

TELETRABALHO: O EXERCÍCIO DO TRABALHO A DISTÂNCIA E SEUS EFEITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Teletrabajo: El ejercicio del trabajo a distancia y sus efectos en el ordenamiento jurídico brasileño

Fernanda Grando dos Santos¹; Luís Alberto Espósito².

¹ Graduada do Curso de Direito, da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI Erechim. *E-mail*: fer.grando@hotmail.com

² Docente Orientador, do Curso de Direito, da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, URI Erechim. *E-mail*: esposito_it@yahoo.com.br

Data do recebimento: 31/01/2018 - Data do aceite: 05/04/2018

RESUMO: O presente trabalho foi elaborado por meio de pesquisas bibliográficas, baseadas principalmente em livros e artigos científicos, utilizando-se o método indutivo de abordagem, e tem como objetivo analisar os efeitos jurídicos do teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro, visto que muitos trabalhadores, tanto no setor privado quanto no setor público, têm se utilizado desta modalidade de trabalho. Sendo assim, buscou-se o exame detalhado do conceito do trabalho remoto, uma vez que foi objeto de duas significativas alterações legislativas ocorridas nos anos de 2012 e 2017. O teletrabalho consiste no trabalho desenvolvido fora do estabelecimento do empregador, seja na residência do empregado, em locais especialmente destinados ao exercício do trabalho a distância, ou ainda sem lugar determinado, somente sendo possível em virtude da evolução tecnológica. Dadas as peculiaridades, faz-se necessário o estudo da compatibilidade das normas aplicáveis aos empregados e servidores públicos com o exercício dessa forma de trabalho. Assim, pode-se afirmar a relevância do teletrabalho e suas consequências no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que tem proporcionado maior qualidade de vida e auxiliado diretamente no desenvolvimento da sociedade e da economia.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho Remoto. Teletrabalhador. Trabalho a Distância.

RESUMEN: El presente trabajo fue elaborado según investigaciones bibliográficas, basadas principalmente en libros y artículos científicos, utilizando

el método inductivo de abordaje y tiene como objetivo analizar los efectos jurídicos del teletrabajo en el ordenamiento jurídico brasileño, ya que muchos trabajadores, tanto en el sector privado, cuanto en el sector público, se ha utilizado de esta modalidad de trabajo. Por lo tanto, se buscó el examen detallado del concepto del trabajo remoto, una vez que fue objeto de las significativas alteraciones legislativas ocurridas en los años 2012 y 2017. El teletrabajo consiste en el trabajo desarrollado fuera del establecimiento del empleador, se a en la residencia del empleado, o en lugares especialmente destinados al ejercicio del trabajo a distancia o aúsin lugar determinado, sólo siendo posible en virtud de la tecnológica. Dadas las peculiaridades, se hace necesario el estudio de la compatibilidad de las normas aplicables a los empleados y servidores públicos con el ejercicio de esta forma de trabajo. Así, se puede afirmar la relevancia del teletrabajo y sus consecuencias en el ordenamiento jurídico patriótico, y que ha proporcionado mayor calidad de vida y auxiliado directamente en el desarrollo de la sociedad y la economía.

Palabras-clave: Teletrabajo. Trabajo Remoto. Teletrabajador. Trabajo a Distancia.

Introdução

O teletrabalho consiste no trabalho realizado fora da sede da empresa, por meio de equipamentos eletrônicos, sendo que, quando preenchidos os requisitos para o vínculo de emprego, mantém-se configurada a relação de trabalho, residindo a principal diferença na desnecessidade de deslocamento para exercer atividade laboral, proporcionando local e horário flexíveis, diminuindo assim o controle físico exercido pela empresa ou pelos órgãos públicos.

Com o advento da Lei 12.551 de 2011, foi modificada a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo o trabalho exercido a distância como modalidade expressa de trabalho no setor privado. Essa modalidade de trabalho também já está sendo utilizada em diversas áreas da administração pública, merecendo destaque a recente regulamentação pelo poder judiciá-

rio por meio da Resolução 227 de 2016 do Conselho Nacional de Justiça, que possibilita aos servidores estatutários do judiciário o exercício do teletrabalho.

Em virtude da relevância social do tema, uma vez que o teletrabalho tem sido cada vez mais utilizado no Brasil e no mundo, influenciando no desenvolvimento da sociedade e economia, o presente artigo busca a compreensão de sua definição e funcionamento e, principalmente, de sua aplicação e compatibilidade com as normas inseridas na legislação. O estudo justifica-se pelo fato de que o direito positivo não acompanha a evolução das relações cotidianas, acarretando diversas lacunas na lei e gerando insegurança jurídica e dificuldades de interpretação.

O presente trabalho foi elaborado com base em pesquisas bibliográficas e documentais, preponderantemente baseada em livros e artigos científicos, tendo sido utilizado o método indutivo de abordagem. Enquanto

procedimento foi utilizado o método analítico-descritivo.

Análise e Discussão

O trabalho a distância previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas é o gênero do qual derivam as modalidades de trabalho domiciliar e o teletrabalho, que embora se assemelhem na condição de estar exercendo o labor fora do ambiente da empresa, não se confundem, uma vez que nem sempre o teletrabalho será exercido no domicílio do empregado. O teletrabalho pode ser desempenhado em espaços designados exclusivamente para a prestação de trabalho remoto, em território estrangeiro, na residência do empregado ou ainda sem lugar determinado. Segundo Garcia (2012), o teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho exercido a distância e com o auxílio da tecnologia, que possibilita o exercício da atividade fora da sede do empregador com a permanência do vínculo empregatício.

No entanto, de acordo com Columbu e Massoni (2015, p. 66), o trabalho a distância tem sido pauta entre os juristas, na medida em que analisam se é necessária uma nova regulamentação ou apenas uma adaptação na interpretação da norma já existente, pois alguns conceitos tradicionais do direito do trabalho se tornam ambíguos e de difícil enquadramento, como é o caso do tempo e espaço da realização do trabalho, o que acaba por enfraquecer a proteção visada pela lei.

Origem Histórica

Como visto, o teletrabalho é uma modalidade de exercício da atividade laboral que depende do uso de tecnologias de informação. Portanto, pode-se dizer que tem sua origem histórica vinculada ao início da era virtual, em 1946, quando foi criado o

primeiro computador digital, que marcou o início da cibernética e informática (FRANCO FILHO, 2011, p. 55). Com o surgimento da comunicação a distância e utilização de recursos como telefonia, internet, *softwares* e sistemas de rede, por exemplo, foi possível a troca de conhecimentos, a compreensão e o armazenamento de informações em um pequeno prazo de tempo e entre pessoas de diversas partes do mundo. Desde então, a tecnologia tem sido utilizada para o estabelecimento de relações jurídicas, criando, muitas vezes, vínculos de emprego entre seus usuários.

O Teletrabalho na Perspectiva Internacional

Segundo constatações da Organização Internacional do Trabalho, existem diversas evidências que permitem concluir que os teletrabalhadores tendem a ser mais produtivos e trabalhar por mais tempo que os trabalhadores comuns. Isso ocorre em virtude da satisfação pessoal do empregado, como, por exemplo, pelo fato de não precisar percorrer longas distâncias para chegar ao seu local de trabalho, gerando uma economia financeira e de tempo, podendo dedicar maior atenção ao seu trabalho prestado para a empresa.

Além disso, os estudos concluíram que o teletrabalho reduz a rotatividade de pessoal e que a flexibilidade de horário permite aos teletrabalhadores adaptar seus compromissos pessoais sem a necessidade de perder um dia completo de trabalho. No entanto, “um dos argumentos mais fortes em favor do teletrabalho pode ser expresso em uma palavra: diversidade.” (OIT, 2013). O teletrabalho permite que mulheres com grandes responsabilidades familiares consigam conciliar suas atividades com a atividade laboral, além de oferecer oportunidades a pessoas com deficiência que têm dificuldades de deslocamento.

Alteração Legislativa no Direito Brasileiro pelo Advento da Lei 12.551 de 2011

O trabalho a distância foi reconhecido pelo advento da Lei 12.551 de 2011, que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, reconhecendo que “[...] 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” (LIMA FILHO, 2012, p. 17), ensejando assim o reconhecimento da relação de emprego nessa modalidade de prestação de serviços. O referido artigo passou a vigorar com a seguinte redação:

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.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

Diante dessa nova redação é possível verificar a equiparação do trabalho tradicional com o trabalho exercido a distância, fora das dependências do estabelecimento do empregador, desde que caracterizada a relação de emprego. Tal equiparação é essencial para que as demais normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal sejam aplicadas ao teletrabalho, ensejando e garantindo os mesmos direitos e deveres aos trabalhadores a distância, sejam eles referentes à jornada de trabalho, ao pagamento de horas extras, às férias, às condições de trabalho ou à segurança.

O regime Celetista e o Vínculo de Emprego

As relações de trabalho nem sempre se darão sob a forma de uma relação de emprego, uma vez que podem existir outros contratos de prestação de serviços, sem que se caracterize o vínculo empregatício. Por isso, quando a empresa assumir os riscos da atividade econômica, assalariar e dirigir a prestação pessoal do serviço e o empregado, por sua vez, prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência dele e mediante salário, estará configurada a relação de emprego, pouco importando, para esse fim, o local em que será exercida a atividade.

Além disso, para a análise da caracterização do vínculo empregatício é necessária também a presença de outros requisitos essenciais, como a onerosidade, que consiste no dever de pagamento da remuneração pelos serviços prestados; a pessoalidade, que significa que o contrato de trabalho somente poderá ser realizado com pessoa física determinada, se mantendo no teletrabalho com a responsabilização pessoal do empregado em relação às atividades desempenhadas; a não eventualidade, que apoia-se na ideia de previsão da repetição do exercício da atividade laboral; e, por fim, a subordinação, que, no teletrabalho, se caracteriza de acordo com o modo como a empresa se posiciona sobre os meios telemáticos e informatizados, verificando-se sempre que essa posição se configure uma ordem. (NASCIMENTO, 2014, p. 1058-1059).

Nesse sentido, segue a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (POUSO ALEGRE, TRT 3, 2009):

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconheci-

mento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. [...]

(TRT-3 - RO: 3197309 00977-2009-129-03-00-7, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Sétima Turma, Data de Publicação: 26/11/2009, 25/11/2009. DEJT. Página 97. Boletim: Sim.)

Sendo assim, é possível concluir que “[...] a análise da existência do vínculo empregatício está diretamente vinculada à forma como o trabalho é desenvolvido pelo trabalhador” (OLIVEIRA, 2014, p. 159), independente do local em que ocorra a prestação de serviços, seja a distância ou não, uma vez que não consiste em um requisito para a configuração do vínculo.

Diferença entre Teletrabalho e Trabalho Autônomo

O contrato de trabalho autônomo consiste naquele em que há uma prestação de serviços por conta própria do trabalhador, sem este se submeter ao poder de direção de outrem, uma vez que o trabalhador autônomo dirige a si mesmo. (NASCIMENTO, 2014, p. 1082). Portanto, o contrato de trabalho autônomo não se insere na legislação trabalhista, uma vez que não há existência de vínculo empregatício entre o trabalhador autônomo e quem contrata seus serviços. Dessa forma, o teletrabalho analisado isoladamente não tem caráter de trabalho autônomo, uma vez que o elemento de diferenciação principal não consiste no local do exercício da atividade, mas sim na presença do elemento da subordinação ao empregador.

O Teletrabalho na Administração Pública

A administração pública no Brasil adota, em regra, para seus servidores, um regime jurídico distinto do estabelecido para os empregados na iniciativa privada: o regime estatutário. Desse modo, os direitos e deveres dos servidores ocupantes de cargo efetivo estão compilados em uma Lei, de iniciativa da esfera respectiva de trabalho, denominada de Estatuto. Porém, a administração abrange também empregados públicos, que têm seus direitos e deveres estabelecidos na própria Consolidação das Leis do Trabalho. Desse modo, emprego público refere-se aos contratos norteados pela Consolidação das Leis do Trabalho e cargos efetivos públicos, aos regidos pelo Estatuto.

Devido à experiência positiva do teletrabalho no setor privado, foi analisada viabilidade dessa forma de trabalho no serviço público. Segundo Silva (2015), diversos setores do governo federal brasileiro já começaram a modernizar o desempenho de suas atividades, adotando ou estudando a futura adoção do teletrabalho.

O Serviço Federal de Processamento de Dados, vinculado ao Ministério da Fazenda, foi pioneiro na adoção do teletrabalho, utilizando-o desde 2005. Além disso, o Tribunal de Contas da União, órgão responsável pelo controle legislativo da administração pública, em 2009 aderiu ao trabalho remoto. Outros órgãos como a Receita Federal, em 2010 e a Advocacia-Geral da União, em 2011, também implementaram o teletrabalho como forma de programa piloto para seus servidores (SILVA, 2015).

No entanto, é no poder judiciário que o teletrabalho ganha destaque, sendo que existe nesse âmbito da administração pública desde 2012. Antes mesmo da edição da Resolução 227 (BRASIL, CNJ, res. 227, 2016) do

Conselho Nacional de Justiça, implantando e regulando o trabalho a distância para os servidores judiciários, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho editou a Resolução CSJT nº 151 de 29 de maio de 2015, incorporando “a modalidade do teletrabalho às práticas institucionais dos órgãos do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo grau, de forma facultativa.” (BRASIL, CSJT, res. 151, 2015).

No poder legislativo ainda não há implantação do trabalho remoto, no entanto, a possibilidade de implantação não está descartada, e vem sendo estudada por seus representantes:

Durante o seminário sobre teletrabalho no Brasil, realizado em agosto de 2013 pela Comissão de Legislação Participativa, o diretor-geral da Câmara dos Deputados, Sérgio Sampaio, declarou que recomenda a implementação do modelo de trabalho exercido a distância ou no domicílio do empregado, a exemplo do que já ocorre em outros órgãos públicos. Segundo Sérgio Sampaio, ainda não prevê data para a adoção do teletrabalho na Câmara dos Deputados, mas alerta que a medida, quando implementada, só irá atingir setores que não demandem a presença física do servidor, como é o caso da consultoria legislativa. (SILVA, 2015, p. 7).

Destarte, cabe salientar que a implementação do teletrabalho no serviço público “[...] só é admitida para atividades que despendam de maior esforço individual e não necessitem de interação coletiva para execução.” (SILVA, 2015, p. 14).

Condições para o Exercício do Teletrabalho

A primeira questão relevante diz respeito aos ônus decorrentes da atividade prestada pelo trabalhador a distância. A responsabilidade pelo custo da atividade, em regra, será

do empregador, uma vez que um dos pressupostos para o desenvolvimento da atividade empresarial consiste no risco da atividade, que engloba o custeio para seu desenvolvimento. No entanto, segundo Oliveira (2014, p. 163), a dúvida é com relação à forma de custeio das despesas, uma vez que, sendo o trabalho realizado no domicílio do empregado, existem custos que não podem ser individualizados, como, por exemplo, água e energia elétrica, principalmente levando-se em consideração que poderão existir outros moradores na residência.

A reforma trabalhista, aprovada sob a Lei 13.467 de 2017, estabeleceu o seguinte:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 2017).

O artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) possibilita o pagamento de ajudas de custo, estabelecendo que estas não integram a condição de salário por ter natureza indenizatória. A ajuda de custo pode ser definida, conforme Martins (2010, apud OLIVEIRA, 2014, p. 163), como “[...] a importância paga pelo empregador ao empregado com o objetivo de proporcionar condições para a execução dos serviços.” Portanto, essa é a via mais adequada para o empregador custear as despesas.

Com relação à jornada de trabalho, segundo Oliveira (2014, p. 164), esta consiste no tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, ainda que sem trabalhar. A

Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) estabelece o limite de jornada diária em seu artigo 58, determinando que a duração normal do trabalho não exceda oito horas diárias, sendo que o que exceder a esse tempo será computado como hora extra. No entanto, a legislação também prevê no artigo 62 do mesmo diploma legal, que os empregados que exercerem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, não serão contemplados pelo regime de pagamento de horas extras.

No que diz respeito ao teletrabalho, apesar do seu desenvolvimento a distância, os avanços tecnológicos tornam possível o controle de jornada, por meio de sistemas informatizados, por exemplo. Logo, havendo a possibilidade de controle de jornada, empreende-se que o teletrabalhador terá direito às horas extras.

Com relação ao sobreaviso, que consiste no “[...] período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”, a jurisprudência trabalhista, de acordo com a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho, não considera a utilização, por si só, de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado capaz de configurar sobreaviso.

Relativamente à segurança e saúde no trabalho, o artigo 7º da Constituição Federal conceitua como direito fundamental de todo e qualquer trabalhador a proteção de sua vida e de sua integridade física no desempenho da profissão, garantidas por meio de condições justas e favoráveis de trabalho. O fato de o trabalho ser desempenhado externamente ao estabelecimento do empregador, não isenta este do cumprimento do disposto na legislação trabalhista, sendo obrigado a verificar questões de higiene, iluminação, entre outras, tornando o local apropriado para o desenvolvimento da atividade.

Com a reforma trabalhista, foi inserido o artigo 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho, determinando expressamente que o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a fim de evitar as doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017).

Cabe salientar que mesmo que o empregado exerça suas funções fora do estabelecimento do empregador, inclusive em sua residência, será considerado como acidente de trabalho “[...] aquele ocorrido em razão do trabalho desempenhado, seja onde for”. (OLIVEIRA, 2014, p. 176).

Reflexos do Teletrabalho na Administração Pública

Em algumas instituições públicas há certa resistência em relação à adoção do teletrabalho, embora as vantagens como o aumento de produtividade e redução de custos sejam inegáveis. Um dos principais problemas na perspectiva do gestor público é que ele se torna responsável por zelar pelo exercício da atividade pública, sendo responsabilizado por eventuais danos financeiros causados aos entes públicos e, dessa maneira, o teletrabalho acaba por representar um risco, pois não terá como fiscalizar pessoalmente o trabalho de sua equipe (BOSCATTE, 2017).

Outra questão importante refere-se ao sigilo de informações. Com o teletrabalho o servidor leva para fora das dependências das repartições públicas informações que devem ser mantidas em segredo, fazendo com que o gestor perca o controle sobre elas (BOSCATTE, 2017).

Apesar disso, a administração pública, em geral, está interessada na ampliação do teletrabalho como forma do exercício do serviço público, uma vez que tal iniciativa tem se mostrado muito eficaz, embora a carga de responsabilização pelos atos dos servidores seja maior, uma vez que exige o cumprimento de metas, organização do espaço físico e principalmente questões de sigilo de informações (BARROS, 2014).

Com o teletrabalho, o serviço público terá uma grande economia financeira, além de melhorar sua produtividade, por meio da instauração de metas a serem cumpridas pelos servidores adeptos ao teletrabalho. Para que não haja receios quanto a essa modalidade de trabalho, torna-se necessário uma atualização na legislação federal e nos estatutos de cada estado e município.

No poder judiciário, o teletrabalho foi instituído com base no princípio da eficiência da administração, buscando com isso o aprimoramento da gestão de pessoas, objetivando ampliar a motivação e o comprometimento de seus funcionários diante da possibilidade do exercício dessa modalidade de trabalho com a instauração do processo judicial eletrônico. A Resolução 227 (BRASIL, CNJ, res. 227, 2016) veio para suprir a necessidade de regulamentação do teletrabalho no poder judiciário, definindo os critérios e requisitos para a sua prestação, levando em consideração as vantagens para a administração pública, para os servidores e para a sociedade em geral.

Cabe salientar que, com a instituição do teletrabalho, o público externo não sofre prejuízos em seu atendimento, uma vez que

a regulamentação prevê a manutenção da capacidade plena de funcionamento nos setores que lidem com o atendimento ao público. No que diz respeito à estrutura física e tecnológica para a prestação do serviço a distância, o teletrabalho realizado no poder judiciário difere-se do previsto na legislação trabalhista, uma vez que a resolução prevê expressamente a responsabilidade do servidor em providenciar e manter tal estrutura.

Reforma Trabalhista e o Teletrabalho Já está em vigor a Lei 13.467 de 2017, publicada em 14 de julho de 2017 que, entre outras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, introduz os artigos 75-A ao 75-E, referentes ao teletrabalho. Segundo a nova legislação, o trabalho remoto deve constar no contrato de trabalho, devendo estabelecer, de maneira específica, quais as atividades realizadas pelo empregado. Além disso, com a reforma, fica claro que o comparecimento eventual do empregado às dependências do empregador para a realização de determinadas atividades não descaracteriza o teletrabalho. A reforma visa, além de uma modernização da legislação trabalhista, ampliar a proteção aos trabalhadores que se utilizam dessa forma de exercício das atividades profissionais e, em algumas situações, ficam a mercê dos empregadores.

Considerações Finais

Com o presente trabalho, buscou-se uma análise criteriosa a respeito das problemáticas enfrentadas pelos trabalhadores e por seus empregadores ao aderirem ao trabalho a distância, principalmente por não haver legislação suficiente para dirimir eventuais controvérsias. Além do mais, o estudo acerca do tema é de extrema relevância social, visto que milhares de trabalhadores brasileiros, tanto no setor público quanto no privado, utilizam-se dessa modalidade de trabalho, ob-

jetivando maior qualidade de vida e influenciando diretamente no avanço da economia.

Com o advento da Lei 12.551, no ano de 2011, o trabalho a distância foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que equiparou-se, para fins de subordinação jurídica, “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.” (BRASIL, 1943). Com isso, foi possível concluir pela paridade entre o trabalho exercido remotamente e o trabalho tradicional, desenvolvido na sede do empregador.

Sendo assim, quando verificados todos os pressupostos para o reconhecimento do vínculo empregatício, deve ser reconhecida a relação de emprego e, por consequência, devem ser garantidos todos os direitos constitucionais e celetistas ao teletrabalhador. Portanto, o trabalho remoto não descaracteriza o vínculo de emprego, sendo esse também o entendimento predominante na jurisprudência trabalhista.

Algumas instituições públicas adotaram o teletrabalho como uma forma de trabalho para seus servidores estatutários, entre elas o Serviço Federal de Processamento de Dados, o Tribunal de Contas da União, a Receita Federal, a Advocacia-Geral da União e principalmente órgãos do poder judiciário, que,

por meio da Resolução 227 do Conselho Nacional de Justiça, regulamentaram tal modalidade. No poder legislativo, ainda não houve adesão do trabalho a distância, no entanto, sua implantação não está descartada.

Percebe-se, pois, que o teletrabalho foi inserido de forma expressa na legislação com a aprovação da reforma trabalhista, sendo esta modalidade de trabalho recepcionada pela Constituição Federal, o que afirma ainda mais a possibilidade do teletrabalho como relação de emprego, devendo ser aplicados a ele todos os direitos constitucionais inerentes ao trabalhador e os garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Do mesmo modo, admite-se o teletrabalho na Administração Pública, havendo regulamentações esparsas, sendo necessária sua inclusão e regulamentação em cada estatuto para que possa ser desempenhado com maior segurança pelos servidores.

Dada a importância do tema, torna-se necessário que cada vez mais se aprofunde o estudo e se introduzam normas jurídicas capazes de solucionar os conflitos existentes nas relações de trabalho, de forma a acompanhar a evolução e a flexibilização nas atividades laborais, frente à modernização e evolução tecnológica.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. V. de; COLNAGO, L. de M. R. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 42, n. 169, p.113-126, 2016.
- ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito -UFU**, v. 35, p. 385-394, 2007.
- ANDRADE, P. V. C. L. de. **Teletrabalho no ordenamento jurídico brasileiro**. Diretoria da Amatra 13, v. 1, n 1, p. 247-262, 2008.
- BARROS, M. R. C. **O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral**. Rio de Janeiro, RJ: 2014. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>>. Acesso em: 01 ago. 2017.

BOSCATTE, V. R. A. **A dificuldade de implantação do teletrabalho na empresa pública brasileira**. São Paulo, SP: 2017. Disponível em: <<http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Boscatte%20portug.pdf>>. Acesso em: 01 Ago. 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**: decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro, Gabinete da Presidência da República, 1943.

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

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Resolução n. 227, de 2016. Diário da Justiça, Brasília, DF, 17 jun. 2016.

BRASIL. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**. Resolução n. 151, de 2015. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 8 jun. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 24 Jul. 2017.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região)**. Recurso ordinário nº 3197309 00977-2009-129-03-00-7. Recorrentes: Município de Dom Cavati e outro. Recorrido: Ouro Minas Turismo Ltda. Relator: Jesse Claudio Franc de Alencar. Pouso Alegre, 26 nov. 2009. Disponível em: <<http://trt-jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557761/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3197309-00977-2009-129-03-00-7/inteiro-teor-129557770?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Portaria n. 4.650, de 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Porto Alegre, RS, 30 ago. 2016.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 428. 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. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-428>. Acesso em: 17 jun. 2017.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo nº CSJT-AN-9223-30.2012.5.90.0000. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Conselheiro Relator: Desembargador Altino Pedrozo dos Santos. Brasília, 29 mai. 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/196974740/csjt-an-csjt-cumprdec-92233020125900000/inteiro-teor-196974741#>>. Acesso em: 25 jul. 2017.

COLUMBU, F.; MASSONI, T. de O. Tempo de trabalho e teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 41, n. 161, p. 65-85, 2015.

DI PIETRO, M.S. Z. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FINCATO, D. P.; BITENCOURT, M. de. **Teletrabalho transnacional**: a norma mais favorável como garantia de eficácia dos direitos humanos trabalhistas. Porto Alegre, RS: 2015. Disponível em: <http://www.unisul.br/wps/wcm/connect/0fdb30c1-eabe-46fc-b480-6e2dfb7cc416/artigo_gt-dir_manoela-bitencourt_v-spi.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 28 ago. 2017.

FRANCO FILHO, G. de S. Novas tecnologias e uma parte do novo mundo do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 268, p. 55-61, 2011.

- GARCIA, G. F. B. **Teletrabalho e trabalho à distância**: Considerações sobre a lei 12.551/2011. Advocacia Dinâmica-Seleções Jurídicas, Rio de Janeiro, p. 040-031, 2012.
- GASPARINI, D. **Direito administrativo**. 16ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LEITE, C. H. B.; MIRANDA, J. M. dos S. A Relação de Emprego Reconhecida pela Lei nº 12.551/2011: Direito Humano Fundamental ao Emprego: Subordinação Jurídica e o Novel Artigo 6º da CLT. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 273, p. 9-16, 2012.
- LIMA FILHO, F. das C. A Relação de Emprego Reconhecida pela Lei nº 12.551/2011: O reconhecimento legal da relação de emprego do teletrabalhador. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 273, p. 17-27, 2012.
- MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 30ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MEDAUAR, O. **Direito administrativo moderno**. 18ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.
- MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro**. 42ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.
- NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. Curso de Direito do Trabalho. **História e teoria geral do direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 29ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- NUNES, T. C. G. O acidente de trabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: Aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 42, n.167, p. 183-208, 2016.
- OLIVEIRA, A. P. C. R. de. Das condições legais do trabalho à distância no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 158, p.157-179, 2014.
- PEREIRA, J. M. **A adoção do teletrabalho na Administração Pública**. Brasília, DF: 2013. Disponível em: <<http://unb2.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=638>>. Acesso em: 01. ago. 2017.
- SAAD, E. G. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 47ed. São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, A. M. S. da. **A aplicação do teletrabalho no serviço público brasileiro**. Santa Maria, RS: 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/1-2.pdf>>. Acesso em: 01 ago. 2017.
- VANTAGENS DO TRABALHO A DISTÂNCIA. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, Distrito Federal, 25 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/vantagens-do-trabalho-distancia>>. Acesso em: 24 jan. 2018.

