



**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

**TELETRABALHO UMA RECENTE MODALIDADE DE EMPREGO: A LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA CONFERE DIREITOS?**

**Aluno: Luiz Bosco Santos Filho  
Professor-orientador: Dr. José Eduardo de Santana Macedo**

**Aracaju**

**2015**

**LUIZ BOSCO SANTOS FILHO**

**TELETRABALHO UMA RECENTE MODALIDADE DE EMPREGO: A LEGISLAÇÃO  
BRASILEIRA CONFERE QUAIS DIREITOS?**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –  
apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito  
parcial para obtenção do grau de bacharel em  
Direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

**Professor Orientador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador  
Universidade Tiradentes**

# **TELETRABALHO UMA RECENTE MODALIDADE DE EMPREGO: A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA CONFERE DIREITOS?**

Luiz Bosco Santos Filho\*

## **RESUMO**

O presente artigo versa sobre o teletrabalho, uma recente modalidade de emprego, como e quando surgiu, as vantagens e desvantagens e de que forma está contemplada na legislação no Brasil e em Portugal. Aborda também sobre a segurança e saúde do teletrabalhador. Assim, dentro desta temática percebe-se uma questão que deve ser debatida e analisada: A legislação brasileira confere aos teletrabalhadores os mesmos direitos concedidos aos outros trabalhadores? Dentro dessa perspectiva, para melhor compreensão do problema e para reflexão, se verifica como questões norteadoras: Em que consiste a Lei 12.551/2011 da Consolidação das Leis Trabalhistas- CLT. Como as doutrinas e as jurisprudências se posicionam acerca desta lei, visto que ela não regulamenta o teletrabalho apenas estabelece esse tipo de trabalho à distância, equiparando o controle do mesmo ao controle pessoal. Quanto à saúde e segurança, existe a necessidade de uma regulamentação ou apenas o acréscimo de direitos materiais mais específicos, visto que o Direito Trabalhista Brasileiro possui a condição de disciplinar as lides advindas desse tipo de trabalho com as normatizações já existentes.

**PALAVRAS - CHAVE:** teletrabalho; legislação no Brasil; Segurança e Saúde; Teletrabalhador.

## **ABSTRACT**

This article is about the telework, a very recent kind of job, how and when came up, the advantages and disadvantages and the way it is accomplished in the Brazilian and Portuguese laws. Is also about the telework wealth and safety; so in this subject is understood a single question to be well regarded: the Brazilian legislation gives to the teleworkers the same rights as the others are getting? In this sense for a better understanding to seek, for a good solution, we found as main question the following: what law 12.551/2011 is about concerning the labour laws – CLT; How the principles and the case law are placed in relation to the this law, as is doesn't work out the telework, in general, just link all of that to the remote work, making the same sort of contact as the one did with a personal control. As far as health and safety are concerned there are real rules such a competent regulation or just an increase of natural Brazilians laws, come from that type of job together with the standard in use.

**KEYWORDS:** telework; legislation in Brazil; safety health; teleworker

\*Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – Aracaju – SE – Email: [boscobelo@hotmail.com](mailto:boscobelo@hotmail.com)

## 1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal da pesquisa é analisar aspectos importantes referentes ao teletrabalho, no que tange à segurança e saúde do trabalhador, sob a ótica do direito do trabalho brasileiro, à partir da lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Da mesma forma, pretende-se também estudar e conhecer de que maneira as doutrinas e as jurisprudências estão se posicionando com relação a essa lei.

Com a modernização das relações de trabalho decorrente do contínuo e acelerado avanço das tecnologias (terceira revolução industrial, denominada de robótica), uma nova modalidade de trabalho emergiu no mundo jurídico: o teletrabalho.

Deste modo, em razão da complexidade organizacional de algumas empresas, concomitantemente à inserção de novas tecnologias nas atividades laborativas, tal como a Rede Mundial de Computadores, fez-se necessário o distanciamento do local da prestação dos serviços pelo empregado do estabelecimento físico do empregador; não significando todavia, o afastamento do controle e comando próprios do poder diretivo. Em outras palavras, o trabalho material encontra-se fisicamente cada vez mais distante do trabalho imaterial, porém a subordinação e controle estão mais incisivos e eficazes com os meios telemáticos e informatizados.

Os objetivos obtidos com a pesquisa serão analisados por meio de métodos qualitativos, utilizando-se de procedimentos interpretativos e valorativos para a análise de todas as informações obtidas. As técnicas de pesquisa serão a bibliográfica, desenvolvida a partir de material jurídico já publicado sobre o tema, quais sejam livros e artigos, e a documental, realizada a partir da análise da legislação pertinente e de jurisprudências acerca do tema. Os recursos utilizados no trabalho serão livros jurídicos, artigos, jurisprudências e a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT.

A pesquisa foi dividida em três partes. A primeira voltada para conceitos e definições do teletrabalho e do trabalho em domicílio visando um melhor entendimento sobre o que difere os mesmos. No segundo capítulo se discorre sobre o surgimento da Lei 12.551/2011 da CLT e a questão da subordinação jurídica do teletrabalhador através de um estudo doutrinário e jurisprudencial, apontando sua natureza jurídica e sua legitimidade, comparando com a legislação de Portugal. A terceira parte se contempla as vantagens e desvantagens do teletrabalho no que se refere à segurança e saúde do teletrabalhador. E ainda a redação das leis que tramitam pelo Senado Federal a espera de aprovação como solução para a problemática analisada.

## 2 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

### 2.1 Teletrabalho X Trabalho Domiciliar

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a 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 e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados a atividade laboral.

De acordo com Girard (apud ARAÚJO e BENTO, 2002, p.17), o teletrabalho é o “trabalho realizado com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem trabalhar e comunicar à distância, trocando sistematicamente informações e dados”.

No trabalho em domicílio o empregado tem sua residência como seu local de trabalho e por isso também ocorre fora do estabelecimento do empregador. Contudo, neste tipo de trabalho à distância, o controle da atividade exercida não é realizado com o recurso de instrumentos de telemática, como ocorre com o teletrabalho e diariamente, o controle ocorre de modo mais esporádico, através de visitas ou entregando a produção obtida em determinado período de tempo. Porém, como se pode analisar, a diferença entre essas duas modalidades de trabalho à distância: teletrabalho e trabalho domiciliar, é muito sutil. Chegando em alguns casos a até mesmo se confundirem

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informações; atividade de investigação, secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria, gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral, desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias como a informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2008)

O melhor conceito de teletrabalho é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal. Deste modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p 133). Podemos também salientar que o teletrabalho também se diferencia do trabalho

domiciliar porque tem como pessoas prestadoras de serviço indivíduos com média ou alta qualificação.

## 2.2 O Teletrabalho

O teletrabalho pode ser realizado no próprio domicílio do empregado, em centros satélites (locais que pertencem a empresa tomadora do serviço, mas que não se constitui uma filial), entre outros. Com o grande número de inovações tecnológicas existentes e que se aprimoram a cada dia, inúmeras possibilidades existem nesse sentido. Os instrumentais que permitem que esse tipo de trabalho aconteça são os tablets, smartphones e os laptops. Geralmente essas ferramentas de trabalho são fornecidas pelo próprio empregador.

Para Viégas (2012) os maiores fatores que favoreceram o surgimento do teletrabalho foram a criação de ferramentas como o fax e o e-mail. Além desses, para o mesmo autor, a possibilidade de se diminuir o custo tecnológico, o aumento da capacidade de processamento, de armazenamento, como também de transferência dos computadores, permitiram que essa modalidade de trabalho se transformasse em algo real.

Segundo Paola Tesauro e Lorenzo Gaeta:

a inovação tecnológica rompe a clássica visão da relação de trabalho fundada sobre uma “aristotélica” unidade de tempo, de lugar e de ação e influencia as tradicionais alternativas qualificatórias do contrato de trabalho no sentido de demandar uma releitura dos clássicos indícios de pesquisa. Ainda segundo os juristas italianos, a penetrante coordenação espaço-temporal da prestação laboral, até então tradicional característica da subordinação, não mais tem sentido em uma ordem que ora se deixa para trás totalmente e cuja tradicional inserção da prestação na organização empresarial tende a se tornar uma coordenação informática que prescinde da proximidade espacial e da coincidência temporal, na qual o tempo de trabalho pode ser “adquirido”, preferentemente por rígidos blocos diários, por quantidade elasticamente distribuída, de modo que a distinção entre as obrigações “de meio” e “de resultado” torna-se ainda mais evanescente que no passado e o elemento da continuidade da prestação perde muito da sua atitude qualificatória (In Lorenzo GAETA, Francesco STOLFA e Paola TESAURO, 1993, p. 214 e 215).

É possível falar em vantagens e desvantagens facilmente perceptíveis quando o assunto é o teletrabalho. Provavelmente algumas vezes, o entusiasmo por trabalhar em seu próprio domicílio encubra algumas das desvantagens, porém, com o passar do tempo as mesmas vão ficando amostra.

De acordo com Oliveira (apud VIÉGAS, 2012), muitas vezes não se tem controle da carga horária trabalhada em domicílio porque o empregador ou o contratante não está muito preocupado com essa questão. Nesse aspecto o que se leva em consideração é a produtividade, por conta disso, na maior parte dos casos, o horário de trabalho é muito flexível e o fato de poder desempenhar suas atividades fora do espaço físico da empresa propicia, realmente, uma grande sensação de liberdade. Essa maior liberdade com certeza existe, pois com ela o trabalhador pode escolher suas vestimentas, ficando mais à vontade, não tem a presença física de seus superiores, em alguns casos pode organizar seu horário de trabalho, entre outras.

Contudo, quando o controle é exercido através de informações enviadas por um sistema de controle, informações como pequenas pausas e o ritmo de dados inseridos fica mais difícil de justificar, do que quando o controle é feito de modo direto. Devido a isso, muitas vezes, o trabalhador passa a se sujeitar ao tratamento frio que é dado aos números. Além disso, esse tipo de controle passa a ser prejudicial, pois quando não está relacionado a presença do empregador e do empregado no mesmo espaço, esse muitas vezes acaba acontecendo em tempo integral. Por essa razão, muitos funcionários passam a ter dificuldade em se desconectarem de suas atividades laborais.

Outro fator importante é o estresse causado pelas cobranças de tempo e das atividades que necessitam serem realizadas dentro do mesmo. Quando a comunicação é realizada por meio telemático, a sua compreensão pode ser diminuída o que pode levar a um aumento da angústia por parte do empregado, porém, as questões referentes às vantagens e desvantagens desse tipo de trabalho são muito individuais. Muitas pessoas defendem que a possibilidade de poder solucionar problemas por e-mail, no conforto do seu lar, sem precisar participar de reuniões infundáveis diariamente, já vale pelas horas extras que muitas vezes são necessárias para dar conta dos trabalhos solicitados.

### **3. A LEI QUE REGULARIZA E PROTEGE O TELETRABALHADOR LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011.**

A lei Sancionada pela Presidente Dilma Ruseff, em 15 de Dezembro de 2011, veio alterar o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, com a finalidade de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, versa o seguinte:

“Art. 1º O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa 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.”

Compreende-se que o trabalho em domicílio, já era prevista na legislação trabalhista nacional. No entanto, ao nivelar os meios telemáticos e informatizados de comando, aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão, a Lei 12.551/2011 afeta diretamente os casos em que o empregado, depois de encerrada a jornada, fica à disposição para atender um novo serviço para a empresa, seja por meio de celular, telefone fixo ou e-mail, portanto com base no art. 6º da CLT, o entendimento de que as horas em que o empregado estiver à disposição do empregador devem ser pagas na equivalência de um terço do salário, como horas de sobreaviso, de acordo com o §2º do art. 244 da CLT.

CLT, art. 244, § 2º: Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será no mínimo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de "sobreaviso" para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1-3 (um terço) do salário normal. O que não condiz com a modalidade do teletrabalho.

### 3.1 Vínculo trabalhista do teletrabalhador.

Como se pode identificar que existe um vínculo empregatício no teletrabalho? Os artigos 2º e 3º da CLT ditam o seguinte:

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão,



para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

A CLT tem uma redação reduzida no que refere ao vínculo empregatício no teletrabalho, seria importante que houvesse também menção a um contrato de trabalho obrigatório com cláusulas específicas, entre empregado e empregador não deixando dúvidas quanto aos direitos e deveres de cada outorgante durante sua vigência.

Portanto, “essa natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário” que se consta no Art. 3º demonstra que não é necessário existir um local específico, embora seria importante que houvesse menção ao domicílio do trabalhador ou fora dele.

Diversos países da América Latina já contam com leis específicas sobre o teletrabalho, como o Chile (Lei nº 19.759/2002) e a Colômbia (Lei nº 1.221/2008); e outros estão em vias de regulamentar a matéria. É o caso, por exemplo, da Argentina (Projetos de Lei nº 2.337/2007 e 3.498/2010), Uruguai (Projeto de Lei nº 16/2010), Peru (Projeto de Lei nº 4.901/2011) e República Dominicana (Projeto de Lei nº 947/2010).

Em Portugal a figura jurídica do teletrabalho está prevista nos arts. 233º a 243º do novo Código do Trabalho que entrou em vigor em 1º de Dezembro de 2003. Conforme legislação específica: partes extraídas demonstrativas

“Art. 236 O teletrabalhador tem os mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações dos trabalhadores que não exerçam a sua atividade em regime de teletrabalho tanto no que se refere à formação e promoção profissionais como às condições de trabalho.”

“Art. 237 O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.”

“Art. 238 O teletrabalhador deverá observar as regras de utilização dos instrumentos que lhe forem disponibilizados e não poderá, salvo acordo em contrário, dar aos equipamentos que lhe forem confiados uso diverso do cumprimento da prestação de serviços.”

### 3.2 Saúde e Segurança do teletrabalhador

Os legisladores em Portugal tiveram a preocupação de proteger de forma específica o teletrabalhador de ser explorado indevidamente ou sobrecarregado pelo empregador, quando infere sobre o respeito a privacidade, o descanso e o repouso da família deste e ainda determina as horas que pode haver controle laboral. Lacuna existente na lei brasileira.

A outra questão que demonstra o cuidado existente na legislação portuguesa com a saúde mental e psíquica do teletrabalhador que tende ao isolamento em virtude da sintonia virtual constante é a seguinte redação: “O empregador deve proporcionar ao teletrabalhador contato regular com a empresa e demais trabalhadores, a fim de evitar o seu isolamento.

#### Artigo 239º Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — O teletrabalhador é abrangido pelo regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como pelo regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — O empregador é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de protecção visual.

Diante do exposto é possível perceber que na legislação brasileira existe uma ausência normativa específica, para regulamentar, proteger e garantir a saúde do teletrabalhador. A possibilidade de reconhecimento do acidente de trabalho nos casos de labor “à distância” ainda suscita controvérsia.

No momento transitam dois conhecidos Projetos de Lei no Senado Federal, que visam regulamentar o trabalho à distância e disciplinar as relações de teletrabalho, que esperam aprovação e possuem a seguinte redação:

(1) Projeto de Lei nº 326,2013, de autoria do Senador Eduardo Amorim:

PROJETO DE LEI DO SENADO  
Nº 326, DE 2013  
(Eduardo Amorim)

Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o Capítulo VIII-A para dispor sobre o trabalho exercido a distância.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Acrescenta ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o seguinte Capítulo VIII-A:

“CAPÍTULO VIII-A  
DO TRABALHO A DISTÂNCIA

Art. 504-A. Observado o disposto nos arts. 3º e 6º desta Consolidação, classifica-se o trabalho a distância nas seguintes modalidades:

I – regular, como se na empresa estivesse, só que a distância;

II – teletrabalho, o exercido por meios telemáticos e informatizados fora do estabelecimento da empresa.

§ 1º No trabalho regular não há qualquer distinção entre o trabalho exercido pelo empregado na sede ou estabelecimento da empresa ou em outro local que lhe for determinado.

§ 2º O teletrabalho compreende as atividades exercidas por meios telemáticos e informatizados sujeitos a monitoramento e comunicação permanente a distância pelos meios tecnológicos disponíveis, vedado o monitoramento por câmeras de vídeo.

§ 3º O empregado submetido ao teletrabalho deve respeitar a confidencialidade dos dados da empresa.

Art. 504-B. Entende-se como teletrabalho a relação formal de emprego em que o empregado cumpre mais do que cinquenta por cento de sua jornada de trabalho em domicílio ou em outro local de sua conveniência, utilizando-se de meios tecnológicos colocados à disposição pelo empregador.

§ 1º No teletrabalho não há controle de jornada de trabalho, mas sim a fixação de metas a serem cumpridas dentro de um período superior a cinquenta por cento da jornada de trabalho mensal.

§ 2º O empregado submetido ao teletrabalho está dispensado de comparecer à empresa por período inferior ao de seis dias úteis, mas poderá se utilizar das dependências da empresa sempre que for necessário ao desenvolvimento de suas atividades.

§ 3º O comparecimento do empregado em período inferior ao de seis dias úteis será considerado trabalho extraordinário.

§ 4º É vedada a contratação de empregado estrangeiro na modalidade de teletrabalho sem a expressa autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 5º Pressupõe-se que o teletrabalho é exercido sempre com autonomia e individualmente pelo empregado.

Art. 504-C. A prestação de serviços por autônomo não se configura como teletrabalho.

Art. 504-D. O empregado submetido ao teletrabalho responde pelos riscos do local do trabalho em que é executado o serviço, mas faz *jus* a um seguro adicional de vida e acidentes pessoais, na forma em que dispuser o regulamento.

§ 1º O empregador não responde solidariamente ou subsidiariamente pelos danos decorrentes do trabalho efetuado fora do ambiente da empresa, exceto quando o acidente de trabalho ou o sinistro tiver como causa equipamentos telemáticos ou de comunicações fornecidos pela própria empresa ou ocorrer durante o percurso de ida ou retorno do local de trabalho ou residência para a sede da empresa.

§ 2º Não é permitida a visitação ao local de trabalho do empregado, exceto para uma vistoria inicial ou para instalação, manutenção, ou substituição de equipamentos, que deverá ocorrer das oito às dezoito horas de dias úteis, salvo expressa autorização do empregado.

Art. 504-E. O empregado submetido ao teletrabalho faz *jus* ao ressarcimento dos gastos extraordinários decorrentes das funções inerentes a esta atividade, caracterizando-se este ressarcimento como parcela indenizatória.

Art. 504-F. Não há pagamento de horas extras durante o período em que o empregado estiver submetido ao teletrabalho, excetuado o disposto no § 3º do art. 504-B.

Art. 504-G. No teletrabalho o empregado faz *jus* à metade do vale-transporte a que teria direito normalmente, mas o direito a alimentação é integral.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

(2) Projeto de Lei nº 274/2013, de autoria do Senador Rodrigo Rollemberg:

#### PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 274 DE 2013

Modifica a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a relação de emprego em regime de teletrabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Dê-se ao parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação:

“Art. 6º .....

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, observado o disposto na Seção XIII-A do Capítulo I do Título III desta Consolidação” (NR).

Art. 2º Acrescente-se ao Capítulo I do Título III desta Consolidação a seguinte Seção XIII-A:

### Título III

#### DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

##### Capítulo I

#### DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

.....

##### Seção XIII-A

#### DO SERVIÇO EM REGIME DE TELETRABALHO

Art. 350-A Considera-se serviço em regime de teletrabalho a relação de emprego, na qual o empregado desempenha regularmente suas funções, no todo ou em parte, em local alheio a estabelecimento do empregador, utilizando-se, para tanto, de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 1º O disposto no caput não compreende o trabalho que, em virtude de sua natureza, possui caráter eminentemente externo, e que, em razão disso, seja desempenhado fora de estabelecimento do empregador, mesmo que com a utilização de recursos de informática e de telecomunicações.

§ 2º Ao empregado em regime de teletrabalho são aplicáveis, no que for omissa esta Seção, as disposições legais aplicáveis ao contrato de trabalho em geral.

Art. 350-B A contratação em regime de teletrabalho deve constar expressamente do contrato de trabalho, que deverá dispor sobre:

- I – a natureza do serviço prestado;
- II – a jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado;
- III – proporção da jornada a ser cumprida em estabelecimento do empregador, se o caso;
- IV – locais de prestação do trabalho, se definidos;

V – equipamentos utilizados e seu regime de utilização;

VI – estabelecimento do empregador ao qual o trabalhador esteja funcionalmente vinculado;

VII – meios e periodicidade de contato entre trabalhador e empregador.

§ 1º É permitida, a qualquer momento, a conversão de contrato de trabalho regular em contrato em regime de teletrabalho, e vice-versa, mediante anuência expressa do empregado, por meio de instrumento específico adstrito ao contrato de trabalho, nos termos do caput.

§ 2º A contratação em regime de teletrabalho e a conversão de contrato devem ser anotadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 3º A recusa do empregado em aceitar a adoção de regime de teletrabalho não constitui causa para a rescisão de contrato de trabalho.

Art. 350-C O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho deve indicar a jornada a ser cumprida pelo empregado, sendo lícita a adoção de jornada flexível de trabalho, observadas as disposições deste artigo, sob pena de nulidade.

§ 1º A jornada estipulada não poderá ser superior, em número de horas, àquela fixada nas disposições constitucionais, legais ou convencionais aplicáveis ao empregado.

§ 2º Em caso de adoção de jornada flexível é vedada a adoção de qualquer tipo de monitoramento de trabalho que caracterize controle direto ou indireto da jornada, de parte do empregador.

§ 3º São aplicáveis ao trabalhador em jornada flexível as disposições referentes a períodos de descanso contidas nos artigos 66 a 70 desta Consolidação.

§ 4º O empregador deve manter os registros de conexão do trabalhador ao seu sistema, pelo prazo de vinte anos, sem prejuízo do disposto no § 2º.

Art. 350-D O instrumento jurídico que estabelecer regime de teletrabalho pode determinar que o empregado desempenhe suas funções, em parte, em estabelecimento do empregador ou, no todo ou em parte, em centros de teletrabalho especificamente designados.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, considera-se centro de teletrabalho o estabelecimento público ou privado, qualquer que seja a sua denominação particular, dotado de estrutura de informática e telecomunicações destinada à utilização de trabalhadores em regime de teletrabalho não necessariamente vinculados a um único empregador.

§ 2º O empregador é subsidiariamente responsável pelo dano ocorrido ao seu empregado em virtude das más condições estruturais ou ambientais do telecentro.

§ 3º Aplicam-se em relação à parcela da jornada prestada em estabelecimento do empregador as disposições do Capítulo II do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 4º É vedada a adoção de qualquer procedimento de controle da parcela da jornada de trabalho prestada em telecentro.

Art. 350-E O empregador é responsável pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos a serem utilizados pelo empregado e pelas despesas de transmissão dos dados necessários à prestação do serviço.

§ 1º A utilização de equipamentos de propriedade do empregado para a prestação do serviço, deve ser expressamente prevista no instrumento a que se refere o art. 2º.

§ 2º É vedada qualquer disposição contratual que determine que o empregado deverá comprar o equipamento para o exercício de suas funções do empregador ou de terceiro por ele designado.

§ 3º É devido ao empregado o ressarcimento, mediante comprovação, das despesas decorrentes do exercício de suas funções.

§ 4º O empregado é responsável pela utilização e conservação adequadas dos equipamentos fornecidos pelo empregador para o exercício de suas funções.

Art. 350-F É dever do empregador informar o empregado das diretrizes de segurança, higiene e saúde do trabalho aplicáveis – observadas as normas regulamentadoras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – e fiscalizar seu cumprimento, sem prejuízo da atuação das autoridades competentes, podendo, para tanto:

I – fiscalizar, por iniciativa própria ou do empregado, as instalações e condições de trabalho dos centros de teletrabalho;

II – fiscalizar as condições de trabalho no domicílio do empregado, se for o caso, desde que com a anuência deste e mediante prévia notificação.

Art. 350-G É vedada qualquer forma de discriminação do empregado em regime de teletrabalho, especialmente no tocante a treinamento profissional, a oportunidades de desenvolvimento na carreira e aos direitos de filiação e participação sindical.

Parágrafo único. São garantidos os direitos sindicais do empregado, sendo vedado obstar seu exercício por meio de vinculação a estabelecimento do empregador que, em razão da distância ou de qualquer outro motivo, torne impossível a filiação ou participação do empregado em sindicato.

Art. 350-H Constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador – sem prejuízo do disposto no art. 482 desta Consolidação – a utilização dos equipamentos ou de vias de transmissão de dados cedidos pelo empregador para o acesso ou veiculação de páginas, mensagens, arquivos ou qualquer outro tipo de recurso que veicule conteúdo ilícito”.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Os presentes projetos possuem em sua redação artigos que demonstram a preocupação com a distinção entre o teletrabalho e as demais modalidades de trabalho, dessa forma assegurando tanto o empregado como o empregador uma legislação específica a ser seguida.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse artigo foi a análise legalista do teletrabalho, uma nova modalidade laboral, um tema pouco explorado pela doutrina e jurisprudência brasileira, no entanto de grande importância social e política. Se conclui que a legislação brasileira confere os mesmos direitos em parte ao teletrabalhador, embora percebe-se existir divergências em relação a aplicação da subordinação, por se inserir na subordinação clássica. A subordinação suscita dúvida quando equipara o teletrabalhador como autônomo, quando na realidade este presta uma atividade remunerada de trabalho, apesar de não ser da maneira usual, contribui de forma essencial no desempenho da empresa que o contrata, o que estruturalmente confere conjunto organizacional.

Também se observa que existe uma ausência normativa específica, para regulamentar, proteger e garantir a saúde do teletrabalhador em comparação com a legislação portuguesa que foi criteriosa nesse aspecto. Por fim resta esperar que os decretos que tramitam pelos átrios do Senado Federal vigorem o quanto antes, para que a nova modalidade de trabalho cresça a cada dia, ganhe mais adeptos e seja uma atividade vantajosa sem causar dano ao trabalhador.



## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma problematização**: Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências**. 3ª ed. rev. e ampl. São Paulo: Ltr, 2008.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. **Emenda ao Projeto de Lei Ordinária 4.505/2008**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=758291&filename=EMR+1+CTASP+%3D%3E+PL+4505/2008)>. Acesso em 10/11/2015.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2009.
- \_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho (2012)**. Brasília: Senado, 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/linhadotempo/epocas/1943/criacao-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho-clt>>. Acesso em: 10/11/2015.
- \_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551/11**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm) Acesso em: 27/04/2015.
- GAETA, Lorenzo Stolfa e TESAURO, Paola. **II raportodi lavoro: subordinazione e costituzione, primeiro tomø**, Torino, UTET, 1993, p. 214 e 215.
- HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. Revista TRT - 9ª R. Curitiba a30, n.54, Jan./ Jun. 2005.
- SCHREIBER, Ramos Elisa. **O teletrabalho e suas implicações na realidade laboral**. Disponível em <http://hdl.handle.net/1884/31381>. Acesso em 14/04/2015.
- SILVA, Andressa Almeida. **Teletrabalho e Subordinação**. Artigo Científico disponível em <http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/12227>. Acesso em 10/11/2015.
- VIÉGAS, Fabian, Valéria Koch Barbosa; CLÁUDIA Petry Faria de. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. Artigo Científico disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tematica/trabalhista>. Acesso em 28/04/2015.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalhador: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: Ltr, 2005.

