

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO
TRABALHO

FERNANDA REGINA DE GIUSEPPE

TELETRABALHO
HOME OFFICE

SÃO PAULO/SP
2016

FERNANDA REGINA DE GIUSEPPE

TELETRABALHO
HOME OFFICE

Trabalho apresentado para conclusão do curso de pós-graduação em direito material e processual do trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, orientado pelo Professor Rodrigo Chagas.

COGEAE – PUC/SP
SÃO PAULO/SP
2016

Dedicatória

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus que me acompanhou em todas as viagens feitas para comparecer às aulas, olhou por mim na estrada e não me deixou desistir, me dando saúde e força para continuar.

Principalmente, dedico aos meus pais, que foram incríveis em me incentivar e apoiar durante toda a minha vida, sempre desejando o meu melhor e fazendo o impossível para me proporcionar tudo o que tenho e me tornar a pessoa que sou. Meus irmãos queridos e amados que sempre estiveram ao meu lado.

Não posso deixar de dedicar aos meus quatro avós (Vô Toninho, Vó Maria, Vô Dito e Vó Tereza), que se orgulham infinitamente de mim e da profissão por mim escolhida. Pessoas essenciais para a minha formação.

Dedico também ao meu orientador Rodrigo Chagas, fonte de inspiração, cultura e inteligência inigualáveis, que sempre me incentivou e não me deixou desistir.

Por fim, dedico também aos meus colegas de classe, que me fizeram aprender muito durante esses anos, com trocas de experiências inesquecíveis, e me deixaram mais apaixonada pela minha profissão.

Resumo

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, que decorre das evoluções tecnológicas, da informática e da internet. Neste tipo de trabalho, o trabalhador exerce suas atividades longe da empresa, podendo ser em sua residência ou em qualquer outro lugar, se mantendo conectado com a empresa por intermédio dos meios tecnológicos. Muitos programas servem para controlar as atividades do empregado e sua produtividade, caracterizando ainda a subordinação jurídica. Deve ser dada a devida importância para o tema abordado, uma vez que referido meio de trabalho é cada vez mais comum nos dias atuais, e a tendência é aumentar com as inovações da tecnologia. Os meios de fiscalização por parte do Estado devem ser devidamente legalizados, pois os acidentes de trabalho, a escravização do trabalhador e a limitação ao gozo de direitos fundamentais tem-se tornado constante nesse tipo de trabalho. Deste modo, abordaremos o conceito de teletrabalho, sua história, os pontos favoráveis e desfavoráveis, o acidente de trabalho, o teletrabalho para deficientes, a escravização do teletrabalhador e a fiscalização por parte do governo. Ao final, concluímos que o tema ainda é pouco abordado, não possuindo legislação específica, deixando os teletrabalhadores a mercê dos empregadores.

Abstract

Telework is a form of teleworking stemming from technological developments, information technology and the internet. In this type of work the employee performs his activities away from the company, and may be in your home or anywhere else, staying connected with the company through technological means. Many programs serve to control the employee's activities and productivity, even characterizing the legal subordination. due importance to the issue addressed, since that means work is increasingly common today, and the trend is increasing with the innovations of technology should be given. The means of the state party for inspection should be legalized because accidents at work, the worker enslaving and limiting the fundamental rights of enjoyment has become constant in this type of work. Thus, we discuss the concept of telework, its history, favorable and unfavorable points, accident at work, teleworking for the disabled, the enslavement of the teleworker and the supervision by the government. At the end, we concluded that the subject is still little explored, not having specific legislation, leaving teleworkers at the mercy of employers.

Sumário

1.	Introdução.....	07
2.	História.....	08
3.	Conceito de teletrabalho.....	10
4.	O Teletrabalho como direito fundamental	11
5.	Aspectos favoráveis e desfavoráveis.....	13
6.	O Teletrabalho no Brasil.....	15
7.	Classificação do Teletrabalho.....	18
8.	O Teletrabalho para a OIT.....	20
9.	O acidente de trabalho no Teletrabalho.....	21
10.	O Teletrabalho escravo.....	24
11.	O Teletrabalho para deficientes.....	28
12.	Fiscalização do Teletrabalho.....	31
13.	Jurisprudências.....	32
13.	Conclusão.....	35
12.	Bibliografia.....	36

1. Introdução

O presente trabalho tem o intuito de abordar o tema *home office*, ou seja, aquele trabalho realizado à distância.

Referido tipo de trabalho é cada vez mais comum no mundo contemporâneo, principalmente em grandes cidades, onde o tráfego é intenso e os custos para manter um empregado interno são elevados.

Os benefícios são muitos, sendo que podemos citar a flexibilidade, maior tempo disponível para lazer e família, menos tempo gasto com deslocamento, proximidade na criação dos filhos, dentre outros.

Com a tecnologia que contamina o mundo, trabalhar em *home office* ficou cada vez mais fácil, uma vez que basta o acesso a internet para poder executar as tarefas por intermédio de dispositivos portáteis como notebooks, tablets e smartphones.

A revolução provocada pela internet e pelas “nuvens” de armazenamento abriram caminhos para o importante crescimento do teletrabalho.

Diante dos meios de comunicação existentes, o empregado não precisa mais trabalhar na sede principal da empresa, e sim em seu próprio domicílio ou até mesmo no carro ou transporte público.

Abordaremos a história, a evolução e a atualidade do *home office*, tanto no Brasil, quanto no mundo.

2. História

Além do atual *home office*, exercer seu trabalho em sua própria residência é algo que acontece desde a antiguidade, comumente realizado por costureiras, cerzideiras, cozinheiras.

Mara Vidigal Darcanchy narra que o teletrabalho surgiu por volta de 1857 quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn, descobriu que poderia usar o sistema de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas, desde que delegasse a elas um controle substancial no uso de equipamento e mão-de-obra. A organização seguia o fio do telégrafo e a empresa externamente móvel transformou-se num complexo de operações descentralizadas.

Outra experiência que se tem conhecimento ocorreu na Inglaterra em 1962, quando Stephane Shirley montou um pequeno negócio chamado Freelance Programmers para gerir de sua casa, montando programas de computadores para empresas. Em 1964 esta empresa transformou-se na F. Internacional com mais 4 pessoas trabalhando, e em 1988 era o F. I. Group PLC com milhares de teletrabalhadores.

Fato é que até pouco tempo atrás o trabalho em domicílio era considerado uma forma pouco usual e inadequada nas sociedades já desenvolvidas, ocorrendo em sociedades ainda em vias de desenvolvimento, sendo ligadas a informalidade e exclusão.

O avanço tecnológico no mundo todo, mesclado a um crescimento com base na alta produtividade do trabalho e, com pouca geração de emprego, está revigorando e fazendo surgir novas formas de ocupação onde a instabilidade nos contratos de trabalho, os empregos a tempo parcial, a terceirização e a subcontratação de trabalhadores a domicilio deixam de ser modalidades arcaicas para ocupar o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho.

As novas tecnologias, principalmente as ligadas à informática e telecomunicações transpuseram as barreiras geográficas, o que possibilitou a economia globalizada que temos na atualidade.

Atualmente, os elementos que caracterizam o teletrabalho, são uma atividade realizada a distância; a pessoa que emana as ordens não controla fisicamente a execução das tarefas; por fim, as tarefas são executadas por intermédio de equipamentos da informática e telecomunicações.

3. Conceito de Teletrabalho

O trabalho em *home office* é aquele realizado pelo empregado em sua residência, e encontra-se previsto no artigo 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Segunda a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é aquele realizado num lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um contato pessoal com seus colegas de trabalho, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias.

Nas palavras do especialista Manuel Martín Pino Estrada:

O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho. (ESTRADA, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 16).

Para Mara Vidigal Darcanchy:

O teletrabalho é o trabalho realizado distante da organização contratual, e a atividade do teletrabalhador, pode ser desenvolvida em casa ou na sede da empresa, pois ela é uma prestação de serviço destinada a terceiros e sob a subordinação destes, não devendo ser considerado apenas um trabalho de informática ou necessariamente ligado às novas tecnologias de comunicação.. (DARCANCHY, Mara Vidigal / Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais / São Paulo: LTR, 2006, pág. 42)

4. O teletrabalho como direito fundamental

O empregador possui o direito de fiscalização sobre o trabalho do empregado, sendo, inclusive, uma das formas de subordinação. Dentre essa fiscalização, estão inclusos o controle de jornada, horário para refeições, controle de qualidade de produção, monitoramento, dentre outros.

Todavia, esse poder fiscalizatório não é ilimitado, devendo o empregador se atentar aos princípios constitucionais resguardado a todas as pessoas, tais como a dignidade, intimidade e privacidade destas.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

“tal direito abrange o acesso e divulgação de aspectos da esfera íntima, pessoal e da vida familiar, afetiva e sexual, além das convicções políticas, religiosas e estado salutar do obreiro, e caso transgredidos esses limites, haverá implicações na integridade física e moral.” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.)

No caso do teletrabalhador, o controle ocorre através de monitoração eletrônica com o uso de softwares que possibilitam o armazenamento e o controle dos dados produzidos pelo trabalhador.

Dentre o controle exercido, cabe destaque ao monitoramento do correio eletrônico. Durante a jornada de trabalho, o empregador detém o direito de fiscalizar as mensagens enviadas e recebidas, além dos sites visitados. Com relação aos e-mails, deverá o empregador comunicar o empregado que o uso do endereço eletrônico é exclusivo para trabalho, e que o mesmo será objeto de fiscalização.

A intimidade do ser humano é uma esfera secreta da vida de sua vida, abrangendo a inviolabilidade do domicílio, o sigilo das correspondências, o segredo profissional, as relações familiares, de amizade, afetivas.

Diante deste cenário, concluímos que as novas formas de controle que são implantadas em virtude das novas tecnologias, reforçam a subordinação jurídica existente e proporcionam ferramentas ao empregador no exercício do poder fiscalizatório, entretanto, trazem diversas discussões com relação a limitação do controle e de fiscalização, para que não viole a vida privada do empregado.

No entender de Jair Teixeira Reis:

“o teletrabalho acaba criando uma situação parecida com a do trabalho clássico, pois o empregador, através do próprio computador, controla pelo número de toques, por produção, horário e entrega de relatórios, número de telefonemas dados, gravação de voz e imagem, todos os atos do empregado, ferindo a imagem do trabalhador e tentando contra a sua intimidade.”. (REIS, Jair Teixeira dos. Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância. São Paulo: LTr, 2007)

Podemos concluir que, diante dos meios tecnológicos, cada vez mais “potentes”, alguns direitos fundamentais dos empregados tendem a ser violados em razão do poder de controle e/ou fiscalizatório do empregador. Os novos programas de monitoramento por meio da informática podem acabar acessando documentos particulares do empregado, que ficam vulneráveis, devendo haver uma regulamentação legal e uma limitação contratual específica.

Em que pese o empregador poder exercer seu direito de fiscalização, encontrando respaldo da CLT, fato é que os direitos fundamentais dos empregados estão insculpidos na Constituição Federal, embasados no princípio da dignidade humana, a qual rege toda a ordem constitucional, e deve prevalecer em caso de dúvidas.

5. Aspectos favoráveis e desfavoráveis

Fato é que quando um empregador opta pelo teletrabalho, ele deve observar que a maior mudança ocorrerá na parte administrativa, uma vez que referido método de trabalhar altera todos os procedimentos comumente utilizados. Em síntese, o foco do setor empresarial deixa de ser as horas trabalhadas e passa a ser nos resultados obtidos.

O principal elo entre empregado e empregador será a fidelidade e a confiança existente entre ambas as partes.

Ao deixar de controlar fisicamente o trabalhador, o empregador passa a avaliar somente os resultados por ele obtidos.

Entretanto, não há que se falar em ausência total de comando, pois o trabalhador estará ligado à empresa através de suas regras, que se não forem cumpridas, cortará o laço da confiança mútua existente.

Para o trabalhador, muitas são as vantagens de trabalhar de sua casa. Embora o teletrabalho não tenha sido muito estudado no Brasil, ao redor do mundo ele é muito utilizado, uma vez que a produtividade aumenta.

Outras vantagens são a diminuição do stress, principalmente pela ausência de deslocamento; ausência de competição entre os demais empregados; o desenvolvimento das atividades pode se dar da maneira mais produtiva do ponto de vista do empregado, no seu melhor horário e em seu próprio ritmo; as interrupções externas com clientes inesperados e ligações é muito menor que num ambiente corporativo; melhor qualidade de vida de sua família; redução de custos com alimentação, vestuário e deslocamento; dentre muitos outros.

O trabalho a domicilio auxilia na evolução de novas dinâmicas sócio-econômicas, como a necessidade de redução de custos, descentralização física, despolarizar cidades cada vez mais congestionadas, poluídas e inseguras.

Para as empresas os benefícios também são muitos, dentre eles podemos citar a redução de custos com mobiliário e pessoal; diminuição do absenteísmo por parte dos empregados; aumento da flexibilidade organizacional; menor rotatividade de empregados e diminuição dos problemas pessoais; maior abrangência de tarefas e muitos outros.

A sociedade como um todo acaba colhendo benefícios de empresas que fazem uso do teletrabalho, diminuindo o fluxo de carro e pessoas, automaticamente a poluição da cidade e o consumo de combustíveis e energia diminui.

Os grandes centros metropolitanos são desafogados, melhorando a qualidade de vida como um todo, além, é claro, de permitir a inclusão no mercado de trabalho de pessoas portadoras de necessidades especiais.

Além dos benefícios acima, a geração de empregos aumenta, principalmente a contratação de deficientes físicos ou pessoas temporariamente incapacitadas.

Muitos são os benefícios do teletrabalho, todavia, algumas desvantagens também existem, mas somente para empregado e empregador, uma vez que a sociedade e o governo só se beneficiam com o *homeoffice*.

Entre elas, para os empregados há o isolamento social; oportunidade de carreira reduzida; aumento dos gastos em sua residência, se estes não forem cobertos pela empresa; facilidade em ser demitido ante a ausência de envolvimento emocional com os superiores; além da falta de legislação específica que o ampare.

Já para os empresários, dentre as desvantagens podemos citar a falta de lealdade do empregado para com a empresa; maior vulnerabilidade com relação aos dados da empresa; aumento de custos com o investimento na tecnologia necessária para a infraestrutura; além de também a falta de legislação específica.

6. O teletrabalho no Brasil

De acordo com Manuel Martín Pino Estrada, atualmente temos 10,6 milhões de brasileiros que trabalham em suas casas, graças as reduções de custos e aumento da produtividade, cerca de 30% maior do que os trabalhadores internos (Estrada, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 29).

Até pouco tempo atrás não havia nenhuma citação quanto ao teletrabalho ou trabalho em domicílio na legislação pátria, até que em 15/12/2011 foi publicada a Lei nº 12.551, a qual alterou a redação do artigo 6º da CLT, prevendo o trabalho a distância.

Grandes empresas americanas, com instalações no Brasil, dentre elas podemos citar a IBM, adotaram esse sistema no país visando economizar espaço, tempo, equipamentos e transporte.

Ainda assim, o empresário brasileiro não está familiarizado com o teletrabalho, principalmente quando o assunto é a fiscalização das atividades. Muitos *softwares* foram e são criados para controlar os teletrabalhadores, registrando, inclusive, quantas teclas o empregado apertou no teclado.

No Brasil temos mais de 10 milhões de teletrabalhadores, empregados de mais de 150 empresas. Dentre essas empresas, podemos citar a GOL, que em 2009 começou a transferir seus funcionários de *call center* para suas residências, oferecendo a estrutura básica para o trabalho, deixando a conta de telefone e internet a cargo do empregado.

No caso da Ticket, até filiais foram substituídas por teletrabalhadores, resultando em empregados mais felizes e produtivos, que devem se reunir com seus gestores a cada 15 dias.

Recentemente foi realizada uma pesquisa realizada pela SAP Consultoria com apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades, com patrocínio do Grupo de Consultoria em Teletrabalho. Referida pesquisa foi revelada em 2016 pela Home Office Brasil.

Foram ouvidas 325 empresas de diferentes portes e segmentos, em todas as regiões do país. Constataram que houve um aumento de 47% de empresas participantes no ano de 2015, se levado em consideração os participantes de 2014.

Dentre os resultados mais relevantes, podemos citar que 80% das empresas praticantes são do setor de serviços e indústria da transformação, sendo os segmentos mais presentes os da Tecnologia da Informação e Telecom (24%); químico, petroquímico e agroquímico (12%); serviços de suporte e provimento (09%); bens de consumo (08%) e máquinas, equipamentos e automação (08%).

Importante ainda destacar que em alguns Tribunais do Brasil já foi implementado o teletrabalho para seus próprios funcionários, como a exemplo do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul e o Tribunal de Contas da União.

No primeiro deles foi criada a Instrução Normativa 11/03 que dispõe sobre o trabalho fora das dependências do Tribunal, o que efetivamente é praticado desde 1988. Os funcionários devem ir para Porto Alegre a cada 15 dias para buscar mais processos e também para não perder o vínculo físico com a instituição.

Já com relação ao TCU, existe a Portaria 139 de 09/03/2009 que define o teletrabalho da seguinte forma:

CAPÍTULO II

DOS TRABALHOS REALIZADOS FORA DAS DEPENDÊNCIAS DO TRIBUNAL

Art. 2º Os trabalhos do Tribunal de que trata esta Portaria são aqueles expressamente definidos pelo titular da unidade ou, por delegação de competência, pelos diretores, no interesse da Administração, observado o disposto no § 1º do artigo anterior.

§ 1º A realização de trabalhos fora das dependências do Tribunal é uma faculdade à disposição de cada unidade, a ser adotada, a critério do respectivo titular, em função da conveniência do serviço, não se constituindo direito do servidor.

§ 2º Enquadram-se como trabalhos a serem realizados fora das dependências do Tribunal, preferencialmente, aqueles cujo desenvolvimento, em determinado período, demande maior esforço individual e menor interação com outros servidores, tais como, instruções, pareceres, relatórios, roteiros, propostas de normas e de manuais, dentre outros.

Com relação às jurisprudências, o primeiro dos Tribunais a se manifestar a respeito do tema foi E. TRT 3. Para o Colegiado mineiro, os juízes não querem saber se há o teletrabalho ou trabalho físico, mas apenas e tão somente se houve a relação de emprego, para assim poder garantir os direitos trabalhistas ao empregado.

Cumpra ainda destacar que, recentemente, a Corregedoria Nacional de Justiça, por intermédio do Provimento nº 55 de 21 de junho de 2016, ampliou o teletrabalho que já era permitido nas atividades judiciais, para as atividades de notários, tabeliões, oficiais de registro ou registradores.

Referido serviço remoto é vedado para àqueles que estejam em estágio probatório, tenham subordinados, ocupem cargo de direção ou chefia, dentre outros. Ainda, a estrutura física e tecnológica deverá ser providenciada e mantida pelo servidor.

7. Classificação do Teletrabalho

Para Manuel Martim Pino Estrada (Estrada, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 18/21), o teletrabalho possui diversas classificações.

O primeiro deles é o teletrabalho histórico, aquele realizado desde os primórdios da humanidade, através de fumaça, sons de tambores, gritos, chegando ao correio postal, telégrafo, sinais de fax e telefone.

Temos também o teletrabalho escravo, o qual priva o teletrabalhador de sua liberdade por causa do controle virtual exercido pelo empregador.

Citamos ainda o teletrabalho ilícito, realizado por criminosos virtuais; já o teletrabalho especial é aquele realizado nas estações espaciais e controlado pela Terra; o teletrabalho robótico é o executado por robôs conectados a rede mundial de computadores; o teletrabalho entre ciborgues ou pessoas que têm chips implantados em seus corpos, também conectados a rede mundial de computadores; o teletrabalho indígena e o tribal; teletrabalho cibernético e o teletrabalho misto, realizado com o uso simultâneo de um dos tipos aqui indicados.

Por outro lado, a classificação pode se dar por outros critérios, tais como o de lugar, de tempo e o comunicativo.

Em relação ao lugar, o teletrabalho pode ser o realizado em domicílio, em telecentros, o nômade e o transnacional.

O teletrabalho em domicílio, como já dito anteriormente, corresponde ao realizado no domicílio do empregado ou em qualquer outro lugar por ele escolhido. O realizado em telecentros é uma forma de organização das atividades em um espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho. Quando ao trabalho nômade, o trabalhador não tem lugar fixo para prestar os seus serviços, como, por exemplo, o trabalhador externo. Por fim, no que se refere ao teletrabalho transnacional, este é realizado por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto.

Se levarmos em consideração o critério temporal, o teletrabalho pode ser permanente, ou seja, quando o tempo de trabalho fora da empresa exceda 90% do tempo trabalhado. Podemos também citar o teletrabalho alternado, que é aquele em que se situa 90% da carga horária no mesmo local. E ainda o teletrabalho suplementar, ou seja, quando o teletrabalho é frequente, mas não diário, se concretizando em pelo menos uma vez por semana.

Por fim, por critério comunicativo tem-se que o teletrabalho pode ser *off line* (desconectado) ou *on line* (conectado).

8. O Teletrabalho Para a Organização Internacional do Trabalho

A OIT trata do assunto em sua Convenção nº 177 e na Recomendação nº 184, ambas do ano de 1996.

Para a Convenção 177, o “trabalho em domicílio” significa ser realizado em sua própria casa ou em qualquer outro lugar que não seja a empresa em si. Referido trabalho deve ser oneroso, resultando em um produto ou serviço especificado pelo empregador. Ainda, referido trabalho não pode se dar de maneira ocasional, pois se assim for, não se enquadrará na Convenção.

A Convenção prevê, dentre outras coisas, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os que ficam instalados nas empresas. Os trabalhadores a domicílio devem participar das atividades realizadas pela empresa, não podem sofrer discriminação, devem ter sua saúde e segurança preservados, devem ser remunerados, possuir acesso às informações, idade mínima e proteção à maternidade.

Referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil.

No tocante a Recomendação nº 184 da OIT, também não aplicada em nosso país, além do que estipula a Convenção nº 177, ela regulamenta como será o trabalho em domicílio com relação à fiscalização, idade mínima, direito a sindicalização, remuneração, segurança e saúde, jornada de trabalho, segurança social e proteção a maternidade, proteção em caso de dispensa, resolução dos conflitos, programas relacionados ao trabalho em domicílio e o acesso a informação.

Para a OIT, o tele trabalho é conceituado de acordo com suas variáveis, ou seja, deve levar em consideração o local ou o espaço de trabalho; o horário ou tempo de trabalho; o tipo de contrato (assalariado ou independente), e as competências requeridas.

9. O Acidente De Trabalho No Teletrabalho

O conceito de acidente do trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho ou a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução, permanente ou temporária da capacidade do empregado para o trabalho.

Temos que os responsáveis pela integridade física dos empregados são os empregadores, que devem adotar medidas coletivas e individuais de proteção da saúde do trabalhador.

De acordo com Manuel Martín Pino Estrada, o acidente de trabalho também pode ocorrer no teletrabalho:

(...) entende que o fato levar o trabalho para casa ou para qualquer outro lugar, seja o parque, táxi, trem, sítio, fazenda etc., o “teletrabalhador subordinado” está levando junto com ele o seu ambiente de trabalho, portanto, vai ter sim a existência da probabilidade de acidente de trabalho e sua respectiva indenização, mesmo quando este teletrabalhador à distância estiver trabalhando em sua casa ou em qualquer lugar que ele escolher.

(Estrada, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 84)

Para o mesmo autor supracitado, o trabalhador autônomo também está sujeito ao acidente do trabalho, podendo requerer indenização da pessoa que contratou seus serviços. Todavia, se o contratante comprovar que não teve culpa (nexo causal), estará isento da indenização.

Em decorrência das condições em que os teletrabalhadores ficam sujeitos, o número de doenças relacionadas ao trabalho é grande nesses casos.

Mencionamos acima que o fato de o empregado perder menos tempo com o deslocamento e os congestionamentos infundáveis dos grandes centros, diminui seu nível de estresse e melhora sua qualidade de vida. Todavia, o elevado número de horas trabalhadas, a menor quantidade de pausas, o isolamento social e a perda do convívio social, pode acabar gerando estresse ou depressão no empregado.

Na maior parte das vezes, o empregado deve trabalhar de sua casa sem que o empregador jamais tenha ido até lá para adequar o ambiente de trabalho, o que acarreta em problemas de ergonomia e lesões por esforço repetitivo.

Ainda, podemos citar a fadiga ocular, ruído fora dos limites, temperaturas inadequadas, dentre outros.

Segundo Vera Regina Loureiro Winter:

“Esses novos problemas de saúde no ambiente de trabalho devem ser tratados com muito rigor, pois, caso as condições de trabalho ofereçam algum risco iminente, o trabalhador deve ser autorizado legalmente a interromper o trabalho sem qualquer perda salarial. Se descoberta nova tecnologia que proporcione melhoria nas condições de trabalho, deve ser imediatamente introduzida no ambiente laboral.”

(WINTER, Vera Regina Loureiro / Uma forma alternativa de emprego / São Paulo: Ltr, 2005 / p. 146)

Os Tribunais tem decidido que o fato de o empregado trabalhar em domicílio não afasta a culpa do empregador, desde que comprovada.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger "todos os locais de trabalho", sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o

empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.

(RO nº 00208-2006-143-03-00-2 – Des. Rel. Heriberto de Castro – E. TRT 03 – J. 15/09/2008 – P. 17/09/2008)

A grande problemática será identificar se o acidente possui nexos de causalidade com o trabalho, ou se não passa de um acidente doméstico. Referida prova será mais difícil de ser produzida pelo empregado, pois será presumido que fazia as atividades domésticas juntamente com as laborais, além da falta de testemunhas em seu favor.

10.O Teletrabalho Escravo

O conceito de teletrabalho escravo, para o doutrinador Manuel Martín Pino Estrada:

“É aquele que em vez de ser realizado no mundo físico é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando ao teletrabalhador de sua liberdade por causa do controle virtual (mais ainda no teletrabalho em domicílio) e que se encontra privado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.” (Estrada, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 99)

A tecnologia usada para facilitar a vida dos empregados, diminuir o tempo despendido nos congestionamentos, aumentar o tempo livre e convívio familiar, também pode ser fortemente usada para escravizar os empregados e elasticar suas jornadas de trabalho.

Notebooks, celulares e *tablets* passam o tempo todo conectados para poder atender as necessidades das empresas e clientes, que sem bom senso algum, demandam os empregados além de suas jornadas de trabalho diárias, e muitas vezes em finais de semana ou durante suas férias.

Importante ressaltar que o TST já se manifestou a respeito do tempo à disposição que os teletrabalhadores ficam dos empregadores na Súmula 428, II:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Liberdade e flexibilidade, se não usadas de forma moderada, podem trazer inúmeras doenças aos empregados, que cada vez mais se veem presos às suas conexões. Trabalhando nas empresas de forma física, ou de qualquer outro lugar do mundo, fato é que o empregado está 24 horas conectado e à disposição do empregador.

Por muitas vezes o trabalhador se ilude ao ganhar aparelhos tecnológicos, com o falso propósito de melhorar suas vidas e flexibilizar a jornada, todavia, na realidade estão ficando cada vez mais emaranhados nas teias da tecnologia.

A contagem do trabalho não é feita por horas trabalhadas, mas sim pela quantidade, produção. Ou seja, se o empregado não produz a quantidade suficiente que o empregador deseja, ele deixará de ser uma pessoa interessante e lucrativa, e se tornará descartável.

A jornada excessiva de trabalho viola o direito constitucional ao lazer, previsto em seu artigo 6º, além do artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo XXIII

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

O lazer é um direito natural, semelhante aos demais direitos sociais como saúde, educação, segurança, moradia, alimentação, previdência social, proteção à maternidade, proteção à infância e assistência aos desamparados. Entretanto, poucas pessoas conseguem gozar desse direito.

“Deveras, o lazer é direito natural, semelhante aos direitos sociais, mas poucos cidadãos tem acesso ao descanso, recuperação de forças físicas e psíquicas, afora momentos de descontração. Para trabalhadores menos qualificados, férias e lazer significam, por vezes, períodos extras de atividades que possibilitam melhorar o orçamento familiar. Dificilmente gozam plenamente do lazer, pois qualquer saída de casa implicaria em gastos comprometedores de despesas essenciais.”

(GONÇALVES, Marcos Fernandes / Jornada de trabalho excessiva. Violação do direito constitucional ao lazer. Disponível em:

http://www.juslaboral.net/2009/03/jornada-de-trabalho-excessiva-violação_31.html)

Estrada também elenca algumas características do teletrabalho escravo:

1. *O teletrabalhador fica isolado do ambiente de trabalho e acaba interiorizando os problemas do trabalho e inserindo-os na sua casa.*
2. *Se não tiver uma estrutura boa (as empresas não procuram saber e nem ajudar financeiramente com esta estrutura) o teletrabalhador acaba trabalhando em condições desfavoráveis, ferindo até a CLT.*
3. *Ansiedade, pois muitas vezes o teletrabalhador fica sem serviço e não pode sair e sempre esperando o que pode aparecer.*
4. *Em muitos casos, o teletrabalhador tem um aumento de peso devido a ficar em casa sem ter exercícios físicos.*
5. *Dificuldade de concentração, caso a casa tenha muitas pessoas morando e mesmo sozinho, surgem problemas de ansiedade, pois não tem ninguém para relaxar em outro tipo de conversa.*
6. *Afastamento do campo profissional pelo isolamento do ambiente da sede física da empresa.*
7. *Dificuldade para demonstrar um acidente de trabalho.*
8. *É necessária muita disciplina para trabalhar em casa e geralmente as empresas apenas colocam teletrabalhadores sem pensar em algum tipo de treinamento.*
9. *O teletrabalhador trabalha bem mais, pois muitas vezes este já sabendo que tem um problema a resolver no dia seguinte, acaba ficando por conta própria tentando resolver o problema.*
10. *Quem paga a luz do ar-condicionado e a energia elétrica com os aparelhos eletrônicos é o teletrabalhador, inclusive este gasta dinheiro em transformar uma dependência do lar em uma filial da empresa.*
11. *A empresa acaba passando ao teletrabalhador as despesas que esta deveria ter, por isso que o teletrabalho é muito vantajoso para a empresa, pois há uma boa diminuição de despesas.*
12. *O teletrabalhador produz mais porque tem mais carga de trabalho comparado com aqueles que trabalham na sede física da empresa e o pior que não tem nenhum aumento de salário por isso.*
13. *Pelo controle virtual à distância, a fiscalização do empregador prende o teletrabalhador no teclado, tanto que se este não estiver trabalhando num ritmo desejado, a máquina dá um aviso ou trava, ficando registrado.*

(Estrada, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014, pág. 99/100)

Conforme já visto, o trabalho em excesso fere o direito ao lazer do empregado, e àquele que causar dano a outrem, deve indeniza-lo.

Podemos concluir que o empregador que exige jornadas excessivas de trabalho causa danos de ordem psíquica, social e familiar ao trabalhador. Impedir o empregado de gozar de seu direito ao lazer, sem folgas ou férias regulares, o empregador furta-lhe o convívio social e familiar, causando danos a sua dignidade, saúde e segurança, gerando o dever de indenizar pela ordem moral e material.

11.O Teletrabalho Para Deficientes

Diante de tudo o que estudamos acima, podemos concluir que o teletrabalho atende às novas exigências da globalização, principalmente pela sua natureza flexível, capaz de gerar empregos altamente especializados e também os de menor especialização, atraindo muitos trabalhadores, especialmente os portadores de deficiências físicas.

De acordo com Mara Vidigal Darcanchy:

“Para estes trabalhadores com dificuldades temporárias ou definitivas, como idosos ou os portadores de deficiências, o teletrabalho é a chance de inserir ou retornar para o mercado de trabalho. E é graças a diversos centros de pesquisa em todo o mundo, que desenvolvem aparelhos e ferramentas para facilitar o ingresso dessa comunidade aos serviços do mercado virtual e os respeitam como seres participativos na sociedade.”

(DARCANCHY, Mara Vidigal / Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais / São Paulo: LTR, 2006, pág. 72)

No Brasil, e em muitos outros lugares do mundo, a acessibilidade é mínima, dificultando a vida das pessoas que possuem algum tipo de limitação física ou mental. Não pairam dúvidas de que a sociedade como um todo acaba por excluir do mercado os portadores de necessidades especiais. Deste modo, o teletrabalho surge para dar oportunidade a essas pessoas.

Em razão de sua mobilidade reduzida, a interação social para o deficiente (e muitas vezes os idosos), é sempre problemática, tanto pela arquitetura das cidades, quanto pelos meios de transporte que não facilitam suas vidas. Mesmo com leis específicas para possibilitar a o acesso de deficientes, na maioria das vezes eles acabam ficando impossibilitados de ir e vir.

A partir do momento que surge o teletrabalho, as possibilidades dos deficientes se ampliam, e suas limitações deixam de ser obstáculos, pois seus cérebros poderão produzir a todo vapor.

O teletrabalho proporciona aos portadores de deficiência sua independência e participação ativa dentro da sociedade em que vivem, graças a medidas eficazes para a prevenção e

reabilitação da deficiência, garantindo a igualdade de oportunidades em todas as áreas, estendendo ao deficiente sua plena participação na sociedade.

Fato é que existem diversos tipos de deficiência. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, as categorias são:

Deficiência física: comprometimento da função motora (paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral, etc.);

Deficiência sensorial: é a deficiência auditiva ou visual;

Deficiência mental: é aquela que apresenta padrões intelectuais reduzidos, dificuldade cognitiva;

Deficiências múltiplas: quando uma pessoa apresenta simultaneamente um ou mais tipos de deficiências.

Para garantir o acesso ao trabalho dessas pessoas, o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 determina que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

Até 200 empregados → 2%

De 201 a 500 empregados → 3%

De 501 a 1.000 empregados → 4%

De 1.001 em diante → 5%

Infelizmente, cumprir tais cotas é um enorme calvário para as empresas, mas que pode ser minorado com a adoção do teletrabalho. Por mais que o empregado deficiente tenha formação profissional, o mais difícil é convencer o empregador que suas limitações não se equiparam a sua capacidade e competência.

Em razão do preconceito que sofrem, os deficientes, automaticamente, buscam constantemente a superação de seus limites. Normalmente, dedicam-se muito mais em suas tarefas e funções do que o trabalhador comum, possuem muito mais comprometimento e eficiência para poderem se sentir parte integrante da sociedade.

Inserir os deficientes no mercado de trabalho é uma das grandes batalhas do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho, que tenta vencer a discriminação para que os deficientes conquistem os mesmos direitos que os demais cidadãos. Constantemente são feitas fiscalizações, arbitradas multas, assinados Termo de Ajuste de Conduta ou propostas Ações Civis Publicas com o intuito de cumprir as cotas previstas na lei.

A reserva de vagas para os portadores de deficiência não é só uma preocupação do direito brasileiro, mas sim uma inquietação mundial. O Brasil assumiu um compromisso com a Organização Internacional do Trabalho para implantar medidas positivas para a superação das dificuldades encontradas pelos portadores de necessidades especiais.

Conscientizar o Governo e toda a população de que não existem limitações que não possam ser superadas pelos instrumentos adequados, que são capazes de transformar os deficientes em cidadãos produtivos, só traz benefícios e engrandecimento para toda a sociedade.

Ainda, ensina Mara Vidigal Darcanchy que:

“O direito à cidadania é de todos, é um direito que a Lei garante a todos os cidadãos, deficientes ou não. A adaptação da sociedade e das empresas na relação com estas pessoas especiais, atendendo aos pré-requisitos de instalações propícias para o deficiente, estará, automaticamente atendendo, também, aos idosos, às grávidas e aos inválidos, independente de qual a limitação enfrentada por eles e conseqüentemente igualando os direitos de todos.”

(DARCANCHY, Mara Vidigal / Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais / São Paulo: LTR, 2006, pág. 80)

Em remate, não podemos deixar de destacar que, se, por um lado, o teletrabalho inclui muitas pessoas no mundo profissional, por outro acaba por excluí-las do convívio social, o que também pode caracterizar retrocesso social. Saber trabalhar em equipe por muito muitos anos foi essencial para o mercado de trabalho, e o exercício da profissão em lugares isolados, termina por afastar os teletrabalhadores da sociedade corporativa.

O teletrabalho não pode provocar o isolamento total, a solidão do empregado e o tédio vir a ocupar sua vida profissional, sendo recomendável a participação em reuniões, teleconferências e idas ao escritório.

12. Fiscalização do Teletrabalho

Em que pese o teletrabalho ser exercido fora da sede da empresa, fato é que isso não exime o empregador de zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

Em agosto de 2014 foi publicada a Instrução Normativa nº 110 do Ministério do Trabalho e Emprego, regulamenta a fiscalização do trabalho doméstico.

De acordo com a referida Instrução, a verificação das normas do trabalho doméstico será realizado por auditor fiscal do trabalho, por meio de fiscalização indireta, ou seja, a realizada por meio de apresentação de documentos nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego descentralizadas.

A solicitação para apresentação dos documentos será enviada por correios com aviso de recebimento, listando toda a documentação necessária, inclusive cópia da CTPS, indicando data, horário e local para entrega dos mesmos. Quedando-se inerte o empregador, será lavrado auto de infração nos termos da CLT.

Se houver necessidade de fiscalização no local de trabalho, o auditor fiscal deverá apresentar seu documento de identificação, e ainda observar a inviolabilidade do domicílio. Para adentrar a residência, dependerá de expressa autorização do empregador.

A inviolabilidade de domicílio está prevista na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XI, caracterizando que a casa é um asilo inviolável, ou seja, somente nela pode adentrar quem tiver autorização do morador, salvo em caso de flagrante delito, desastre, para prestar socorro, ou por determinação judicial, mas esta última, somente pode ser cumprida durante o dia.

Muito embora a Instrução Normativa acima tratar apenas das empregadas domésticas, certo é que pode ser usada por analogia para os teletrabalhadores. Tanto o Ministério Público do Trabalho, quanto o Ministério do Trabalho e Emprego, somente podem adentrar as residências para fiscalizar o trabalho praticado e as suas reais condições, será necessária a anuência do teletrabalhador.

13. Jurisprudências

Controle de Jornada

HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL.

O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas.

(RO nº 0000727-42.2013.5.03.0018 – Des. Rel. Vitor Salino de Moura Eca – 4ª Turma do E. TRT 03 – P. 21/09/2015 - <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234343634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-727201301803001-0000727-4220135030018>)

Ausência de gozo de férias

FÉRIAS. DEMANDA DO EMPREGADOR POR MEIO ELETRÔNICO. INTERRUPTÃO. CONCESSÃO IRREGULAR. DEVER DE REMUNERAR.

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

(RO nº 00310-2012-012-10-00-1 – Des. Rel. Dorival Borges de Souza Neto – 1ª Turma do E. TRT 10 – P. 08/03/2013 - <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24432675/recurso-ordinario-ro-310201201210001-df-00310-2012-012-10-00-1-ro-trt-10>)

Pessoa com deficiência

Trabalhador com Deficiência. Medidas de Facilitação do Trabalho. Ausência de Previsão Legal. Improcedência dos Pedidos. Não se discute que a Constituição Federal, como forma de materializar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e o objetivo fundamental da República de assegurar o bem de todos, sem qualquer discriminação (art. 3º, VI), assegura às pessoas com deficiência proteção especial destinada à sua inserção na sociedade (art. 23, II e art. 203, IV). Todavia, conforme bem observado pelo Ministério Público do Trabalho em seu abalizado parecer exarado em primeira instância (fls. 225/232), em razão do princípio constitucional da legalidade (art.5º, II, CF), basilar do Estado Democrático de Direito, os particulares somente são obrigados a adotar as medidas que lhe sejam determinadas pela lei. E, ainda, conforme restou exaustivamente demonstrado no parecer do i. Parquet trabalhista, não há, no plexo de normas que tutelam as pessoas com deficiência, qualquer determinação que obrigue o empregador a fornecer posto de trabalho em local mais próximo à residência do empregado, a adotar o sistema de teletrabalho, ou ainda a buscar o trabalhador em sua residência e a levá-lo novamente à casa após o expediente, medidas requeridas pelo autora recorrente. Portanto, inexistindo determinação legal em tal sentido, a distribuição geográfica dos seus postos de trabalho, a adoção ou não do regime de teletrabalho e o fornecimento de transporte próprio aos empregados são medidas que se inserem no poder diretivo do empregado, assegurado pelo art.2º da CLT e amparado, ainda, no princípio da livre iniciativa (art. 170, CF), a ele competindo avaliar a oportunidade e conveniência de adotá-las. De se ressaltar que, conforme bem posto pelo membro do MPT no seu parecer retro mencionado, a excessiva tutela dos trabalhadores com deficiência, para além do quanto determinado na legislação, pode, inclusive, ter o efeito inverso, de ampliar a discriminação em face desses trabalhadores, que passariam a ser preteridos no preenchimento dos postos de trabalho a partir de critérios tais como a distância em relação ao local de trabalho. Recurso do reclamado a que se dá provimento.

(RO nº 0001076-13.2012.5.02.0049 – Des. Rel. Maria da Conceição Batista – 5ª Turma do E. TRT 02 – P. 08/05/2015 - <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202069600/recurso-ordinario-ro-10761320125020049-sp-00010761320125020049-a28>)

Reconhecimento relação empregatícia*RELAÇÃO DE EMPREGO.*

A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação.

(RO nº 00977-2009-129-03-00-7 – Des. Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar – 7ª Turma do E. TRT 03 – P. 26/11/2009 - <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7>)

Instituição do teletrabalho no Judiciário Trabalhista*EMENTA: ATO NORMATIVO.*

Proposta de Resolução objetivando instituir, em caráter definitivo, a adoção do regime de teletrabalho pelos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus. Revelando-se exitosas as experiências relatadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho que adotaram o regime de teletrabalho, afigura-se viável adotar o teletrabalho de forma definitiva. Proposta de Resolução aprovada.

(CSJT-AN-CSJT-Cumprdec 92233020125900000 – Rel. Altino Pedrozo dos Santos – Conselho Superior da Justiça do Trabalho – P. 09/06/2015 - <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-92233020125900000>)

14. Conclusão

Diante do todo estudado, podemos concluir que o teletrabalho está presente no mundo corporativo há muitos anos, entretanto, com o crescente avanço tecnológico, referida modalidade de trabalho está cada vez mais sendo utilizada pela empresas públicas e privadas, visando diminuir custos para os empregadores e proporcionar melhor qualidade de vida e produtividade para os empregados

Todavia, o teletrabalho não proporciona somente benefícios para a relação de trabalho, como também traz muitas desvantagens. Referido tipo de trabalho deve ser muito bem analisado e pesado para ambas as partes, para que não traga vantagens somente para um dos lados.

Ainda, deve-se ter muita cautela para não afrontar os direitos fundamentais da pessoa, entre eles a inviolabilidade de domicílio, a privacidade, a intimidade e o direito ao descanso e lazer, com jornadas extenuantes de trabalho, e ainda sistemas fiscalizatórios invasivos.

A falta de legislação específica e aprofundada, as poucas doutrinas e raras jurisprudências acabam deixando os empregados nas mãos dos empregadores, dificultando a caracterização dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, além de aumentar a escravização da mão da obra.

Em remate, se tivermos bom senso dos empregadores e atenção às leis trabalhistas, o teletrabalho proporcionará inúmeros benefícios aos empregados, devendo ser o futuro para a maioria dos trabalhadores do Brasil e do mundo.

15. Bibliografia

DARCANCHY, Mara Vidigal / Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais / São Paulo: LTR, 2006

ESTRADA, Manuel Martín Pino / Teletrabalho & direito / Curitiba: Juruá, 2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012

REIS, Jair Teixeira dos. Subordinação Jurídica e o Trabalho à Distância. São Paulo: LTr, 2007

WINTER, Vera Regina Loureiro / Uma forma alternativa de emprego / São Paulo: Ltr, 2005

<http://www.teletrabalhador.com/index.html> Acesso em: 25/08/2016

<http://www.gohome.com.br/ja-somos-10-milhoes-de-teletrabalhadores/> Acesso em: 25/08/2016

<http://cio.com.br/gestao/2016/05/17/home-office-e-teletrabalho-sao-cada-vez-mais-comuns-no-brasil/> Acesso em: 25/08/2016

[https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2\(%C3%A1rea3\).pdf](https://www.imed.edu.br/Uploads/valkiriabriancini2(%C3%A1rea3).pdf) Acesso em: 14/09/2016

http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11504 Acesso em: 14/09/2016

<https://blogdoteletrabalho.wordpress.com/2013/10/27/o-teletrabalho-surge-em-resposta-aos-novos-paradigmas-da-sociedade-da-informacao/> Acesso em: 15/09/2016

<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82674-corregedoria-nacional-de-justica-amplia-teletrabalho-para-cartorios> Acesso em: 15/09/2016