



IGOR MATHEUS SANTANA RODRIGUES

**TRABALHO REMOTO: Tecnologias e Adaptações no Trabalho e o Cômputo
das Horas**

Ji-Paraná

2019

IGOR MATHEUS SANTANA RODRIGUES

**TRABALHO REMOTO: Tecnologias e Adaptações no Trabalho e o Cômputo
das Horas**

Artigo apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário São Lucas de Ji-
Paraná/RO, como obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

Prof.^a Orientadora: Marlete Maria da Cruz
Correa da Silva.

Ji-Paraná

2019

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S
Magalhães CRB 11/1091

R696t

Rodrigues, Igor Matheus Santana

Trabalho remoto: tecnologias e adaptações no trabalho e o cômputo das horas / Igor Matheus Santana Rodrigues. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.

25 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientador: Prof.^a Esp. Marlete Maria da Cruz Correa da Silva

1. Teletrabalho. 2. Tecnologia. 3. Cômputo de horas. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correa da. II. Trabalho remoto: tecnologias e adaptações no trabalho e o cômputo das horas.

CDU 349.22

IGOR MATHEUS SANTANA RODRIGUES

**TRABALHO REMOTO: Tecnologias e Adaptações no Trabalho e o Cômputo
das Horas**

Artigo apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário São Lucas de Ji-
Paraná/RO, como obtenção do Título de
Bacharel em Direito.

prof.^a Orientadora: Marlete Maria da Cruz
Correa da Silva.

Ji-Paraná/RO, ____ de _____ de ____.

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Resultado: _____

TITULAÇÃO E NOME

Centro Universitário
São Lucas de Ji-Paraná/RO

TITULAÇÃO E NOME

Centro Universitário
São Lucas de Ji-Paraná/RO

TITULAÇÃO E NOME

Centro Universitário
São Lucas de Ji-Paraná/RO

TRABALHO REMOTO: Tecnologias e Adaptações no Trabalho e o Cômputo das Horas¹

Igor Matheus Santana Rodrigues²

RESUMO: Este estudo apresenta o resultado da pesquisa realizada sobre o Trabalho Remoto: Tecnologias e Adaptações no Trabalho e o Cômputo das Horas. O tema despertou o interesse por conta do surgimento da nova modalidade de trabalho e a dificuldade em computar as horas do trabalhador fora da empresa. O objetivo geral deste trabalho é entender como adaptar a modalidade do teletrabalho ao trabalho e como computar as horas de trabalho do funcionário. Adotou-se como metodologia a pesquisa não experimental, mas exploradora de grandes doutrinadores, artigos de revistas, internet, e principalmente as leis específicas ao tema, como por exemplo, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Além dos conceitos de teletrabalho, a pesquisa procurou analisar a evolução do direito do Trabalho e a origem do Teletrabalho. Enfatiza as vantagens e as desvantagens do trabalho remoto; analisa as formas de interação do trabalhador com a empresa; identifica os meios para computar as horas do trabalhador fora da empresa, incluindo horas extras. E de acordo com o resultado da pesquisa, fica evidente que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho bastante eficiente, fundamentada no elo de confiança entre empresa e empregador, onde a responsabilidade e cumprimento de metas falam mais alto.

Palavras-chave: Teletrabalho. Tecnologia. Cômputo de Horas.

REMOTE WORK: Technologies and Adaptations at Work and the Computation of Work-Hours.

ABSTRACT: This study presents the result of the research about Remote Work: Technologies and Adaptations at Work and the Computation of Work-Hours. The theme arouses interest because of the emergence of the new genre of work and its difficulty of computing the hours worked by the worker outside the company. The general goal of this paperwork is to understand how to adapt the modality of telework to work and how to compute the hours of work of the employee. It was used as a methodology the not experimental research, but explorer of great doctrinators, magazines' articles, internet, and, mostly, the specific laws, like the law n. 13.467 from July 13th of 2017, the CLT (Consolidation of Work Rights). Beyond the concepts of telework, the research analyzed the evolution of Work Rights and the origin of telework. Emphasizes the advantages and disadvantages of the remote work; analyzes the forms of interaction of the worker with the company; identifies the means of computing work-hours of the worker outside the company, including extra work-hours. And according to the result of the research, it's evident that telework is a very efficient modality of work, substantiated in the trust link between the company and the worker, where the responsibility and fulfillment of goals are more important.

Keywords: Telework. Technology. Computation of hours.

¹ Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná em 2019/2, sob orientação da professora Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva, Bacharela em Direito pela Universidade de Taubaté – UNITAU (1987), docente no curso de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO. E-mail: marletemcruz@gmail.com.

² Igor Matheus Santana Rodrigues, acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: igorgrauna@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho remoto ou teletrabalho são vocábulos diferentes, porém, sinônimos da nova modalidade de trabalho regulamentada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, como uma nova forma de trabalho flexível e respondendo a evolução tecnológica surgida nos últimos anos. Significa que por meio da tecnologia é possível o trabalhador exercer sua profissão sem sair de casa, ou mesmo em viagem sem a necessidade de estar fisicamente na organização que trabalha.

Contudo, antes de tratar especificamente do assunto “teletrabalho”, esse estudo faz um breve histórico da evolução do Direito do Trabalho, passando da escravidão aos dias atuais, onde os direitos trabalhistas estão consolidados na CLT e Constituição Federal.

Num segundo momento, traz a origem do teletrabalho, bem como sua definição na legislação e na doutrina majoritária, diferenciando as suas espécies. Logo após, são analisadas as vantagens e as desvantagens da referida modalidade de trabalho.

Por ser uma nova forma de trabalhar, onde o empregado se encontra longe do espaço físico da empresa, fica muito difícil computar as horas verdadeiramente trabalhadas e sendo assim, o presente estudo faz uma abordagem baseada nas leis e jurisprudência de como computar essas horas trabalhadas e principalmente quando se trata das horas extras.

Desta forma, a pesquisa é relevante para todos os empregados que se interessam em exercer suas funções por meio dessa modalidade de trabalho, sem prejuízos das horas trabalhadas além das horas contratadas, e aos empregadores que poderão se conscientizar dessa modalidade de trabalho como sendo uma forma inovadora, mas que deve respeitar os direitos trabalhistas como qualquer outra modalidade.

2 TRABALHO REMOTO

O trabalho remoto surge como uma nova forma de trabalho flexível, com o intuito de atender a demanda das empresas a distância, ou seja, através da telecomunicação em rede (telemática), o trabalhador poderá exercer funções expressamente estabelecidas, sem estar fisicamente no local da empresa. Antes de

adentrarmos no termo foco de estudo, faz-se necessário uma breve análise da evolução do Direito do Trabalho.

2.1 ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com os ensinamentos de Martins, trabalho vem do latim tripalium, que era uma espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2018, p. 46).

Primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era apenas uma coisa, sem qualquer direito, até mesmo os mais básicos que se possa imaginar e era considerado propriedade de alguém. O homem digno era aquele que tinha o poder de negociar usando apenas as articulações verbais, enquanto, o escravo fazia todo trabalho físico. Filósofos renomados na Grécia como, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha um sentido pejorativo, pois, envolvia a força física (MARTINS, 2018, p. 46).

Num segundo momento veio a servidão, onde os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, mas lhe negavam a liberdade e em troca dessa proteção deviam trabalhar na produção rural desses senhores e entregar a eles a maior parte da produção. Ainda nessa época o trabalho era visto como castigo, e, portanto, os nobres não trabalhavam. (MARTINS, 2018, p. 47)

Na terceira forma, vieram as corporações de ofício, com três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas; os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres a aprendizagem do ofício, a partir de 12 ou 14 anos; em alguns países, até idade inferior. Estes, por estarem sob a responsabilidade dos mestres, podiam ser inclusive, serem castigados fisicamente. Aprendizagem estas, pagas pelos pais, e muitas vezes com taxas altíssimas. Martins (2018, p. 47).

Ainda segundo Martins (2018, p.48), apesar de alguns direitos e a percepção por salários, a jornada de trabalho era muito longa, chegando até 18 horas no verão, o pôr do sol era o momento de ir embora.

Com o idealismo de liberdade do homem da Revolução Francesa de 1789, as corporações foram suprimidas definitivamente com o Decreto d'Allarde, e em 1791,

logo após a referida revolução, a França deu início a liberdade contratual. Entretanto, o liberalismo pregava um Estado alheio à área econômica, sendo no máximo, árbitro nas disputas sociais.

Com a Revolução Industrial fica evidente o Direito do Trabalho; surge assim o contrato de trabalho. Nesse período é que surgiram as máquinas substituindo muita mão de obra humana e desencadeando desemprego na época, e acabando com muitos postos de trabalho. O que não é diferente hoje com a constante evolução da tecnologia. Mas as máquinas não funcionavam sozinhas, precisavam de operadores, o que fez surgir o trabalho assalariado. Martins (2018, p.49).

Foi também nessa época que os trabalhadores começaram a se organizar para reivindicar melhores condições de trabalho, a não exploração de menores e mulheres; redução da carga horário de trabalho, chamando assim a atenção do Estado para a intervenção nas relações contratuais trabalhistas, estabelecendo normas mínimas sobre condições de trabalho, devendo ser respeitadas pelo empregador. A primeira constituição que tratou o tema foi a do México, em 1917.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2018, p.53), o art. 123 da referida constituição preceituava:

(..) jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos, a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito a sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

No Brasil, com a colonização portuguesa e a escravidão conveniente aos senhores feudais da época, as primeiras constituições preceituavam somente sobre a forma de Estado e o sistema de governo. Mesmo existindo uma forte tendência na Europa e a Criação da OIT em 1919, e os imigrantes que aqui chegavam com ideias inovadoras a respeito do tema, a primeira constituição a tratar especificamente do direito do Trabalho foi a de 1934. Antes desta carta Maior havia leis ordinárias que tratavam de assuntos específicos como trabalho de menores; salário mínimo, etc. Martins (2018, p.56).

Com tantas leis esparsas sobre os mais diversos temas trabalhistas, houve a necessidade de sistematização dessas regras. E então, foi editado o Decreto Lei nº

5.452, de 01-05-1943, aprovando a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), com o objetivo de reunir as leis esparsas na época, consolidando-as.

Contudo, com a evolução tecnológica constante, muita coisa mudou no Direito do Trabalho e novas modalidades de exercer a profissão foram surgindo. Dentre elas o chamado *home office*, que embora seja praticado há algum tempo em alguns países, no Brasil a forma legalizada do teletrabalho surgiu recentemente com a reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017.

2.2 A ORIGEM DO TELETRABALHO

A internet originou-se na década de 60 pelos cientistas da Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa dos Estados Unidos (DARPA) para bloquear e evitar que os soviéticos destruíssem o sistema norte-americano de comunicações da época, caso houvesse a guerra nuclear. O resultado foi uma estrutura de rede que não fosse controlada por nenhum centro, e sim um conjunto de computadores autônomos com variadas maneiras de conexão, contornando barreiras eletrônicas.

Logo, a partir desse impulso tecnológico a internet foi se desenvolvendo a um nível grandioso, e através dela os meios de comunicação também, trazendo oportunidades de empregos à distância, o que podemos chamar de teletrabalhador. Conforme Roberta Coltro Gerhardt (GERHARDT, 2002, p. 80):

(...)Com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a “tele subordinação” ou “tele disponibilidade”, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, a distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através do computador.

O trabalho remoto embora seja um tema muito comentado atualmente, sua existência vem desde o século XIX nos Estados Unidos, precisamente em 1857 com a utilização do telégrafo, na Companhia Estrada de Ferro Penn, onde Edgar Thompson exercia gestão e controlava suas linhas ferroviárias e seus funcionários remotamente. (MARTINS, 2018. P243)

MARTINS, em sua obra Direito do Trabalho de 2018, p. 245, esclarece que em 1971, Jack Nilles, o então Secretário do comitê de Investigação da Aerospespace

Corporation, na Califórnia (EUA), fazia desenhos de veículos especiais para o Departamento de Defesa e para a NASA, foi desafiado a elaborar um projeto que ajudasse resolver o problema do trânsito e a arrumar uma forma de trabalho onde as pessoas pudessem trabalhar em casa.

Após a formulação e negativa de alguns projetos, em 1973 Nilles, com o apoio da Fundação Nacional para a Ciência (*National Science Foudation*), elaborou um projeto para o desenvolvimento de uma política de relacionamento entre telecomunicação e transporte, que foi implantado numa empresa de seguro em Los Angeles. O resultado foi publicado no livro *The telecommunications-transportation trade off*. Sendo assim, conforme o referido autor Jack Nilles é considerado o pai do teletrabalho, e o mesmo possui várias obras que trata do tema.

2.3 CONCEITO

O vocábulo teletrabalho, de acordo com MARTINS, (2018, p,244) é um neologismo de duas palavras: tele e trabalho. A primeira de origem grega e significa longe, distante e a segunda originada do latim *tripalium*, que era uma espécie de canga coloca no pescoço dos animais ligando ao carro ou arado.

Existe uma conotação específica em cada país, entretanto, o sentido é o mesmo em todos, ou seja, consiste no labor feito a distância utilizando de meios tecnológicos da comunicação, tornando possível que o empregado consiga realizar suas tarefas sem estar fisicamente presente na empresa.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT): "O teletrabalho é "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação."

Outrossim, até pouco tempo não havia um conceito jurídico que abordasse o teletrabalho especificamente como um ramo separado de outras profissões, porém, com a reforma trabalhista viabilizada pela Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) vem esclarecendo melhor o teletrabalho.

A CLT traz no seu artigo 75-B o teletrabalho como:

A prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de

comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) define teletrabalho e outras situações através da tecnologia de informação e o uso da comunicação estabelecida entre gestor, cliente e os trabalhadores. Conforme definido pela SOBRATT:

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado à distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa, celular e toda tecnologia que permitam trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

A SOBRATT afirma que teletrabalho e trabalho remoto tem o mesmo significado. Porém, nem todo trabalho remoto pode ser considerado como teletrabalho, pois o mesmo pode ser executável dentro dos estabelecimentos empresariais, já o teletrabalho sempre é realizado de forma remota, ou seja, sem estar no local da empresa.

É fato dizer que para o trabalho ser flexível é preciso estar em constante mudança. Pois, o mesmo se torna maleável no salário, horário, local onde é exercido, entre outras especificações que são estabelecidas diretamente em contrato entre empregador e empregado. A forma que um empregado trabalha pode ser polivalente e desse jeito se organizando seus objetivos com a flexibilidade que deseja, sendo o principal ponto para se trabalhar remotamente.

Acima de tudo, tanto o trabalho remoto como o teletrabalho são similares na forma de trabalho flexível, ou seja, o teletrabalho é uma condição para se trabalhar remotamente.

Assim sendo, o teletrabalho busca não ser necessário estar fisicamente presente na empresa, pois para que o mesmo seja caracterizado, se baseia na distância que se executa as tarefas passadas ao empregado e estabelecidas em contrato, constando assim, expressamente qual o tipo de atividade o empregado deve exercer remotamente.

2.4 ESPÉCIES

Conforme preceitua MARTINS, (2018, p, 148), “todo teletrabalho é considerado trabalho à distância, mas, nem todo trabalho à distância pode ser considerado teletrabalho”, como por exemplo, as costureiras, que trabalham em domicílio, mas não usam tecnologia ou aparelhos eletrônicos para trabalhar. O trabalho em domicílio é um trabalho à distância, mas depende da forma como é realizada para ser caracterizado como tal, este é mais frequente para as atividades manuais.

Corroborando para o tema, LEITE (2019, p.233) ensina que:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.

Segundo PEDREIRA, apud, MARTINS, a modalidade conhecida como teletrabalho tem três formas distintas de se caracterizar, usando a localização do trabalho para defini-los, apresentados abaixo:

Trabalho em domicílio: também conhecida por *home office* é aquela em que o empregado trabalha em sua residência, realizando suas atividades para um ou mais empregador podendo prestar serviços a serem exclusivamente realizados em sua residência, ou então, optando por não cumprir a jornada de domicílio integralmente. Exemplo: os funcionários do TRT ou do TST exercem as suas atividades em casa e uma vez por semana, devolvem os processos e pegam outros.

Trabalhador nômade: alguns doutrinadores classificam essa modalidade como trabalhador em campo, é o meio donde vem a maior flexibilidade do empregado, não tendo um local fixo para realizar suas tarefas, variando entre tempo e localidade, já que a atividade pode ser realizada de qualquer lugar, podendo ser em um carro, hotel e, etc.

Geralmente essas atividades são passadas como metas a serem cumpridas em determinado tempo pelo empregador, possibilitando total flexibilidade para o empregado desde que até o final do prazo, entregue o que lhe foi pedido. Hoje em dia é muito comum encontrar nos aeroportos, pessoas com seus computadores

abertos, analisando gráficos, respondendo e-mail enquanto aguardam seus respectivos voos.

Trabalho em tele centro: são locais fora da sede principal da empresa, sendo eles preparados e desenvolvidos pelas próprias empresas com infraestrutura para realizar o teletrabalho de forma compartilhada juntamente com outros trabalhadores, como por exemplo, os centros de controles de satélites. Esta modalidade pode ser chamada também de centro compartilhado.

Teletrabalho em equipes transnacionais: utilizado por grandes empresas ou instituições, são equipes que se diferem sua localidade/nacionalidade internacionalmente e por seus conhecimentos, agregando para algum projeto ou propósitos específicos. Essa forma agrega o conceito de cada espécie, já que pode ser realizado em qualquer local, sendo casa, cliente, reunião presencial.

Para que ocorra a classificação de qual espécie se encontra o trabalhador, é importante saber identificar a natureza jurídica do teletrabalho e esta vai depender forma como se envolve as partes nessa relação, ou seja, poderá ser um contrato de trabalho, um contrato de prestação de serviço e outros de natureza civil, trabalhista ou misto, desde que ocorra fora do âmbito da empresa e utilizando-se da tecnologia.

3 ROTINA DO TELETRABALHADOR

O trabalho remoto por ser realizado longe de escritórios e utilizar o uso massivo de tecnologias de comunicação e informação, havia antes da reforma trabalhista, promovida pela lei 13.467/2017, grandes dúvidas sobre a contratação, a responsabilidade e como seria o controle da jornada desta modalidade, entretanto, com a reforma foi incluído um capítulo para que se trate dessa relação entre empregador e empregado no regime de teletrabalho.

O empregado que aderiu a essa modalidade de trabalho, teoricamente, não possui controle de jornada, porém, a sua condição deverá ser expressa no contrato, devendo ser acordado entre as partes, inclusive os equipamentos e serviços que serão necessários no dia a dia do empregado, conforme citado no artigo 444 da CLT, onde diz:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de

proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ainda que fique duvidoso com a rotina e sua compatibilidade com o acerto de horas extras e controle de horário, há que se enfatizar que o uso de equipamentos informatizados, tais como computadores, celulares, entre outros, pode afastar tal insegurança, consequentemente tais meios dão ao empregador o poder de supervisionar a jornada de trabalho de seu funcionário, evitando que se pague horas extras.

Segundo o artigo 6º, parágrafo único, da CLT: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Inclusive, deve-se atentar a formalização do contrato de trabalho a fim de que não haja transtornos futuros na relação laboral, sendo importante proceder para que no registro da Carteira de Trabalho do empregado indique de forma clara essa modalidade nas anotações gerais.

Como bem salienta MARTINS, (2018, p, 251), essa forma de trabalho não é atípica, devendo respeitar as normas prescritas a qualquer vínculo empregatício, desde que respeitado os devidos requisitos legais.

Além disso, é imprescindível elaborar o contrato especificando todas as funções geradas pela escolha dessa modalidade, tais como, os tipos de atividades a serem realizadas pelo empregado, quais equipamentos necessários e se vão ser fornecidos ou não pela empresa e também a forma utilizada para compensar as despesas, entre outros esclarecimentos detalhados e alinhados com as políticas da empresa.

A propósito, desde que acordado entre as partes, pode haver a alteração do regime do teletrabalhador, sendo presencial ou não, (art. 75-D da CLT, Parágrafo único). Para que ocorram alterações do tipo é necessário que seja feito um contrato adicional, essa modalidade é conhecida como trabalho intermitente, onde a prestação de serviços pode ocorrer com alternância com intervalo entre a prestação de serviço e a inatividade, sendo assim não sendo contínua.

Segundo a CLT no seu artigo 75-B, parágrafo único: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que

exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Entretanto, para que não seja caracterizado como *freelancer* e descaracterizar o vínculo empregatício, é fundamental que o contrato seja extremamente detalhado e muitas vezes buscar o conhecimento de consultorias jurídicas especializadas, pois o mesmo pode conter termos abusivos aplicados pelo empregado ou empregador e, assim sendo, causando uma ação judicial.

Por todos esses aspectos, vê-se a importância de a nova legislação ter entrado em vigor em novembro de 2017, de modo que sanou a irresolução e trouxe segurança para as empresas optarem por tal regime de trabalho, poupando seus recursos financeiros e aderindo a essa crescente modalidade.

2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho, por exercer sua função a distância acaba trazendo diversas vantagens que muitos outros empregos não possuem, uma delas é a gestão, visto que a praticidade para a comunicação é muito maior entre empregado e empregador, os problemas são solucionados com muito mais eficácia e agilidade, utilizando as ferramentas de comunicação que possui.

3.1.1 Vantagens do teletrabalho

Em virtude dessa praticidade, os meios de trabalho a distância, logo serão implementados em todas as empresas, pois, a redução de custo fica cada vez maior, por isso os gestores optam pelo teletrabalho, já que a contratação é diferenciada e acabam eliminando gastos como vale-transporte e alimentação, diminuindo os encargos, inclusive diminuindo trânsito na cidade e conseqüentemente a melhora da qualidade do ar, vez que diminui o consumo de combustível, MARTINS, (2018, p.250).

Portanto, financeiramente na planilha de uma empresa, é muito mais viável contratar um teletrabalhador, inclusive pela redução nos custos em relação ao espaço físico, já que se diminui nas despesas com água, energia, limpeza e etc. Conseqüentemente, o nível de estresse que pode ser gerado por conflitos em uma

empresa acaba que desaparecendo, uma vez que o próprio teletrabalhador elabora seu cronograma e projetos, adequando o mesmo de acordo com sua rotina e compromissos, como férias em família, e até mesmo melhorar seu plano de carreira, se especializando com cursos.

O referido autor também salienta na contrapartida os benefícios, quanto ao teletrabalhador que tem como seu principal benefício, a qualidade de vida, a sua rotina de trabalho, o livra-se de interferências externas, sendo assim, o foco e tempo fica todo para melhorar a produtividade direcionada ao seu trabalho, melhorando a qualidade do mesmo.

A vida do trabalhador pode ficar mais saudável, porque se tem a vantagem de poder dormir e se alimentar melhor, não precisando abrir mão de hábitos saudáveis pela carga horária do seu trabalho, logo o mesmo aumenta a qualidade de vida, em virtude de poder regular a sua rotina conforme seu gosto.

Outrossim, um outro fator que melhora bastante a qualidade de vida, é o fato de o empregado não necessitar de se locomover até o local do trabalho, evitando acidentes, engarrafamentos e outros imprevistos estressantes que o trânsito pode gerar. Eventualmente o tempo que levaria com o deslocamento pode ser revertido para outras atividades.

Desta maneira, os gestores podem estimular seus funcionários a participarem de cursos e treinamentos; e cursos de especialização, até mesmo em outro país, já que o trabalho só precisa dos dispositivos de comunicação para ser realizado, não importando o local que se encontre. Os ganhos serão todos revertidos para vida pessoal do funcionário e com o tempo para a empresa, tendo sempre mão de obra atualizada e especializada.

3.1.2 Desvantagens do teletrabalho

Na contrapartida das vantagens, temos que analisar as desvantagens decorrentes da flexibilidade e liberdade que a rotina dessa modalidade proporciona. Em relação ao trabalhador pode se destacar a perda de sua privacidade pessoal, o excesso de carga de trabalho, o isolamento social e em muitos casos, a falta de planejamento de horários, desvantagens essas com relação em sua casa ser o seu local de trabalho.

No lado profissional da mesma forma, já que o local de trabalho é confinado, não se tem contato com outros colegas profissionais, inviabilizando o aprendizado que existe na troca de experiências e na possível atualização de conhecimento profissional que se adquire trabalhando no local da empresa.

Quanto a empresa, mesmo mais beneficiada do que prejudicada, esse isolamento obviamente dificulta as atividades de interação empresarial, além da dificuldade de sucessão, pois caso o empregado adoeça ou tenha necessidade de tirar suas férias, não haveria ninguém para substituí-lo, o que torna exaustivo para ambos os lados, empregador e empregado.

O trabalhador para esta modalidade deve ser uma pessoa que tenha um bom conhecimento de tecnologia e bem qualificado, de acordo com o doutrinador Sérgio Pinto Martins, (2018, p,251):

Geralmente, o teletrabalhador será um trabalhador mais especializado. Não será uma pessoa ignorante. Logo, terá noção do que foi contratado e da forma como foi contratado, principalmente se é contratado como autônomo. Assim, se for contratado como autônomo, terá de fazer uma prova robusta no sentido de que a situação contratada foi completamente diferente, representando um contrato de trabalho. O juiz irá verificar a escolaridade do trabalhador para efeito de interpretar o que foi contratado entre as partes e a intenção delas no momento da contratação.

Assim sendo, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho extremamente eficiente, porém, ao ser adotado deve ser bem analisada pelo pelas duas partes (empregado e empregador), para não gerar frustrações futuras.

3.2 MODOS DE INTEGRAÇÃO NO TELETRABALHO

A integração do trabalhador para o trabalho remoto traz consigo, grandes desafios de mudanças em sua rotina, uma nova realidade na vida do trabalhador e consequentemente, buscando novos valores para seu dia a dia laboral e na relação familiar.

O trabalhador remoto recém-contratado nesta área, tem características diferentes do seu “primeiro dia” referente ao trabalhador que se estão acostumados a ver, começando pelo desafio de estar rodeado de novidades, desde as alterações na forma laboral até a empresa para onde exercerá suas atividades. Apesar do

crescimento significativo nos últimos anos, essa modalidade ainda é pouco explorada em nosso país, tornando o assunto pouco trabalhado, portanto, dificultando conhecimento dessa modalidade para os trabalhadores.

No início, devido ao fato do teletrabalhador não ter a convivência com outras pessoas do trabalho e ficar constantemente sozinho, por estar em sua casa em seu próprio escritório, há a sensação de isolamento, e esse período adaptativo se torna bastante complexo e sendo a maior dificuldade para encaixar na nova rotina.

Para os que trabalham em *home office* ainda é mais desagradável do que outras áreas do trabalho remoto, porque o mesmo tem pouco acesso às informações da empresa, ainda que tenha muito documentos online, não há colegas ou chefes para te ajudar a escolher o caminho para seu trabalho, sendo necessário correr muito mais atrás dos objetivos do que se fosse presente no local da empresa. Sendo assim, acaba afetando o fluxo do trabalho, perdendo agilidade para quem está ali há pouco tempo, ficando perdido sem saber qual setor para tais processos e quem da empresa cuida da área.

A empresa para poder integrar melhor seu funcionário, desenvolve ferramentas para gerenciar as áreas da mesma, esses softwares são feitos de acordo com os parâmetros particulares que a empresa necessita, devido a diferente forma de negócio, diferenciado no mercado de trabalho. Dessa forma, não há manual que ensine a utilizar esses sistemas, o aprendizado acaba acontecendo com a prática, em virtude desse jeito de lidar, muitos empregadores preferem os funcionários que conseguem “se virar” e aprender sem a necessidade de contratar treinamentos específicos.

Em consonância, as empresas que aderem a essa modalidade, geralmente são na área da tecnologia, e nessa área, a velocidade do mercado e da empresa são maiores, em suma, o trabalhador não pode alongar o tempo de adequação que seria essencial nessa nova etapa laboral. Para os teletrabalhadores, em média são dois meses os quais precisam para se inserirem na empresa e poder seguir com suas atividades, não existindo chances para erros, uma vez que você é contratado nessa modalidade, momento o qual se faz o fechamento do contrato de trabalho, já lhe são passadas a suas obrigações, onde já entra como titular da mesma.

O trabalhador remoto, com o passar do tempo acaba criando uma relação de proximidade com quem ele se relaciona costumeiramente no local da empresa,

principalmente na parte comercial, onde há maior movimentação pessoal. A consciência de fazer parte da equipe da empresa tende a aparecer com o tempo, devido a demora em que haja delegação de tarefas entre ambas as partes, presencial e remoto. Muitas pessoas por não acompanharem o ritmo de labor, deixam a empresa ou buscam mudar de função, visando vantagens que as contentam mais.

Eventualmente, a maneira que o trabalhador remoto se relaciona com seus colegas de trabalho, também é utilizada pelo seu gerente, sendo o gerente remoto, já que suas tarefas são todas à distância. Dessa forma, o gerente não tem a responsabilidade de estar supervisionando diariamente as atividades e muito menos exigir uma prestação de horas laboradas. São passadas metas, e pelos resultados que essas metas tiverem, é analisado o desempenho do trabalhador. Conforme Richard Sennett (2009, p. 68, ed 14):

Poucas organizações que montam esquemas de flexitempo dizem a seus trabalhadores: "Aqui está a tarefa; faça-a como quiser, contanto que seja feita", no modelo do Tagwerk. Um trabalhador em flexitempo controla o local do trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si. A essa altura, vários estudos sugerem que a supervisão do trabalho muitas vezes é, na verdade, maior para os ausentes do escritório que para os presentes.

Com esse tipo de supervisão, os trabalhadores remotos devem ser pontuais e extremamente responsáveis, porque os mesmos se auto gerenciam, por consequência deve haver comprometimento com suas tarefas, já que trabalhando remotamente não se “bate o ponto”, logo, não tendo horário laboral determinado, uma vez que proporcionado essa autonomia, o trabalhador tem de ter uma grande disciplina e controlar seu tempo antes de tudo.

Deste modo, o teletrabalhador tem como principal vantagem a liberdade para controlar sua rotina, optando por metas e buscando a melhor resolução, tornando uma maneira mais prática para avaliar o desempenho do trabalhador, e também mais justa, tendo em vista que são apresentados fatos e resultados aos gerentes avaliadores do labor prestado.

4 DO CÔMPUTO DAS HORAS DO TELETRABALHADOR

A exponencial evolução tecnológica que vem acontecendo nos tempos de hoje, acaba facilitando o monitoramento do desempenho do trabalhador pelo empregador, outrossim, traz consigo a vantagem de não precisar se locomover fisicamente até o local da empresa, não precisando ter o contato direto para exercer sua função. Nesse sentido, o *home office* se tornou a modalidade de tal meio mais procurada, ou seja, a busca por estar no conforto da sua residência e, ao mesmo tempo, trabalhando, está se tornando “famosa” entre os trabalhadores.

Em novembro de 2017, veio a reforma trabalhista instituindo nova regulamentação, mais específica sobre tal meio, e junto com tal resolução veio também novas discussões doutrinárias. O novo texto da reforma trouxe consigo no art. 75 – B da CLT um conceito mais discricionário sobre 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”.

O legislador no texto da reforma se preocupou em esclarecer e diferenciar o teletrabalho do trabalho externo, pois o trabalho externo tem como atividade a prestação de serviço que necessita ser externamente, como por exemplos, os motoristas.

Adentrando a esse impactante conceito trazido pela reforma, é essencial entendermos como é tratada a jornada de trabalho do teletrabalhadores: o art. 62, inciso III da CLT, vem retirando a aplicação da jornada de trabalho do teletrabalhador estabelecida na Constituição Federal, seguindo as 8(oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais como limite.

Desta forma, ocorre que o controle do labor fica por meio de metas e resultados, sem controle do empregador para definir o seu controle de horário. Acresce que, conforme citado acima, os meios de telecomunicações atuais oferecem ao empregador um amplo controle das ações do seu empregado, conseqüentemente, salienta-se a dúvida: o empregado ainda não teria a proteção da jornada de trabalho?

O artigo 75 – C e seus parágrafos, traz em sua redação o seguinte conceito:

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Ocasionalmente, tal redação pode estar confrontando o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, visto que essa mudança haveria sem o consentimento do teletrabalhador, desequilibrando o pacto laborativo e violando a bilateralidade do contrato de trabalho. Conforme o artigo 75 – C, parágrafo segundo:

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Com relação a esse tema, a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) já deu seu parecer em artigo publicado, pelo Juiz do Trabalho Geraldo Magela Melo, segundo o juiz: “com relação a proteção à jornada, o que constitucionalmente deve ocorrer é que quando houver o controle pelos meios eletrônicos, ela deve existir, com direito ao cômputo de horas extras e seus reflexos. Com relação à alteração do contrato de teletrabalho para o presencial, constitucionalmente, deve-se exigir a bilateralidade.”

4.1 HORAS EXTRAS E SEUS REFLEXOS

Quanto à jornada de trabalho, existe unanimidade entre os doutrinadores e legisladores em relação à jornada de trabalho do teletrabalhador e o vínculo de emprego, mas quando se trata das horas extras e seus reflexos existem divergências. Sergio Martins, afirma que o empregador não precisa pagar o transporte e nem as horas extras, pois, não tem como controlar o horário, (2018, p, 250). Nesse sentido temos o seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO PRINCIPAL DO RECLAMADO. HORAS EXTRAS. Verifica-se que o autor efetivamente desempenhou a função de gerente-geral das unidades em que trabalhou. Afinal, assume que não

estava subordinado a qualquer membro, bem como fazia parte do comitê de crédito com outros dois gerentes. Portanto, aplicável a Tese Jurídica Prevalente nº 6 deste Tribunal ao caso concreto. O entendimento exposto na Súmula 287 do TST não tem efeito vinculante, motivo pelo qual pode ser afastado. Confirma-se a sentença quanto ao enquadramento do demandante na hipótese prevista no parágrafo 2º do artigo 224 da CLT. Apelo não provido. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS DECORRENTES DA PARTICIPAÇÃO EM CURSOS, TREINAMENTOS, EVENTOS E TELETRABALHO. Do conjunto probatório produzido nos autos, tem-se tão somente provas acerca dos cursos realizados. Por outro lado, não há elementos probatórios no sentido de que estes eram realizados fora do horário de labor. A respeito dos demais eventos e teletrabalho, houve negativa do demandado, competindo ao reclamante o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito. Todavia, não houve qualquer prova nesse sentido. Nego provimento ao recurso. (TRT-4 - RO: 00218504320155040004, Data de Julgamento: 05/09/2018, 3ª Turma)

Já o doutrinador LEITE, (2019, p, 233), entende que a subordinação jurídica é mais tênue, mas pode ser controlada por meio de câmeras, sistema de *login* e *logout*, computadores, relatórios, e outros, possibilitando inclusive o pagamento das horas de sobreaviso.

Recentemente, a juíza Luiza Eugênia Pereira Arraes, *apud* Frota, da 4ª Vara do Trabalho de Natal, determinou no processo nº. 0000232-63.2018.5.21.0004, que toda empresa de *home care* tem de cumprir as leis trabalhistas, listando o controle de ponto, intervalo intrajornada, pagamento das horas extras acrescidas da hora normal, juntamente com relação da jornada de 8 horas de trabalho diárias.

Houve um julgamento de uma ação civil pública do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Norte (MPT-RN), onde a juíza concedeu liminar a uma empresa com regime de teletrabalho aplicado aos seus empregados.

A juíza afirma que essa empresa efetuava várias irregularidades, como não ter controle de ponto algum, não concedia horas extras, jornada laborativa além do limite exposto em lei, e sem a concessão do devido descanso remunerado.

Portanto, a juíza Luiza Eugênia, ao examinar os fatos, reconheceu que “o perigo de dano se revela presente, uma vez que os trabalhadores permanecem sujeitos à inobservância das regras legais que visam minimizar prejuízos aos seus direitos trabalhistas”. E com isso, definiu que a empresa deveria adotar o controle de ponto, não ultrapassar o limite legal de jornada, a remuneração das horas extras e a concessão de intervalo intrajornada de até duas horas, conforme o art. 71 da CLT.

Corroborando para o tema temos os seguintes julgados:

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobre jornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma)

Neste julgado, o relator é claro ao afirmar que se existe a menor possibilidade de controlar as atividades extras, estas devem ser remuneradas devidamente conforme art. 7º, XVI, da Constituição da República. Entretanto, se observa que ainda não existe um consenso dos operadores do Direito no tocante ao pagamento das horas extras, porém, percebe-se que a maioria entende que o teletrabalhador possui todos os direitos trabalhistas como qualquer outro trabalhador, exceto as horas extras conforme o inciso III do artigo 62 da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 .

Na definição de LAVILLE (1999) a metodologia “representa mais do que uma descrição formal dos métodos e técnicas e indica a leitura operacional que pesquisador fez do quadro teórico”.

De acordo com Costa et al (2017.p.89) “o método científico pode ser definido como um conjunto de regras que ajudam ao pesquisador desenvolver uma experiência para produzir um novo conhecimento e/ou corrigir e integrar conhecimentos já existentes”. Para o desenvolvimento do tema “Trabalho Remoto”: Tecnologias e adaptações no Trabalho e o Cômputo das Horas foi escolhido como método de abordagem, o dedutivo, onde o autor parte da observação de um universo maior para um singular, que no caso, surge das leis e teorias e prediz a ocorrência de fenômeno particular.

Quanto à tipologia foi escolhida a de caráter não experimental, ou seja, o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos e variáveis, sem manipulá-los (MARTINS, 1990, p. 22) *apud* COSTA (2017, p.70). Para a construção do objeto da pesquisa escolheu-se a pesquisa exploratória que consiste no aprofundamento de conceitos preliminares sobre determinada temática e contribui para o esclarecimento de questões superficialmente abordadas sobre o assunto.

Para a coleta referente ao tempo proposto, foi analisado através de pesquisas bibliográficas como: artigos, livros e sites especializados, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com o objetivo de se obter maior conhecimento, servindo de base para elaboração da análise e aprendizado.

CONCLUSÃO

O direito do trabalho é fruto das necessidades de regulamentação diante dos graves abusos cometidos aos trabalhadores, que no decorrer da história passaram pela Revolução Industrial, tendo seus direitos básicos violados e diante da realidade da exploração capitalista e a acelerada necessidade de consumo. Assim, as empresas na era industrial utilizaram a mão de obra barata e as longas jornadas de trabalho para suprir a demanda.

Neste contexto, a evolução das normas e adequação para atender às necessidades oriundas da complexidade social, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), marco na defesa de preceitos básicos instituindo garantias fundamentais ao ser humano quando se refere às relações de trabalho, compreendendo que o trabalhador, diante de situações específicas é considerado hipossuficiente em relação ao empregador.

Contudo, por ser o direito instrumento das demandas sociais, a alteração da CLT foi necessária diante de uma nova Era, a Era da Informação, que trouxe meios aprimorados de comunicação e transformou as relações pessoais e de trabalho, trazendo uma nova roupagem quando trata dos modelos de relações de trabalho condizente com as práticas sociais.

Na Era da informação, marcada pelo avanço tecnológico, surge o Home Office, trabalho realizado no ambiente do lar do trabalhador, mas que mantém o vínculo da relação de emprego, possibilitando maior liberdade ao trabalhador, e alguns benefícios como a sua autonomia e liberdade de horários, no entanto, mantendo a obrigação com o empregador para que cumpra metas estipuladas pela empresa, ou seja, não difere daquela atividade constante no ambiente interno da empresa, e em muitos casos, gera excesso de carga quanto a jornada desse novo modelo de trabalhador reconhecido e instituído pela Lei nº 13.467, regulamentado como trabalho remoto.

Com isso, pelo fenômeno tecnológico e necessidade de adaptação das empresas bem como de verificar os efeitos na prática das relações de trabalho e de emprego, torna essencial buscar compreender, como ocorre a prática quanto a jornada de trabalho, pois o trabalho remoto dispõe de orientação do empregador por metas e nem sempre é possível mensurar as horas trabalhadas pelo empregado sem o controle do empregador no espaço interno da empresa, pois este trabalha de forma externa, mesmo que mantenha o vínculo com o ambiente interno, assim sendo, é de grande relevância trazer o entendimento jurisprudencial acerca do tema e, mensurar como vem sendo computado as horas extras nos casos de trabalho remoto.

Diante disso, embora o assunto o qual se trata, mostre um enorme crescimento na quantidade de trabalhadores remotos, a jurisprudência ainda está em fase de moldes para que o empregado não tenha seus direitos violados por algum empregador, visto que, por ser um segmento altamente competitivo, muitos dos seus empregados acabam aceitando certas maneiras de se trabalhar, como por exemplo, o excesso de tarefas. Porém, são com os fatos acontecidos que tornam as leis mais justas no cenário atual, acompanhando o grande volume de contratação que vem acontecendo em território nacional.

REFERÊNCIAS

Diário da Justiça [do] **Conselho Nacional de Justiça, Brasília**, DF, n. 102, 17 jun. 2016, p. 2-5. Disponível em: <https://juslaboris.tst.br/bitstream/handle>. Acesso abril 2019

FROTA, Jorge Henrique Souza. **Empregado de home care deve marcar ponto e ganhar hora extra. Disponível em:**<https://jhfrota.jusbrasil.com.br/noticias/572163075/empregado-de-home-care-deve-marcar-ponto-e-ganhar-hora-extra>

GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro**. São Paulo, LTr: 2002

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2008.

GULARTE DUARTE, Leonardo. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 59, nov 2008. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/i&artigo_id=5352. Acesso em abr 2019.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber – manual de metodologia em ciências humanas**. Capítulos 4 e 5. Porto Alegre: Editora Artes Médicas Sul Ltda; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**. 14 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2009.