preferíveis situações de trabalho, considerando-se a dignidade humana, enquanto o próprio alcança por intermédio do trabalho, seus desejos e concretizações singulares. Nesse sentido, é imprescindível determinadas colocações, desde que começou a vigorar a Lei 13.467, de 13/07/2017, a qual modificou a CLT, a começar pelos conceitos do Direito do Trabalho (JACINTO, 2010).

Anterior a reforma, o conceito da regra mais benéfica, era utilizado no momento em que existisse diversas regras similarmente utilizável a situação efetiva, e dessa forma feria-se sempre aquela que viesse ser mais benéfica ao trabalhador, entretanto, a partir de 11 de novembro de 2017, o conceito da norma mais benéfica foi atenuado, pois foi acatado negociação coletiva contraditória a Lei e “in peius” (para pior) nos textos augurados pelo art. 611-A, CLT, ou melhor, passam a existir restrições, podendo o Sindicato intermediar prerrogativas para pior em todos os textos dispostos no art. 611-A.

A Reforma Trabalhista traz o conceito do Negociado com relação aquele que é Legislado em 15 itens, no art. 611-A, CLT, incluso ainda o pacto com relação a jornada de trabalho, a bancada de horas durante o ano, as pausas nas intrajornadas e ainda menciona que poderá ter prioridade o negociado pelo legislado no que se refere a continuidade da jornada em localidades insalubres, sem licença precedente dos órgãos responsáveis do Ministério do Trabalho, pauta essa não restrito, mas sim, com caráter de explicação (LEITE, 2015).

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm hegemonia acerca a lei no momento, entre outros, usufruírem sobre:

- I - pacto com relação à jornada de trabalho, analisados as delimitações constitucionais;
- II - banco de horas no decorrer do ano;
- III - periodicidade na intrajornada, acatando o período mínimo de trinta minutos para períodos maiores que seis horas;
- IV - anuência ao Programa Seguro-Emprego (PSE), onde é tratado a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – planificação de cargos, salários e atividades pertinentes com a condição pessoal do funcionário, da mesma forma a reconhecimento das funções onde estão englobados como atividades confiáveis;

- regimento empresarial;
- procurador dos trabalhadores no local de trabalho;
- teletrabalho, regulamento de sobreaviso, e trabalho descontínuo;
- remuneração através de produção, inseridas as recompensas recebidas pelo empregado, e pagamento por performance individual;
- classe de registro de jornada de trabalho;
- mudança do dia de feriado;
- englobamento do nível de insalubridade;
- continuidade de jornada em locais insalubres, sem prévia autorização dos responsáveis do Ministério do Trabalho;
- premiação motivacionais em bens ou serviços, ocasionalmente outorgados em programas de incentivo;
- fazer parte na lucratividade ou resultados da empresa.

A Lei 13.467/2017 ainda modificou o texto do art. 4º, CLT, adicionando os §1º e §2º, afastando até então o período consumido pelo empregado à subordinação da instituição empregadora, não sendo mais avaliado como tempo extra o que passar a jornada cotidiana:

Art. 4º

[...]

§ 1º Computar-se-ão, na escrutinação de período de atividades de serviço, para razões indenizatórias e imobilidade, nas épocas as quais o empregado estiver arredado das suas funções por estar à disposição do serviço militar e por razões de sinistros ocasionados no trabalho.

§ 2º Por não ficar caracterizado tempo à disposição da instituição empregadora, não será incluso como tempo extra aquilo que ultrapassar a jornada cotidiana, ainda que extrapole a limitação de cinco minutos conjecturado no § 1º do art. 58 desta solidificação, uma vez em que o empregado, por opção particular, procurar segurança própria, nas situações de ausência de segurança nas avenidas públicas ou péssimas condições climáticas, bem como dar entrada ou se fixar nas dependências da instituição para exercer funções singulares, entre outras:

I – atividades religiosas;

II repouso;

III - lazer;

IV - pesquisa;

V alimentação;

VI práticas de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII – mudança de vestuário ou uniforme, quando não existir exigência de efetuar a mudança na instituição (BRASIL, 1943).

Outra mudança nas leis que merece ressalva é a constante no §2º da CLT e revogação do §3º do art. 58, CLT:

Art. 58:

[...]

§2º. O período consumido pelo empregado desde a sua moradia até a concreta ocupação do âmbito laboral e para sua volta, caminhando ou por qualquer tipo de locomoção, inclusa aquela ofertada pela instituição empregadora, não será calculado no tempo de serviço, por não ser período à disposição da instituição empregadora (BRASIL, 1943).

Ou melhor, a Reforma Trabalhista transportou o final das horas “in itineres” (inclusive ab-rogando a Súmula 90, TST, totalmente). No tocante do Processo do Trabalho ressalva-se a matéria do incentivo Oficial, o obsoleto art. 878, CLT, prognosticava que a realização poderia começar a ter seu tramite de ofício, como por exemplo, no descumprimento da empresa não se obrigava a solicitação da parte ou do MP.

Art. 878 - A execução poderá ser fomentada por todo que demonstre interesse, ou ex officio pelo singular magistrado ou Presidente ou Tribunal competente, nas cláusulas do art. Antecedente (BRASIL, 1943).

Com a Reforma Trabalhista, se modificou o art. mencionado para vaticinar que o impulso oficial apenas sofrerá aplicação na suposição da parte praticar o “ius postulandi”. Cabe ressaltar que o constante item não tem a atividade de findar as transformações ocasionadas através da lei 13.467/2017, ao contrário procura somente observar se a Reforma Trabalhista cria empregos e conserva os mesmos as centenas e mais centenas de trabalhadores.

Inclusive esse assunto ainda é muito incipiente e seus resultados só serão vistos com o decorrer do tempo. Dessa maneira, pode-se dizer que apenas com essa mínima interpelação instantânea da mudança desses artigos acima citados, existiu uma preconização de prerrogativas dos trabalhadores. Essas transformações não consideraram a Carta Magna de 1988, mais especialmente o art. 170, “caput”, e o art. 1º, merecendo destacar o conceito da dignidade da pessoa humana, o art. 3º, e seus pertinentes parágrafos que estabelecem exclusiva segurança o crescimento nacional, da mesma forma com o art. 193 também da Carta Magna de 1988, no que lhe diz respeito, estabelece que a organização social tem como fundamentação a prioridade do trabalho, e como finalidades o bem-estar e a justiça social (CASTRO, 2012).

Nestes instrumentos constitucionais podem ser encontrados delimitações da flexibilização, complementando que a Reforma Trabalhista não considerou os modelos princípios lógicos constitucionais, representando ofensa ao Estado Democrático de Direito. Como se não bastasse estes argumentos, tem se ainda os conceitos direcionados do Direito do Trabalho, funcionando como um índice para o interprete mostrando as perspectivas, a serem acompanhadas, e com a Reforma tais conceitos vão ser suavizados.

O trabalho não tem noção de meio de produção, é a fundamentação única no tocante à própria existência humana, ou seja, a Carta Magna de 1988, ao ressaltar a valorização do trabalho humano, repele a sua prevaricação de simples instrumento. Evidenciou-se que a Reforma Trabalhista favorece somente a instituição empregadora

hiperssuficiente pois mostra diminuição de gastos ao empresário delimitando as prerrogativas e seguranças alcançados com a luta dos empregados.

Uma vez que as metas da Reforma Trabalhista são direcionadas para a expurgação e redução das intervenções do Estado nas relações de trabalho, clara sua delimitação, através do conceito da dignidade humana, que objetiva assegurar todo indivíduo, contra abuso de direitos, ainda que seja cometido por parte do próprio Estado.

A dignidade humana se preconiza no discernimento de que o ser humano é sempre um valor nele mesmo, e para o próprio, e requer respeito e tratado como tal, e jamais ser classificado e tratado como sendo instrumento, e, mais tudo que existe sobre a terra deve ser ordenado e direcionado ao homem, como seu centro e seu termo. A dignidade humana está intimamente associada ao respeito à liberdade e à equipolência dos seres humanos (CARDOSO, 2012).

Sendo assim, é correto afirmar que não somente o Estado, mas toda a humanidade deve subordinação e respeito ao conceito da dignidade da pessoa, principalmente no âmbito do Direito do Trabalho, onde necessitam serem venerado as prerrogativas e seguranças elementares dos trabalhadores. Por outro lado, a obrigatoriedade do Estado, por intermédio de políticas públicas, procura resultados para a adversidade da crise econômica, sempre considerando o conceito da dignidade da pessoa e o enaltecimento do trabalho.

A Reforma Trabalhista extermina as prerrogativas e seguranças elementares do trabalhador, ao ponto do mesmo se ver obrigado a largar suas prerrogativas abdicáveis, bem como afastando a ingerência através do Estado acatando a livre contratação estabelecida entre funcionário e instituição empregadora, como os mesmos compartilhassem o mesmo grau de equipolência. A mudança da CLT não era o trajeto para a salvação da crise financeira brasileira, podendo até ser agora uma retrogressão para o crescimento social, por ter metas direcionadas a eliminar as prerrogativas e garantias basilares (FORTES, 2013).

A facilitação das cargas tributárias, melhores aplicações nas áreas de produção, a diminuição com os custos públicos, melhorar a concorrência e qualidade dos elementos e serviços, a habilidade para gerar e adequar produtos, a luta contra à corrupção, aplicações e renovações tecnológicas, dentre outros, são saídas para assegurarem o crescimento da colaboração no comércio universal, fortalecendo o crescimento dos segmentos produtivos e o aumento econômico, e, conseqüentemente, a possível solução da adversidade da crise financeira, sem que se faça necessário pôr em prática métodos flexibilizatórios, além daqueles já autorizados até então (MOURA; PRADO, 2015).

Os principais pontos da Lei nº 13.467/2017 visam lutar contra o desemprego e um futuro com mais oportunidades para o trabalhador. O tema foi amplamente discutido, pelos setores competentes com bastante diálogos, trazendo sempre a busca pelo contraditório e defesa de ideias, escutando trabalhadores e empregadores, sempre almejando a busca de um resultado com mais oportunidades de empregos e grandes oportunidades no futuro para todas as partes envolvidas.

Nesta ligação, para que essa mudança acontecesse, foram feitas várias audiências públicas, seminários, debates, reuniões de trabalhos e afins. Tudo para que abrangesse vários ramos do direito do trabalho, os mecanismos de solução para os mais diversos tipos de conflitos e os limites de aplicação do direito.

A Lei nº 13.467/2017, chegou para atualizar as normas trabalhistas e amenizar um pouco da rigidez que trazia, e assim não existir mais o medo do empregador assinar uma carteira de trabalho. Mesmo com todas as mudanças feitas na nova CLT, elas ainda precisam ser aprofundadas, pelo pouco tempo que se teve para tramitação. Se realmente a nova CLT, irá trazer benéficos ou não para o empregado e para o empregador, se vai haver soluções inteligentes para as novas modalidades de contratação, se realmente vai gerar empregos, e a tão idealizada segurança jurídica.

No entanto, a modernização da legislação trabalhista, promete que não irá esquecer dos direitos fundamentais e de todas as conquistas fincadas no artigo 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e seus incisos, vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988).

Foi consolidado um compromisso com o Brasil, com todos aqueles desempregados. O período que estamos vivendo é muito crítico, pessoas perdendo seus empregos, um país cheio de dívidas. Talvez essa mudança seja um pequeno passo para solucionar os problemas advindos da relação de trabalho. O povo sonha com a liberdade, de ter uma vida estabilizada, de ter um emprego fixo com carteira assinada, de ter seus direitos assegurados caso fique desempregado, que não tenha dificuldades em conseguir outro emprego e de ter condições mínimas de sustentar sua família.

A atualização da nova CLT, tem como finalidade de adequar, e amenizar as dificuldades daqueles que não conseguem ingressar no mercado de trabalho diante de tanta rigidez, colaborando para geração de empregos, para melhorar a economia e continuar mantendo os direitos dos trabalhadores. Essa rigidez das normas trabalhistas vem trazendo uma intranquilidade para os empregados e empregadores, causando injustiças e instigando o desemprego.

Se espera, portanto, que a reforma da CLT, consiga a tão sonhada igualdade e dignidade daqueles que são mais prejudicados. Pois muitos ainda têm dúvidas sobre o real objetivo da Lei nº 13.467 que seria de retirar direitos dos trabalhadores, cerceamento de obrigações dos empregadores e a consequência insegurança jurídica.

Apesar de todos os motivos citados acima que levaram o Governo a trazer essas mudanças, alguns dizem que a CLT, não precisa de reforma, mas confirmam que ela precisa ser atualizada, outros acham que a reforma é só uma desculpa para retirar direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, deve-se sempre resguardar os direitos de todos os trabalhadores, em especial aqueles que precisam mais da nossa proteção, ou seja, os mais vulneráveis, para que não haja um retrocesso e que essa liberdade não prejudique os hipossuficientes.

4.2.1 Jornada de Trabalho

Com a modernização da CLT, uma das principais mudanças é que agora as negociações coletivas terão força de lei, e serão priorizadas, quando for confrontada com a legislação trabalhista. É o que se pode chamar da “prevalência do acordado sobre o legislado”. Já havia jurisprudência do STF que aceitava esse tipo de decisão, mas esse é um tema muito polêmico que agora encontra respaldo na nova CLT.

A jornada diária de trabalho é de no máximo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, não podendo, o trabalhador fazer mais de duas horas extras por dia, ficando limitada a jornada mensal a 220 horas. Vale ressaltar que esse limite continua inalterado. Com a reforma, o trabalhador poderá ficar até 12 horas em atividade, havendo obrigatoriamente um intervalo de 36 horas antes do retorno à empresa, o que já existia mas precisava estar prevista em acordos coletivos da categoria, o que acontecia mais para os trabalhadores da área da saúde, a mudança é que agora a empresa poderá fazer por meio de acordo individual por escrito previamente, e para todas as áreas, fixando sua carga horaria em 12 horas ou através de um acordo coletivo com o sindicato, passando o turno a ser 12/36. Além do mais, a

empresa não pode demandar que o trabalhador execute jornada de 8 horas e depois mude para a de 12 horas, isso não é permitido (DELGADO, 2014).

A jornada de trabalho poderá ser negociada como ela vai ser feita, durante a semana, através de acordos coletivos, podendo chegar até 12 horas por dia, e até 220 no mês. Sendo que, dessas 12 horas, 8 horas deve continuar sendo o mínimo e o resto, horas extras. Essa mudança é uma das que mais tem gerado preocupação para os trabalhadores, foi muito criticada e recebida de forma negativa pela grande maioria.

Mas, o que aconteceu foi uma flexibilização de horas extras. A antiga CLT, trazia um limite de 2 horas extras por dia, e agora o empregado que quiser através de acordo coletivo poderá fazer mais horas extras em um só dia. Tudo isso com limitações, não podendo ultrapassar as 12 horas diárias e as 48 horas semanais (PROSCURCIN, 2014).

E por ter relação, as regras que eram fixadas para as microempresas e empresas de pequeno porte, em locais de difícil acesso e que não possui transporte público, não existem mais.

O artigo 58 – A da antiga CLT dizia que o trabalho em regime parcial era quando não se ultrapassava as 25 horas semanais. Agora considera-se aquele que não exceda as 30 horas ou 26 horas semanais. Sendo que a primeira não aceita horas suplementares semanais, e o outro aceita até seis horas suplementares. Vale lembrar que o pagamento do salário será proporcional ao tempo que foi trabalhado:

Art.58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Mas, no que diz respeito, o teletrabalho em relação a jornada de trabalho segundo Luciano Viveiros (2018, pg. 101):

O trabalho em regime de *home office* é realizado fora da empresa e fica prejudicado quanto ao controle de horário nos termos do art. 62 da CLT. Contudo, há condições do empregador efetivar tal controle através dos sistemas de entrada e saída do provedor ou *out look* corporativo. Vale ressaltar que tais questões estarão restritas a os contratos celebrados entre as partes [...] (VIVEIROS, 2018, pg 101).

O teletrabalhador quando estiver submetido ao controle de horário de trabalho, como, por exemplo, “por meio de sistemas de *log in* e *log off* no sistema ou vigilância por câmeras, surgirá o direito ao pagamento das horas extras, como, a propósito, sucede com as demais hipóteses do art. 62 da CLT” (MIZIARA, 2018). Portanto, o pagamento de horas extras será feito mediante o controle de horas.

4.2.2 Banco de Horas

O instituto do banco de horas se revela como um artifício relevante para o desenvolvimento do cenário de trabalho uma vez que possibilita a adequação dos serviços à necessidade do empregador.

Nesse aspecto, Martins, (2015), infere que o ajuste feito entre empregado e empregador para que o primeiro trabalhe mais horas em determinados dias para prestar serviço em número de horas inferior ao normal em outros dias”. Mesmo que se ultrapassem os limites normais da jornada, pode haver a compensação da jornada, desde que, no referido tempo, deixe o empregado de trabalhar a mesma quantidade de horas a mais, que prestou além das normais. Esclarece que antes da Constituição federal de 88, os trabalhadores faziam a compensação de horários de trabalho mediante acordo individual, que por vezes era inserido no contexto do contrato de trabalho.

Ainda de acordo com Martins (2015), se o empregado ingressar nesse sistema mediante acordo individual, as horas “compensadas” terão que ser pagas como horas extras trabalhadas. Entrando nesse mérito, o § 2º do art. 59 da CLT mencionava que poderia ser feita a compensação mediante acordo escrito ou contrato coletivo, desde que não houvesse excesso no horário normal da semana, nem que fosse ultrapassado o limite máximo de 10 horas diária.

Entretanto, a Lei 13.467/2017 conferiu uma nova redação ao artigo 59 da nova CLT, alterando a expressão que antes a compensação era feita mediante negociação coletiva com o sindicato, e a agora passou a ser feita através de acordo individual por escrito, ou seja, a novidade é que agora também poderá ser ajustado por meio de acordo individual entre empregado e empregador.

A compensação feita por banco de horas através de acordo ou convenção coletiva, não irá prejudicar o empregado, desde que não ultrapasse o limite máximo diário, de 10 horas, e nem que sua soma ultrapasse o tempo máximo de 1 ano. Continua mantendo essa possibilidade, porém agora vai poder ser concedido através de acordo individual por escrito, mas a compensação tem que ocorrer no tempo máximo de seis meses, sendo que nessa presunção fica dispensando o acordo com o sindicato. Veja-se no art. 59 da CLT:

§2.º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias

§5º. O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (BRASIL, 1943).

Outra mudança é claramente vista com a revogação do parágrafo quarto do mesmo artigo, que não permitia prestação de horas extras sobre o trabalhador em regime de tempo parcial, agora com a nova CLT, já abrange esses trabalhadores também. O que muitos acreditam que vai acontecer é que esses contratos serão aumentados já que, como foi dito, será aceito a compensação de jornada. No contrato por jornada parcial, a duração poderá ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras (ORTEGA, 2015).

Continuando com as alterações, se não for cumprida as exigências do regime de compensação de jornada, não caracteriza a repetição do pagamento de horas extras, essa mudança causa um retrocesso, ora, se estou trabalhando habitualmente em regime de horas extras, descaracteriza o cumprimento do ajuste. Como mostra o artigo 59-B:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

O que ocorre em quase todas as mudanças, é o medo de que a empresa obrigue ou use seu poder para fazer com que o trabalhador aceite o acordo individual escrito que lhe é imposto mesmo este sendo prejudicial. O que, ao invés de tornar as horas extras mais seguras, elas se tornam mais incertas para quando forem analisadas.

Nesse sentido, muitos questionamentos surgem sobre o acordo individual, já que a Constituição Federal não permite esse tipo de compensação sem a participação do sindicato. Alguns dizem que agora o empregador precisará ceder com agilidade a compensação das horas extras, se não fizer terá que pagar as horas extras em dinheiro, pois não será permitido exceder o prazo de 6 meses.

O exercício do banco de horas já é bastante utilizado pelas empresas para atender suas demandas, porém acontecia muita das vezes de forma irregular, pois era preciso a interferência do sindicato, o que acontecia de forma mais demorada. A compensação das horas extras deve acontecer com descansos no dia inteiro de trabalho por exemplo, se isso não ocorrer no período de seis meses, o pagamento das horas extras será feito acrescido de 50%, mas pode ser concordado pelo empregador e pelo empregado para ser feito todo mês (PINTO, 2014).

Lamenta-se que com Reforma Trabalhista, aconteceu uma relevante diminuição e direitos e destruição do sistema de relações de trabalho, existiu ainda redução na função do Estado em relação à segurança ao trabalhador, o que deve piorar ainda mais condições de vida e trabalho e a habilidade em debates junto aos sindicatos em panorama econômico extraordinariamente contrário. Assim, causa uma reviravolta, de maneira crucial, as estruturas legais, políticos e ideológicos que conduziram, até hoje, as afinidades entre Estado, capital e trabalho no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deve-se notar que a disseminação do teletrabalho está intimamente ligada ao desenvolvimento tecnológico, embora alguns autores exponham alguns conceitos dessa atividade, que se trata de um trabalho feito por meio de telemática que não deve ser confundido com o trabalho em casa. A Lei 13.467/2017 reconheceu o teletrabalho como trabalho realizado por meio remoto sendo realizado na maior parte do tempo fora do ambiente da empresa.

A evolução do teletrabalho está intimamente relacionado com a mudança tecnológica, acredita-se que a evolução exponencial da tecnologia, como já se falou, distingue esses conceitos que podem continuar juntos, mas a capacidade da tecnologia de continuar a substituir o teletrabalho deve ilustrar as diferenças. Além disso, o teletrabalho substituirá o deslocamento por meios telemáticos, ou seja, sua limitação dentro do tempo e espaço. É claro que a supressão é um aspecto muito importante da relação de emprego, mas não é simplesmente um substituto para a repressão.

Percebe-se também que é uma questão de substituir a presença anteriormente necessária do trabalhador em um determinado local e horário, ou seja, é possível concordar com a ideia de trazer o trabalhador trabalhar a distância e em um período determinado. Por esse motivo, nota-se, estranhamente, que algumas propostas regulatórias em todo o mundo excluem a determinação do tempo de trabalho, pois não é obrigatório aceitar o salário com base no tempo, mas sim no modelo estabelecido.

Naturalmente, esta é uma área em desenvolvimento que não deve ser subestimada, ou meramente trocada pela robótica, realidade virtual e realidade aumentada por oferecerem a possibilidade de uma simulação completa do ambiente de trabalho quando o indivíduo está em casa ou talvez em outro lugar, em uma sala de reunião ou escritório com outros colaboradores. Isso aliviaria as preocupações sobre questões sociais, como o sentimento de uma pessoa, uma categoria ou uma classe.

Quando se entendem os conceitos, há a ciência do problema que aqueles que gerenciam certos tipos de tecnologias são aceitos porque se tornam com o tempo obsoletos e, no caso do teletrabalho há uma presença sob controle, ou seja, a sociedade no meio geográfico é substituída por equipamento tecnológico.

Acredita-se também que, se o teletrabalho possui uma maior eficiência operacional, e algumas empresas estão usando cada vez mais, pois economizam e se tornam mais competitivas. É inevitável que a concorrência deve cada vez mais utilizar do teletrabalho

como forma de se manter no mercado, haja visto que o mercado de trabalho cada vez mais se encontra 'inchado' e competitivo, ou então, a falência é um caminho bem perto. Na verdade, a utilização de recursos humanos vai ser ainda mais eficaz se souber cada vez mais selecionar suas funções e melhor treinar os teletrabalhadores, o que também pode contribuir para uma melhor distribuição de renda local e um maior aumento de renda desses trabalhadores.

Portanto, é notório que a legislação ainda tem que melhorar e fazer com que o teletrabalho seja assegurado por completo. A Lei 13.467/2017 inovou trazendo um capítulo exclusivo para o teletrabalho, mas não é o suficiente para a sua regulamentação e segurança dos teletrabalhadores por completo, como por exemplo, a falta jornada de trabalho do teletrabalhador. Como a sociedade está em constante evolução e o ordenamento jurídico está acompanhando, não deverá demorar para que haja uma regulamentação mais precisa em relação ao teletrabalho.

Espera-se que esse trabalho sirva de contribuição para a realização de outros similares, levantando a atenção para acadêmicos da área do direito e áreas afins, não se esgotando desta forma os conceitos e critérios de estudo abordados, mas, sim, que sujam outras novas linhas de abordagens que possam colaborar para o melhor entendimento do teletrabalho dentro do ordenamento jurídico.

REFERÊNCIAS

- ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo, Atlas, 2013.
- ALMEIDA, Maria do Rosário Alves de. **O teletrabalho, levantamento e caracterização/Projeto Victori@** -adapt. 2014.
- BORRALHO, César Almeida. **Construindo novos conceitos sobre o trabalho**. São Paulo: Editora Cone Sul, 2014.
- BRASIL. **Constituição 1988**. 27. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2015.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em 15 out. 2018.
- BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a lei de inclusão da pessoa com deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 15 out. 2018.
- BRASIL. **Lei Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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/L13467.htm>. Acesso em 15 out. 2018
- BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com Deficiência e Teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2014.
- COUTINHO, Sérgio. A prova da relação de emprego no tele-trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 6, n. 56, abr. 2013. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2895>>. Acesso em: 25 out. 2018.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr Digital 2.0, 2013.
- DELGADO, Maurício Godinho. Direito do Trabalho e Inclusão Social: o desafio brasileiro. IN: PEREIRA, Flávio Henrique Unes Pereira; DIAS, Maria Tereza Fonseca (Org.). **Cidadania e Inclusão social: estudos em homenagem à Professora Miracy Barbosa de Souza Gustin**. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

DE MASI, Domenico. **Ócio Criativo**. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/5335/1/RA21172690.pdf>> Acesso em 15 out. 2018.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e Direito**: conceito, classificação e natureza jurídica. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93894/2014_estrada_manuel_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1> Acesso em 15 out. 2018.

FERRARI, Irani. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra e COSTA, Armando Cassimiro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

FERREIRA, J. **Gênero, Trabalho Doméstico e Identidades**: o Necessário Diálogo. Revista Fato & Versões, vol. 1, n. 2, 2013.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em: <<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>> . Acesso em 15 out. 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Os direitos humanos da pessoa com deficiência**. [20014] Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/ricardo_tadeu_marques_fonseca/ricardo_tadeu_direitos_humanos.pdf> Acesso em 15 out. 2018.

FORTES, Armando de Sousa. **A ordem dos tribunais**. Curitiba: Pontífice, 2010.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização e desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

GIL, Antônio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 43 p.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica Problemas e Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2014.

GONÇALVES, Porto. **Direito do Trabalho**: análises e confluências. São Paulo: Editora Contexto, 2014.

JACINTO, Pedro. **O novo olhar sobre o trabalho**. Curitiba: Melhoramentos, 2010.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2013. CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 15 out. 2018.

LEITE, Jorge Almeida. **A transformação do trabalho**. Belo Horizonte: Vertigo, 2013.

- LEMOS, Sônia Moura. **O trabalho como perspectiva jurídica**. São Paulo: Pioneiros, 2013.
- LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. **Os princípios de Direito do Trabalho: Diretrizes para uma Decisão Justa e Dinâmica**. São Paulo: LTr, 2013.
- MACHADO, José Alexandre. **A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E A TERCEIRIZAÇÃO: Aspectos Destacados**. 2014. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Jose%20Alexandre%20Machado.pdf>> Acesso em 15 out. 2018.
- MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Saraiva, 2013.
- MARQUES, Francisco Meton. **Os princípios de Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. São Paulo: LTr, 2013.
- MOURA; José; PRADO, Cristiane. **Trabalho e utopias**. São Paulo: Unesp, 2015.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A, 2015.
- MIZIARA, Rephael. **Teletrabalho: consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho-10042018>>. Acesso em 15 out. 2018.
- NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Quem se machuca em home office sofre acidente de trabalho?** Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/quem_se_machuca_em_home_office_sofre_acidente_de_trabalho.html> Acesso em 15 out. 2018.
- NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
- NETTO, Bernard. **O Direito do Trabalho**. São Paulo: Patuá, 2012.
- OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/lang--pt/index.htm>> Acesso em 15 out. 2018.
- ORTEGA, Luit Conceição. **O Contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias**. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2015.
- PASTORE, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição**. São Paulo: Veredas, 2012.
- PEREIRA, Carlos Manuel de. **A reforma**. São Paulo: Duvalier, 2013.
- PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho Na Prática: Todos Os Contratos Podem Ser Transformados Em Teletrabalho? O Empregado Em Teletrabalho, Terá Todos Os Direitos Trabalhistas?**. São Paulo: Ltr, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral%20(2).pdf> Acesso em 15 out. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, Frederico Silveira e. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 382, 24 jul. 2013. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5499>>. Acesso em: 27 out 2018.

SILVA, Nilson Tadeu R. C., TEIXEIRA, Rafael S. **Do reconhecimento do indivíduo através do trabalho**. Revista Jurídica Cesumar-Mestrado, v.12, n.2, jul/dez, 2012. p.493. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/2503>>. Acesso em 15 out. 2018.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A Constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre os particulares**. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2013.

SOARES, Dhoulas Araújo. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho e a sua aplicabilidade nas relações de emprego**. 2017. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=19074&revista_caderno=25> Acesso em 15 out. 2018.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr/Biblioteca, LTr, 2010.