



## **A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017) E OS NOVOS PARADIGMAS DO TELETRABALHO NO BRASIL**

### **THE LABOR REFORM (LAW N. 13.467/2017) AND THE NEW TELEWORK PARADIGMS IN BRAZIL**

Nayhara Régia dos Santos Nogueira<sup>1</sup>, Adriana Mendonça da Silva<sup>2</sup>

#### **RESUMO**

A influência da tecnologia nas relações de emprego contribuiu para o surgimento de novas modalidades laborais, em específico, o teletrabalho, que se apresenta como espécie do trabalho a distância. A regulamentação do teletrabalho surge diante da necessidade do mundo pós-moderno, cada vez mais tecnológico e assim, a legislação precisa se reinventar para se adequar às demandas sociais. O teletrabalho é caracterizado pela utilização de instrumentos informatizados e telemáticos, capazes de modificar o modo como se relacionam empregado e empregador. As relações de emprego e trabalho são diferenciadas através da análise dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, quais sejam: subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade, bem como os direitos inerentes aos teletrabalhadores, em específico, a remuneração da extrajornada e o sobreaviso com a utilização de instrumentos telemáticos e informatizados. Objetiva-se discutir o teletrabalho e as suas implicações, bem como as modificações advindas com a Lei nº 12.551/11 e a Lei nº 13.467/que inovam ao equiparar os meios pessoais de direção aos meios telemáticos e informatizados. O art. 75-B da CLT estabelece que a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo, confirmando assim, que a utilização

---

<sup>1</sup> Pós graduada em Psicopedagogia. Gestão Escolar. Pós graduanda em Direito Público. Bacharel em Direito pela Universidade Ceuma. E-mail: nrn.jus@gmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Educação pela Universidade Católica de Brasília-UCB, com linha de pesquisa em Política, Gestão, Financiamento e Avaliação Educacional. Bacharel em Direito pela UFMA. Licenciada em Filosofia pela UFMA. Especialista em Direito Civil e Processual Civil pela Universidade Ceuma e Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Uniderp. Servidora do Tribunal de Justiça do estado do Maranhão. Professora Universitária. Consultora e Palestrante de temáticas relacionadas ao Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Direito Civil – Obrigações, Contratos e Responsabilidade Civil, Filosofia Geral e Filosofia Jurídica, Direito Administrativo, Licitação, Contratos Administrativos e Serviço Público. Professora em cursos preparatórios para o Exame de Ordem (OAB). Autora de artigos e trabalhos publicados em periódicos. E-mail: adrianamendonca31@hotmail.com



destes meios tecnológicos é a exteriorização do poder de direção patronal, mediante subordinação. A legislação deve se adequar à realidade, regulamentando as relações de trabalho, com o fim de garantir os direitos fundamentais e concretização dos princípios constitucionais sociais e o direito material trabalhista. Em boa parte dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos o teletrabalho é uma realidade, e como tal, vem evoluindo com vistas a modernizar a seara trabalhista. O entendimento dos tribunais acerca desta temática, vêm assegurando e ampliando direitos justralhistas com vistas a dar a efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana e o fundamento constitucional do valor social do trabalho, conforme art. 1º da Constituição.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Direito do Trabalho.

#### **ABSTRACT**

The influence of technology on employment relations has contributed to the emergence of new labor modalities, in particular, telework, which presents itself as a kind of work from a distance. The regulation of telework arises in the face of the need of the postmodern world, increasingly technological and thus, legislation must reinvent itself to suit social demands. Teleworking is characterized by the use of computerized and telematic tools capable of modifying the way employees and employers relate. Employment and work relations are differentiated by analyzing the requirements that characterize the employment relationship, such as: subordination, personality, onerousness and non-eventuality, as well as the rights inherent to teleworkers, in particular, the remuneration of the extra-employee and the use of telematic and computerized instruments. The objective is to discuss teleworking and its implications, as well as the changes arising from Law 12.551 / 11 and Law 13.467 / which innovate by equating personal means of management with telematic and computerized means. The art. 75-B of the CLT stipulates that the provision of services predominantly outside the employer's premises, using information and communication technologies which, by their nature, do not constitute external work, thus confirming that the use of these technological means is the externalization of the power of management, through subordination. Legislation must conform to reality, regulating labor relations, in order to guarantee the fundamental rights and implementation of social constitutional principles and labor material law. In many of the developed and underdeveloped countries, teleworking is a reality, and as such, has been evolving with a view to modernizing the labor market. The courts' understanding of this issue



has been securing and expanding labor rights with a view to giving effect to the principle of the dignity of the human person and the constitutional basis of the social value of labor, according to art. 1 of the Constitution.

**Keywords:** Labor reform. Telework. Labor Law.

## INTRODUÇÃO

Com o advento da pós-modernidade houve um enorme progresso nas tecnologias da informação e comunicação. A globalização modificou o modo como as relações humanas acontecem, ou seja, o homem passou a se relacionar através de vários instrumentos telemáticos e informatizados. Tais inovações adentraram a seara justralhista e com isso as relações de trabalho sofreram mudanças substanciais.

Diante do novo cenário mercadológico, econômico, social e jurídico, a legislação positivada necessitou adequar-se à situação fática. As relações trabalhistas se modernizaram, fazendo surgir uma nova modalidade de trabalho: o teletrabalho.

O teletrabalho é uma espécie, assim como o trabalho em domicílio, do gênero trabalho a distância, que por sua vez, diz respeito ao labor realizado fora do estabelecimento comercial do empregador. O que diferencia teletrabalho do trabalho em domicílio é justamente a utilização da tecnologia como instrumento de trabalho pelo empregado e instrumento de controle e supervisão pelo empregador. Desta feita, pode-se afirmar o quão imprescindível é a tecnologia nesta nova modalidade de trabalho.

Os doutrinadores justralhistas definiam o teletrabalho segundo o art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ou seja, uma atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho. Neste caso, estaríamos diante de um labor com jornada de trabalho não controlada.

Em 2011, o teletrabalho foi reconhecido como relação de emprego através da Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o art. 6º da CLT equiparando o teletrabalhador ao trabalhador presencial, logo, o trabalho realizado a distância seria equiparado ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador.



Para que não haja distinção entre o teletrabalhador e o trabalhador presencial, foi estabelecido um critério, qual seja, a caracterização dos pressupostos da relação de emprego, conforme o parágrafo único do art. 6º da CLT.

Dentre os pressupostos caracterizadores da relação de emprego, merece destaque a subordinação, pois é a situação jurídica derivada do contrato de trabalho que transfere ao empregador o poder de direção sobre a atividade desempenhada pelo empregado. O parágrafo único do art. 6º da CLT, incluído pela Lei nº 12.551/2011, inovou ao equiparar os meios pessoais de direção aos meios telemáticos e informatizados, confirmando assim, que a utilização destes meios tecnológicos é a exteriorização do poder de direção, preenchendo assim o requisito subordinação. A partir de então, pode-se afirmar que o teletrabalhador é de fato um empregado, com todos os direitos inerentes aos sujeitos da relação de emprego, pois está subordinado juridicamente ao empregador.

O Direito do Trabalho já considerava o trabalho a distância uma relação empregatícia, mas com a revolução técnico-científica, foi imprescindível que se discutisse a natureza jurídica do teletrabalho, que foi regulamentado como espécie do trabalho a distância, com o fito de garantir direitos fundamentais aos teletrabalhadores.

Ao passo que o empregado da modalidade teletrabalho faz jus aos direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego, não mais se pode conceituar o teletrabalho como uma atividade incompatível com a fixação da jornada de trabalho, pois o poder de direção, através dos meios informatizados e telemáticos, possibilita ao empregador aferir a duração do horário de trabalho e assim fixar a jornada de trabalho do empregado.

Através desta pesquisa, objetiva-se discutir a modalidade de emprego teletrabalho e as suas implicações, bem como as modificações advindas com a Lei nº 12.551/11 e a Lei nº 13.467/2017. O trabalho a distância é todo e qualquer labor exercido fora do estabelecimento comercial do empregador, por sua vez, o teletrabalho diferencia-se do trabalho em domicílio, em virtude da imprescindibilidade de utilização dos meios telemáticos e informatizados. Apresentar-se-ão as modalidades do teletrabalho: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel.

Outro ponto a ser destacado são os impactos da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) na modalidade teletrabalho, em específico, o estabelecimento da jornada de trabalho do teletrabalhador. Vale ressaltar que o teletrabalhador só faz jus às horas extras uma



vez que a sua jornada de trabalho é devidamente controlada. Assim, os meios telemáticos e informatizados devem ser utilizados também para este fim, fazendo com os teletrabalhadores tenham os seus direitos trabalhistas assegurados.

A pesquisa é bibliográfica, através do uso de periódicos, doutrinas, dissertações e julgados.

## **TELETRABALHO**

Sociólogos e filósofos têm estudado a denominada “pós-modernidade” com o fito de compreender como acontecem as relações neste novo cenário. Há quem interprete como “hipermodernidade”, outros preferem o vocábulo “modernidade líquida”, para o Direito do Trabalho, interessa tratar de como a modernidade trouxe à baila um novo paradigma nas relações trabalhistas (GARCIA, 2013).

O avanço técnico-científico proporcionou, inclusive, novas formas de interação e de exercício do poder de direção do empregador para com o empregado, através da utilização de recursos eletrônicos, de informática e telecomunicação.

Importante ressaltar que nesta nova realidade é possível que o empregado desempenhe o seu ofício de um lugar diverso do estabelecimento do empregador, ficando assim prescindível a presença física do empregado no estabelecimento comercial.

A CLT é de 1943 e por este motivo precisou se modernizar para acompanhar as mudanças sócio-econômicas neste cenário pós-moderno. Tem-se hoje a era da globalização e por este motivo, precisa atender através da legislação celetista todas as relações jurídicas inerentes a este ramo do Direito, principalmente aquelas não contempladas pela CLT, assim, o texto celetista positivado necessita de reformas e complementações.

Com a modernidade, o texto positivado mantém-se em algumas situações obsoleto, fazendo com que haja complementação legislativa para que a norma seja capaz de adequar-se ao mundo fático.

Neste ínterim, a Lei nº 12.551/2011 que alterou o art. 6º da CLT, reconheceu o trabalho à distância e equiparou os meios de comando (telemáticos e informatizados) desta modalidade de trabalho aos meios pessoais e diretos que propiciam ao empregador exercer o



seu poder de direção, caracterizando, assim, o pressuposto jurídico da subordinação (RESENDE, 2014).

Desta feita, com a inovação legislativa, entende-se que o trabalho à distância é um gênero que tem como espécies o trabalho em domicílio e o teletrabalho.

O trabalho em domicílio é aquele prestado fora do estabelecimento do empregador, ou seja, na residência do próprio empregado. Para que seja caracterizado como trabalho deve ser o ofício desempenhado em favor do empregador, sob a supervisão e direção deste, caracterizando, portanto, a subordinação. Requer-se também a contraprestação, não há que se falar em trabalho em domicílio na ausência de pagamento de salário.

Conforme estabelece o art. 70 do Código Civil, “domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo”. A legislação celetista, por sua vez, conceituou o trabalho em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere”. Importante compreender que “oficina de família” é exatamente o espaço físico onde o empregado executará o seu ofício (DELGADO, 2016).

Entretanto, a doutrina flexibilizou os conceitos supracitados com o fito de abranger um número maior de empregados que laboram fora do estabelecimento do empregador, garantindo-lhes acesso aos direitos garantidos constitucionalmente. Assim, domicílio é o lugar onde o empregado presta serviço ao empregador, sem a fiscalização direta e pessoal deste, pois se trata de local fora do estabelecimento comercial do empregador.

O fato de o ofício ser desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador, não exige o empregado de preencher os requisitos inerentes à qualidade de empregado bem como os pressupostos caracterizadores da relação de trabalho, uma vez que não há que se falar em relação jurídica de trabalho e/ou emprego quando da ausência destes pressupostos, conforme os arts. 2º e 3º da CLT.

Sabe-se que o trabalho deve ser desenvolvido de maneira pessoal, pelo próprio empregado, que por sua vez é pessoa física, este empregado deve desempenhar o ofício de maneira habitual, sob a subordinação do seu empregador, no caso em discussão, através de meios de telecomunicação, e por fim, de maneira onerosa. No caso do trabalho em domicílio, os requisitos mais atenuados são a pessoalidade e a subordinação, pelo caráter excepcional com que o poder de direção será exercido nesta modalidade de trabalho (LEITE, 2017).



É claro que a doutrina tem flexibilizado o caráter de pessoalidade na seara do trabalho em domicílio, desde que a prestação deste não assuma um caráter de empreendimento familiar, destaca-se:

[...] A pedra de toque para a descaracterização da relação de emprego pode ser notada quando o empregado passa a contratar (ou intermediar, obtendo lucro) ajudantes, a investir no negócio, adquirindo maquinaria, matéria-prima, utensílios industriais etc. (CASSAR, 2013, p. 671):

Acerca da subordinação, este pressuposto pode ser analisado através da presença do controle e supervisão sobre o labor desempenhado pelo empregado. Importante distinguir a figura do trabalhador em domicílio com o trabalhador avulso, uma vez que este último assume os riscos da atividade e não possui vínculo de subordinação com o empregador.

O teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância e diferencia-se de outras modalidades não somente pelo fato do ofício ser desempenhado fora do estabelecimento do empregador, mas principalmente pela forma como o trabalho é desenvolvido, qual seja, através de recursos telemáticos e/ou informatizados. Vive-se na era tecnológica e por isso, as relações trabalhistas também se tornaram mais dinâmicas para acompanhar o mundo globalizado.

Importante ressaltar que o teletrabalho é uma modalidade de relação empregatícia, logo, deve preencher os requisitos inerentes a esta relação, conforme já fora bastante explicado no decorrer deste trabalho. Outro aspecto importante é o fato que a sociedade pós-moderna exige um fluxo de informações em tempo recorde e assim, o teletrabalho desempenha um papel fundamental no que diz respeito a quebra de barreiras geográficas (MARTINS, 2011).

Com as dificuldades financeiras suportadas por todo empresário, em específico o empresário brasileiro nos dias atuais onde o nosso país enfrenta uma crise política, social e econômica, faz-se necessário encontrar meios de produzir mais com menos, ou seja, de otimizar a cadeia produtiva gastando menos e produzindo mais. Ao passo que o empregado consegue produzir e obter bons resultados trabalhando em casa, diminuindo, portanto, os custos de manutenção de um estabelecimento comercial, pode-se afirmar que o teletrabalho é uma hipótese de enfrentamento da crise que assola o nosso país.

Há que se considerar também o relacionamento entre empregado e empregador, que não se mantém desgastado com a rotina do dia a dia pessoalmente, uma vez que o poder diretivo, ainda que exercido pelo empregador, inclusive para que haja configurada a



subordinação e a relação estabelecida seja de fato empregatícia, acontece, no teletrabalho, não de maneira pessoal, mas através de instrumentos capazes de aproximar os sujeitos da relação de emprego tornando o relacionamento mais saudável e qualitativo. O que corrobora substancialmente para uma produtividade maior, pois empregado satisfeito é empregado produtivo (LEITE, 2017).

Por outro lado, não se pode esquecer da impessoalidade dos relacionamentos extremamente virtuais, há que se manter um equilíbrio onde uma linha tênue separa o poder de direção através de instrumentos informatizados e telemáticos do cerceamento de privacidade, pois uma vez que o empregado se mantém online através das ferramentas de comunicação, confunde-se o seu horário de trabalho com o horário de descanso.

O artigo 6º da CLT trata do trabalho a distância, mas é necessário diferenciar o trabalho em domicílio do teletrabalho. Ao passo que o teletrabalho pode ser desempenhado em diversas atividades, o trabalho em domicílio diz respeito aos ofícios mais manuais.

Conforme a etimologia da palavra ressalta, o trabalho a distância normalmente é realizado fora do estabelecimento comercial do empregador e na residência do empregado, entretanto, a doutrina postula que há exceções a este entendimento, pois existem na atualidade centros de trabalho que estão fora do estabelecimento e fora da residência, seria uma terceira opção ao empregado, ou seja, seria o “estabelecimento de trabalho dos empregados” e não do empregador.

Para Barros (2010), o teletrabalho figura como um novo tipo de trabalho descentralizado, através de centros de trabalho, de “centros satélites”, pois o empregado continua em contato com o empregador, que por sua vez, exerce o poder de direção. É o que se entende do posicionamento a seguir:

Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2010, p.349).

Visto que o teletrabalho é considerado uma modalidade do trabalho a distância que por sua vez, ao apresentar os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, atribui ao trabalhador o status de empregado, deve-se observar que é imprescindível a igualdade de tratamento entre trabalhadores a distância e as demais modalidades de trabalho e emprego, nos moldes do art. 5º, *caput* e art. 7º, inc. XXXII da Constituição Federal.



O teletrabalho se classifica em teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e teletrabalho móvel.

Quando o trabalho é realizado na própria residência do empregado, tem-se o teletrabalho em domicílio. O teletrabalho em telecentros se dá quando o ofício é desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador e fora da residência, acontece em estruturas compartilhadas por outros empregados. Já o teletrabalho móvel trata-se de teletrabalho com localidade indeterminada, podendo ocorrer em qualquer lugar. Desta feita, todo teletrabalho é um trabalho a distância, mas nem todo trabalho a distância é um teletrabalho, pois pode ser um trabalho a distância sem a utilização de recursos telemáticos e/ou informatizados.

#### **A LEI Nº 12.551/2011 E O ART. 6º DA CLT**

Com o objetivo de acompanhar as mudanças ocorridas, principalmente no século XXI, o legislador brasileiro identificou uma lacuna normativa no que diz respeito ao teletrabalho. A realidade na seara trabalhista mudou e a legislação celetista precisa se adequar ao novo cenário fático. A CLT deve assegurar os direitos sociais e fundamentais aos empregados, ao passo que surge um novo tipo de relação empregatícia, faz-se imprescindível que esta relação seja assegurada tal qual as demais pré-existentes.

No ordenamento jurídico brasileiro, estas questões adentram o Judiciário e são discutidas nas cortes superiores dos tribunais com o objetivo de manter um entendimento uníssono dirimindo os conflitos e preenchendo as lacunas. Foi o que ocorreu com a discussão acerca da existência ou não do vínculo empregatício no teletrabalho. Senão veja parte do arresto do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

[...] Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque de subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art.62, I,CLT). [...] (TST – 6ªTURMA, 2010)

Diante da lacuna supracitada e dos conflitos e divergências jurisprudenciais, a Lei nº 12.551 passou a vigorar em 2011 e com isto alterou o artigo 6º da legislação celetista. O objetivo da lei foi justamente regulamentar as novas tecnologias da informação e da



comunicação utilizadas nas relações trabalhistas, em específico nas relações empregatícias. O caput do artigo supracitado ratificou o entendimento assegurado constitucionalmente, onde é vedado qualquer tipo de discriminação entre trabalhadores à distância e os demais trabalhadores. A parte final do caput chama a atenção para a necessidade de preenchimento dos pressupostos que caracterizam a relação como relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A subordinação é um pressuposto imprescindível e de difícil aferição no teletrabalho, em virtude da ausência do poder diretivo pessoal. Mas acerca deste ponto o parágrafo único do art. 6º da CLT, se encarregou de equiparar para fins de equiparação jurídica, os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais. Assim, a legislação celetista ratifica a situação de empregado aos trabalhadores a distância, em específico os teletrabalhadores (NASCIMENTO, 2011).

É importante analisar que a alteração realizada pela Lei nº 12.551 efetivou uma das máximas do Direito do Trabalho, qual seja, compreender o maior número de modalidades de empregados para que assim, um maior número de trabalhadores tenha os seus direitos assegurados. Trata-se de uma norma com caráter expansionista, equiparando o controle a distância ao controle direto e ratifica a seara justrabalhista no Estado Democrático de Direito.

O trabalho a distância já era reconhecido como vínculo empregatício, a inovação é justamente no teletrabalho, a partir do momento que o legislador assume esta nova modalidade de emprego, detentora dos requisitos caracterizadores da relação de emprego que precisa ser amparada pela norma positivada (NASCIMENTO, 2011).

Nessa modalidade de trabalho, ao passo que há uma redução nos custos do empregador, principalmente no que diz respeito à manutenção do estabelecimento comercial, enfrenta-se prejuízos à vida íntima do empregado, pois se confunde o horário de trabalho com o horário de descanso, uma vez que empregado e empregador mantém contato constantemente, e é através deste contato que o empregador exerce o seu poder de fiscalização e direção.



## **TELETRABALHO E A REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

Jornada de trabalho é o tempo diário de prestação de serviços, tempo à disposição do empregador bem como os intervalos remunerados. A Constituição de 1988 determina que o trabalhador possui jornada diária de até 8 (oito) horas e jornada semanal até 44 (quarenta e quatro horas).

Delgado (2016) assevera que o “tempo de disponibilidade contratual” possui três expressões: jornada de trabalho, duração do trabalho e horário de trabalho.

A jornada de trabalho, por sua vez, tem uma definição mais restrita, se tratando do tempo que o empregador poderá usufruir da força de trabalho do empregado, ou seja, é o tempo à disposição do empregador. Acrescenta:

A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em princípio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados) (DELGADO, 2016, p.953).

Importante ressaltar que o Direito do Trabalho vem avançando sobre este tema, ampliando o conceito de jornada e inserindo dentro da jornada de trabalho intervalos intrajornadas remunerados.

No que diz respeito à duração do trabalho, o doutrinador supracitado denota um conceito mais amplo e por isso abrange os módulos temporais de dedicação e disponibilidade do empregado ao empregador.

O horário de trabalho é exatamente o tempo entre o início e o fim de uma atividade laborativa. A CLT, por sua vez, determina que o horário de trabalho, inclusive, seja afixado de maneira visível no local de trabalho, nos moldes do art. 74 da legislação celetista.

Ao passo que o empregado tem o seu horário de trabalho modificado e, por conseguinte, a jornada de trabalho alterada, caracteriza-se o instituto de extrajornada, onde o empregado faz jus ao recebimento de horas extras, nos moldes da legislação celetista.

O pagamento das horas extras deve ser realizado no montante de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, conforme disposição da Constituição Federal de 1988.



O texto constitucional garante o pagamento de horas extras, na porcentagem de 50%, “salvo índice mais favorável previsto em regra jurídica especial”. Outro aspecto importante diz respeito à habitualidade na sobrejornada, caracterizando assim a integração ou não da sobrejornada ao salário, segundo Delgado (2016, p. 1035):

As horas extras recebidas habitualmente pelo obreiro (e seu respectivo adicional) integram seu salário para todos os fins, refletindo-se em parcelas trabalhistas (13º salário, férias com 1/3, FGTS, aviso prévio – se for o caso, etc.) e parcelas previdenciárias (salário de contribuição). [...] Se não houver, entretanto, habitualidade na prestação de sobretrabalho, não ocorrerá essa integração contratual da parcela recebida.

A legislação celetista prevê a possibilidade de compensação de horas, conforme art. 59 do texto normativo, ou seja, aumentar a carga horária em um dia e diminuir em outro, atendendo ao limite máximo de 10 horas. Importante saber que este instituto também pode ser pactuado mediante acordo coletivo, não sendo discricionário ao empregador instituí-lo.

Acerca do regime de compensação de jornada, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já pacificou o entendimento que a habitualidade na prestação de horas extras impede acordar-se em regime de compensação de horas, conforme Súmula 85 do TST.

Para que um empregado faça *jus* às horas extras, a sua jornada precisa ser controlada, seja através de ponto eletrônico, ponto manual ou mesmo pessoalmente através de supervisor. O teletrabalhador, nem sempre tem a sua jornada controlada e por este motivo não faz *jus* às horas extras, *ex vi* do disposto no art. 62 da CLT.

O teletrabalhador não tem a sua jornada de trabalho fiscalizada e por isso é incluído na exceção do artigo 62, I da CLT. Todavia, o empregador pode monitorar o empregado através de câmeras, aplicativos no computador, celular etc., exercendo assim o seu poder diretivo de controle, e assim, o empregado tem o direito receber pagamento referente às horas extras, se houver (CASSAR, 2017).

Ao passo que o teletrabalhador faz *jus* ao recebimento de horas extras enquanto direito constitucionalmente assegurado, é fundamental que haja mecanismos de controle de jornada para que o seu direito seja efetivado, entretanto, não havendo nenhuma possibilidade de aferição da jornada, não há que se falar em hora extra, por óbvio.

Assim, faz-se necessária a conexão e o contato entre empregado e empregador, através de meios informatizados, como softwares, sistemas de *login* e *logout* e os meios telemáticos. Contudo, não se pode afirmar que são meios de controle infalíveis, pois são passíveis de erros,



mas não o suficiente para que se afirme que o sistema de horas extras é incompatível com a modalidade de teletrabalho.

Outro fator importante discutido pela doutrina é o fato do teletrabalho proporcionar ao empregado uma liberdade quanto ao local de prestação do serviço e os horários que melhor lhe convém. Uma vez que o próprio empregado prefere produzir a noite, não há que se falar em adicional de hora noturna, assim como escolher trabalhar os finais de semana não ensejará repouso remunerado em dobro, pois tais verbas só deveriam ser pagas caso fosse impositivo do empregador tais peculiaridades (BARROS, 2015).

Desta feita, conclui-se que a norma autoriza o cômputo de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho através dos meios eletrônicos e informatizados, provenientes da nova realidade pós-moderna, pois não há nenhuma vedação com relação à jornada extraordinária do teletrabalhador, e mais, a prestação de serviço em caráter de extrajornada ensejará no pagamento de horas extras, nos moldes da legislação celetista, constitucional e jurisprudencial.

## **TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**

A Lei nº 13.467/17 alterou profundamente a CLT. O art. 75-B passa a considerar como teletrabalho “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Até o advento da Reforma Trabalhista, a última inovação acerca do teletrabalho datava de 2011, através da Lei nº 12.551/11, que alterou o art. 6º da CLT.

As alterações acerca do teletrabalho aconteceram através do art. 62, inc. III e arts. 75-A ao 75-E, todos da CLT.

O art. 62, inc. I da CLT determina que os trabalhadores que exercem atividade externa não estão abrangidos pelo regimento de fixação de jornada de trabalho, assim, estariam os teletrabalhadores inclusos neste dispositivo comprometendo a remuneração de horas extras. Entretanto, afirma-se que tal dispositivo será aplicado somente em casos de impossibilidade de fixação da jornada de trabalho, conforme o artigo supra, em casos de ofícios incompatíveis com a fixação.



O art. 75-B nos trouxe a definição de teletrabalho como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Além da definição, determinou que o comparecimento do empregado no estabelecimento comercial não desconfigura o teletrabalho.

Atualmente a lei exige que todas as atividades da modalidade teletrabalho devem ser explicitadas desde o contrato de trabalho, contemplando inclusive a possibilidade de alteração do contrato de teletrabalho para o trabalho presencial.

No que concerne aos instrumentos informatizados e telemáticos, a reforma trabalhista determinou que seja de responsabilidade do empregado, vislumbra-se, desde logo, o prejuízo neste sentido, de transferir os ônus da atividade empresária, que deve ser do empregador, visto que esta é um requisito caracterizador da figura do empregador, ao empregado.

Contudo, ao analisar o art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador. O que é determinado no texto é que o reembolso das despesas com os instrumentos de trabalho deve ser previsto em sede contratual.

Se analisar que o objetivo da relação de emprego é que haja a prestação de um serviço e uma contraprestação, deve o empregador buscar a capacidade técnica de desempenho do ofício em detrimento da condição sócio-econômica do empregado de disponibilizar a si próprio os instrumentos para execução do trabalho.

Por fim, cabe aqui ressaltar que todas as modificações advindas da Reforma Trabalhista devem ser analisadas diante do caso concreto, em decorrência das peculiaridades da modalidade teletrabalho.

## **ANÁLISE JURISPRUDENCIAL**

O número de ações trabalhistas no Brasil aumentou consideravelmente nos últimos anos. Diante desta realidade, ressalta-se a importância de conhecer as fontes do direito trabalhista utilizadas na resolução das demandas, em específico a jurisprudência. Sabe-se que a fonte formal do Direito do Trabalho é a legislação. Ela acompanha os demais ramos da ciência jurídica que valoriza consubstancialmente a norma positivada. Contudo, os julgados



dos tribunais vêm ganhando enorme destaque uma vez que traduzem o pensamento das mais altas cortes do país, julgando casos práticos e formando entendimentos jurisprudenciais. Logo, pode-se afirmar que a ciência trabalhista utiliza duas fontes principais na resolução das demandas trabalhistas: a norma positivada e o entendimento jurisprudencial.

Na seara trabalhista, os Tribunais do Trabalho vêm desenvolvendo um compilado de normas trabalhistas processuais, uma vez que a CLT e a legislação subsidiária não têm se mostrado suficiente nos casos práticos trabalhistas, deixando lacunas normativas ensejando uma certa insegurança jurídica. Ao passo que a CLT é uma consolidação de leis, editada no século passado, nem sempre esta é capaz de atender as demandas da atualidade, e por isso, grande parte dos magistrados vêm utilizando a jurisprudência. Esta, por sua vez, tem o fito de diminuir a possibilidade de recursos trabalhistas, estabelecendo parâmetros que servem como fonte do Direito do Trabalho, conforme determina o Regimento Interno do TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST).

Diante da importância da jurisprudência no Direito do Trabalho, analisa-se a jurisprudência acerca do teletrabalho, para compreender qual o entendimento dos tribunais acerca desta modalidade de emprego à distância. Antes do advento da Lei nº 12.551/2011, os tribunais já entendiam que os trabalhadores em domicílio eram efetivos empregados, em decorrência do preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, conforme o aresto do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região abaixo colacionado:

**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 (TRT – 3ª R – RO 977/2009-129-03-00.7 – Rel. Jesse Claudio Franco de Alencar – DJe 26/11/2009 – p. 97).

Outro importante requisito na caracterização da relação empregatícia é a não eventualidade. Alguns ofícios são marcados pela ausência da continuidade e por isso são enquadrados como relação de trabalho e não relação de emprego. Com o advento da informática e a evolução da Educação na modalidade a distância, cada vez mais possuem professores que trabalham como tutores, muitas vezes, a denominação é com o objetivo de afastar o vínculo empregatício. Desta feita, o TRT da 3ª Região também decidia, desde 2010, que o professor na modalidade de ensino à distância, independentemente da duração dos



cursos ministrados, trabalha de maneira contínua e, portanto faz jus à aos direitos trabalhistas inerentes aos empregados. Destaca-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. PROFESSOR. CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destaca a r. sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. [...] Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. (TRT – 3ª R – 3ª T – RO 00423-2009-042-03-00-1 RO – Rel. Milton V. Thibau de Almeida – DJe 8/2/2010).

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também era no sentido de equiparar os trabalhadores à distância como empregados, destacando a importância do pressuposto subordinação, em específico, subordinação estrutural. Senão veja o aresto abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREAVALO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. [...] Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, **ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados**. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). [...] Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido (TST – 6ª T – AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16/4/2010).

Entretanto, enquadrava tais empregados na regra do art. 62, I da CLT:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

Logo, o TST entendia que os trabalhadores à distância eram empregados de fato, mas não faziam jus a remuneração referente às horas extras, uma vez que não seria possível fixar a jornada de trabalho destes empregados, requisito inerente a extrajornada. Em 2010, o TRT da



3º Região discutiu acerca da possibilidade de teletrabalho quando o empregado labora presencialmente fora do Brasil.

O art. 83 da CLT conceitua o trabalhador a distância como “aquele que, diversamente da maioria dos empregados, trabalha em sua própria residência ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define que o teletrabalho é aquele desempenhado fora do estabelecimento comercial do empregador, ou seja, “distante dos escritórios centrais”.

Ao passo que o empregado desempenha a sua função em seu domicílio, utilizando meios informatizados e telemáticos, este realiza teletrabalho. No caso em epígrafe, trata-se de um empregado que laborava presencialmente no exterior e na modalidade teletrabalho no Brasil, e por conseguinte discutia-se em sede de Recurso Ordinário a competência territorial trabalhista. Veja-se o entendimento da jurisprudência:

COMPETÊNCIA TERRITORIAL - TRABALHO PRESENCIAL NO EXTERIOR E VIRTUAL NO PAÍS - SUBORDINAÇÃO AO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA NO BRASIL - COMODIDADE DO TRABALHADOR - PRINCÍPIOS JURÍDICOS DA JURISDIÇÃO. 1. Em depoimento pessoal o reclamante recorrente esclareceu ao Juízo que "foi contratado por telefone, quando residia em Curitiba para trabalhar 30 dias em Luanda, Angola e 14 dias no Brasil". Portanto, inequivocamente, o foro da contratação do reclamante recorrente é a localidade de Curitiba, Estado do Paraná. Embora o reclamante recorrente afirme que trabalhava no Brasil em sistema de "home office" em Curitiba/PR, Salvador/BA e Belo Horizonte/MG, nenhuma das reclamadas possui estabelecimento na localidade de Belo Horizonte. [...] Desta forma a definição da competência territorial da Justiça do Trabalho para a hipótese do trabalhador brasileiro que presta serviços presenciais no exterior e teletrabalho em solo brasileiro, é ditada por interpretação analógica (artigo 8o, caput, da CLT) do preceito do artigo 651, § 1o, da CLT, que estabelece a regra da competência territorial para hipótese do trabalho externo (prestado por agente ou viajante comercial), fixando-a na localidade em que a empresa tenha agência ou filial no Brasil, à qual esteja subordinado o empregado na execução do contrato de trabalho presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. [...]  
(TRT-3 - RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010,15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim.)

Depreende-se do julgado acima que a competência territorial trabalhista não deve ser alterada ou mesmo extinta em virtude da flexibilidade territorial na modalidade teletrabalho, uma vez que este ocorre virtualmente não podendo ser situado no espaço. Ainda que o ordenamento jurídico não discipline os limites territoriais envolvendo transnacionalização do trabalho, a competência e delimitação territorial devem atender aos preceitos fundamentais da jurisdição.



Desta feita, no que diz respeito à competência territorial, a jurisprudência do tribunal supra, entende que se dá na localidade em que a empresa tenha agência ou filial, pois é neste local que se encontra subordinado o empregado, presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. Em 2011 foi editada a Lei nº 12.551/2011, em decorrência do advento do teletrabalho como realidade para muitos empregadores e empregados, conforme a justificativa do Projeto de Lei nº 3.129/2004 transcrita:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho, exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável. O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje sede lugar, ao comando a distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Tele-Trabalho é realidade para muitos trabalhadores, sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho. (BRASIL, 2011)

Assim, a Lei nº 12.551/2011 entrou em vigor e alterou o art. 6º da CLT e recebeu um parágrafo único que equiparou para fins de subordinação os meios informatizados e telemáticos aos meios pessoais de supervisão e direção. Destaca-se:

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.

A jurisprudência já entendia ser o trabalhador a distância um verdadeiro empregado, a partir de 2011 passa a equiparar o teletrabalhador ao trabalhador a domicílio, que por sua vez é um empregado, quando caracterizados os requisitos inerentes à relação empregatícia.

Nesta toada, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região afirmou que o contrato de emprego está fundado na dependência jurídica do empregado em relação ao empregador. A dependência jurídica, entre outros fatores, faz referência ao poder diretivo do empregador, que orienta o ofício a ser desempenhado, caracterizando indubitavelmente a relação empregatícia, nos moldes do julgado colacionado:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. TELETRABALHO. EDITOR ESPORTIVO. A nota fundamental do contrato de emprego é a dependência do empregado em relação ao empregador e, ao falar em dependência, o artigo 3º da CLT está, inequivocamente, fazendo referência à dependência jurídica, que equivale à subordinação, decorrente do direito do empregador de dispor do trabalho. Daí o direito de comando, que se desdobra nos atos de regulamentar, fiscalizar e orientar o trabalho. No caso dos autos, o autor demonstra ter prestado serviços à demandada na função de editor, em atividades de correspondente esportivo, mediante o preenchimento dos elementos necessários à



declaração da relação de emprego. Apelo provido com determinação de retorno dos autos à Origem para análise dos demais pleitos da inicial, sob pena de supressão de instância. (TRT-4 - RO: 00007958920135040009, Data de Julgamento: 23/06/2017, 2ª Turma)

O TRT da 3º Região, em 2016, ratificou que com a evolução dos meios de prestação de serviços, novas modalidades surgiram, uma delas foi o teletrabalho. Já estava pacificado o entendimento do teletrabalhador como empregado, agora se discutia a possibilidade de fixação da jornada, uma vez que fora do estabelecimento comercial e do poder diretivo pessoal do empregador, tornava-se mais difícil contabilizar e regular a jornada de trabalho.

A importância deste instituto recaía justamente na percepção, pelo empregado, de remuneração referente à extrajornada. Por óbvio, para identificar se o empregado fazia jus às horas extras era imprescindível fixar e aferir a jornada de trabalho ordinária. O TRT da 7º Região entendeu que a não aferição da extrajornada é suficiente para indeferir o pedido de horas extras, destaca-se:

SENTENÇA. MANUTENÇÃO PELOS PRÓPRIOS FUNDAMENTOS. A parte recorrente não apresenta provas da alegada jornada de trabalho despendida em casa, sendo, portanto, correto o entendimento do Juízo de 1º grau de indeferir o pedido de horas extras de teletrabalho e dos demais pedidos dele decorrentes. Correta a decisão atacada, devendo ser mantida por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, CLT). (TRT-7 - RO: 00006359420155070014, Relator: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR, Data de Julgamento: 10/11/2016, Data de Publicação: 11/11/2016)

Diante da possibilidade de comprovação da atividade laborativa em sede de extrajornada, o empregado faz jus às horas extras, conforme decidiu o TRT da 3º Região em sede de Recurso Ordinário:

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

Desta feita, com base no artigo 7º, inc. XVI da Constituição, o Tribunal entendeu que o teletrabalhador não só fazia jus à remuneração da hora extra, como o fazia nos moldes da legislação constitucional, ou seja, no patamar superior a 50% da hora normal.



## CONCLUSÃO

Através desta pesquisa compreende-se que o instituto trabalho foi revolucionado com a pós-modernidade e o uso de tecnologias da informação e comunicação. A tecnologia influencia, sobremaneira, no modo como as relações jurídicas acontecem atualmente, em específico, as relações trabalhistas com o advento de uma nova modalidade empregatícia, a saber, o teletrabalho.

Empregado e empregador passaram a desempenhar os seus papéis de modo que, o contato pessoal não é mais imprescindível para caracterizar a relação como empregatícia, pois o poder supervisor e diretivo do empregador passou a ser exercido à distância, com a utilização de meios telemáticos e informatizados. Desta feita, os requisitos caracterizadores da relação empregatícia, em específico, a subordinação, foi redesenhada, assumindo um novo patamar, o da subordinação jurídica a distância.

A Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da CLT, primeiramente equiparou os teletrabalhadores aos trabalhadores presenciais, bem como reconheceu o vínculo empregatício na modalidade teletrabalho. O *caput* do art. da 6º da CLT ratificou este entendimento equiparando os meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais de direção.

Sobre o teletrabalho analisou-se a possibilidade do teletrabalhador fazer jus às horas extras e concluiu-se que para isto deve a jornada de trabalho deste empregado ser devidamente fixada e aferida através de meios tecnológicos. Portanto, sendo inviável ao empregador controlar a jornada, o empregado não fará jus à remuneração de extrajornada.

A Reforma Trabalhista trouxe à baila implicações substanciais ao teletrabalho, a primeira delas foi trazer o vocábulo teletrabalho ao texto celetista, nos moldes do artigo 75-B da CLT. No que tange a disponibilização dos instrumentos de trabalho pelo empregado, deve-se concluir que a norma trata da disposição do reembolso desde o contrato de trabalho, portanto, não se deve afirmar que com a Reforma o empregado deverá arcar com os ônus empresariais, pois estaríamos diante da descaracterização, inclusive, da figura do empregador, consolidada e positivada no texto normativo celetista, como responsável pelos riscos da atividade empresarial.

Neste sentido, concluiu-se que o mundo vem se tornando cada vez mais moderno, o uso da tecnologia está cada vez mais presente em todas as relações jurídicas e com as relações trabalhistas não seria diferente. Empregado e empregador podem fazer reuniões através de



aplicativos no celular, contratos laborais podem ser firmados à distância e o modo como se relacionam os sujeitos destas relações transcende os limites geográficos. Assim, a legislação deve se adequar à realidade, abrangendo o maior número possível de trabalhadores, com o fito de assegurar-lhes direitos fundamentais. Em boa parte dos países desenvolvidos e subdesenvolvidos o teletrabalho é uma realidade, e como tal, vem evoluindo com vistas a modernizar a seara trabalhista.

Por fim, imprescindível analisar o entendimento dos tribunais acerca desta temática, para compreender que, o teletrabalho, apesar de já discutido desde os anos 2000, ainda tem um longo caminho a trilhar. A jurisprudência é uníssona ao equiparar os teletrabalhadores aos empregados, informando que estes possuem vínculo empregatício e fazem jus aos direitos inerentes à condição.

Os Tribunais do Trabalho vêm assegurando e ampliando direitos justralhistas com vistas a garantir a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana e o fundamento constitucional do valor social do trabalho, conforme art. 1º da Constituição Federal.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: 2016, Ltr.

BRASIL, Código civil, 2002. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms\\_544108/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms_544108/lang--en/index.htm)> Acesso em: 28 mai. 2018

\_\_\_\_\_. 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, de 14 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)> Acesso em: 02 jun. 2018

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 9. ed. ver. atual. São Paulo: Método, 2014



GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Sobreaviso e súmula nº 428 do tribunal superior do trabalho. **Revista síntese**: trabalhista e previdenciária, São Paulo, v. 24, n. 286, p. 9-21, abr. 2013

LEITE, Carlos Henrique bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Editora Método, 2014.  
RESOLUÇÃO | Pleno do TJMA referenda implantação do teletrabalho no Judiciário maranhense. Disponível em:  
<<http://www.tjma.jus.br/tj/visualiza/sessao/19/publicacao/418832>>. Acesso em: 01 jun. 2018

STJ. Recurso especial : resp 686209 rs 2004/0111329-9. Relator: Ministro João Otávio de Noronha. Dj: 03/11/2009. Jusbrasil, 2009. Disponível em:  
<<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5915977/recurso-especial-resp-686209-rs-2004-0111329-9-stj>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

TJ-SP 10195718220178260053 SP 1019571-82.2017.8.26.0053, Relator: Fermino Magnani Filho, Data de Julgamento: 27/02/2018, 5ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 27/02/2018. Disponível em:  
<<https://tjsp.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/550935851/10195718220178260053-sp-1019571-8220178260053>> Acesso em: 01 jun. 2018

TRT-3 RO: 2807002807/00, Relato: Convocado Salvador Valdevino Conceição, Quarta Turma, Data de Publicação: 16/12/2000, DJMG. Pagina O. Boletim: Sim. Disponível em:  
<<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129119347/recurso-ordinario-trabalhista-ro-280700-2807-00/inteiro-teor-129119358>> Acesso em: 01 jun. 2018

TRT-3 - RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V.Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010,15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124321044/recurso-ordinario-trabalhista-ro-435201001603003-0000435-6820105030016?ref=serp>>. Acesso em: 01 jun. 2018.