

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE – UFF  
FACULDADE DE DIREITO

VINICIUS SANDES COSTA

**ANÁLISE SÓCIO JURÍDICA SOBRE A GESTÃO DO TELETRABALHO E A  
CONTROVÉRSIA ACERCA DO CONTROLE DE JORNADA SOB A ÓTICA DA  
REFORMA TRABALHISTA.**

NITERÓI  
2019

**VINÍCIUS SANDES COSTA**

**ANÁLISE SÓCIO JURÍDICA SOBRE A GESTÃO DO TELETRABALHO E A  
CONTROVÉRSIA ACERCA DO CONTROLE DE JORNADA SOB A ÓTICA DA  
REFORMA TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em forma de artigo à Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Wanise Cabral Silva

NITERÓI  
2019

Ficha catalográfica automática - SDC/BFD  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

C837a Costa, Vinicius Sandes  
ANÁLISE SÓCIO JURÍDICA SOBRE A GESTÃO DO TELETRABALHO E A  
CONTROVÉRSIA ACERCA DO CONTROLE DE JORNADA SOB A ÓTICA DA  
REFORMA TRABALHISTA. / Vinicius Sandes Costa ; Wanise Cabral  
Silva, orientador. Niterói, 2019.  
44 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Direito,  
Niterói, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Teletrabalho. 3. Controle de  
Jornada. 4. Reforma Trabalhista. 5. Produção intelectual. I.  
Cabral Silva, Wanise, orientador. II. Universidade Federal  
Fluminense. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD -

**VINICIUS SANDES COSTA**

**ANÁLISE SÓCIO JURÍDICA SOBRE A GESTÃO DO TELETRABALHO E A  
CONTROVÉRSIA ACERCA DO CONTROLE DE JORNADA SOB A ÓTICA DA  
REFORMA TRABALHISTA.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em forma de artigo à Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em julho de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof.<sup>a</sup> Wanise Cabral Silva – Orientadora  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

---

Prof.  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

---

Prof.  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

## AGRADECIMENTOS

Com alegria concluo esta etapa, fruto de toda a experiência de ter cursado a Graduação no Direito UFF.

Agradeço aos meus pais Valdeir, Margareth e (Tia-Mãe) Cosmira, pela paciência, compreensão, cuidado e esforços em todos os momentos, sobretudo neste último ano de faculdade.

Aos meus familiares, Larissa, Lorena, Cecília, Gustavo, Gedevaldo e Juce por me ajudarem com amor, carinho e estímulo nessa longa caminhada.

À minha Orientadora, Prof<sup>a</sup>. Wanise Cabral Silva pela fundamental participação em auxiliar meu caminho, sempre disposta, com boas recomendações e dedicação que me permitiram concluir este objetivo.

À Desembargadora Gláucia Zuccari e toda sua equipe pela orientação, apoio e confiança durante o período de estágio, essencial para a produção deste artigo.

À torcida e compreensão dos meus amigos e presentes que a Universidade Federal Fluminense proporcionou, em particular Bianca Paiva, Isabela Nakayama, Francisco Vargas, Joyce Borgatti, Beatriz Gama, Bianca Reis, Vitoria Bastos e Victor Hugo, determinantes para chegada até aqui.

Da vida, os amigos de longa data, que certamente contribuíram para esta vitória, em especial, Ana Carolina, Arthur Carvalho, Evelyn Teles, Lesley Sabaini, Léa Wagmacker, Louise Rosa, Matheus Silva e Thais Souza.

Aos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Reféns da mesma trama  
O drama da humana manada  
A vida é isso camarada?  
Começa como dádiva  
Mas logo vira dívida  
Se sobrevive a dúvida  
Algo segue te dizendo que você valia mais”  
(El Efecto – O drama da humana manada)

## **RESUMO**

O presente artigo busca realizar uma breve análise sobre o Teletrabalho, sua previsão legal, pós Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, e assim abordar sua implementação, abrangências, efetividade, vantagens e desvantagens. Para além disso, buscará avaliar a controvérsia acerca do computo da jornada de trabalho, baseada nos pressupostos advindos do conflito entre o disposto no art, 6º da CLT, onde é estabelecido o tratamento igual entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado a distância, em contraste com o que foi conferido no inciso III, artigo 62, da CLT, onde excluiu o teletrabalhador do computo da jornada de trabalho. Ademais, será realizado um estudo sobre o modo como a controvérsia acerca do computo da jornada de trabalho tem sido tratada pela legislação brasileira em comparativo com a legislação de países da América Latina, bem como o estudo do posicionamento jurisprudencial e doutrinário nacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Teletrabalho; Controle de Jornada; Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

This article seeks to make a brief analysis on Teleworking, its legal prediction, after Law nº 13.467 / 2017, also known as Labor Reform, and thus to address its implementation, coverage, effectiveness, advantages and disadvantages. In addition, it will seek to evaluate the controversy over the work day's calculation, based on the assumptions arising from the conflict between the provisions of article 6 of the CLT, where equal treatment is established between the work performed in the employer's establishment and the work done distance, in contrast to what was conferred in clause III, article 62, of the CLT, where he excluded the teleworker from the day's work. In addition, a study will be carried out on how the controversy about the computation of the working day has been treated by the Brazilian legislation in comparison with the legislation of Latin American countries, as well as the study of the jurisprudential and national doctrinal positioning.

**KEYWORDS:** Labor Law; Telework; Control of Journey; Labor Reform



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. — Artigo

CF/88 — Constituição Federal de 1988

CLT — Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei 5.452/1943)

CSJT — Conselho Superior da Justiça do Trabalho

E- MAIL — Electronic Mail ICTs Information and Communication Technologies

IBGE — Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MEI — Microempreendedor Individual

MTE — Ministério do Trabalho e Emprego

NR — Norma Regulamentadora

OIT — Organização Internacional do Trabalho

ONU — Organização das Nações Unidas

PNAD — Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

SERPRO — Serviço Federal de Processamento de Dados

SOBRATT — Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades

TICs — Tecnologias da informação e comunicação

TRT — Tribunal Regional do Trabalho

TST — Tribunal Superior do Trabalho

STF — Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO .....</b>	<b>12</b>
2.1 O teletrabalho no Brasil .....	13
<b>3. NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO.....</b>	<b>15</b>
<b>4. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA .....</b>	<b>17</b>
<b>5. CONTROLE DE JORNADA E A MODALIDADE DE TELETRABALHO.....</b>	<b>20</b>
<b>6. DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O CÔMPUTO DA JORNADA DE TRABALHO.....</b>	<b>24</b>
<b>7. PREVENÇÃO ÀS DOENÇAS E ACIDENTES NO TELETRABALHO.....</b>	<b>27</b>
<b>8. DIREITO COMPARADO.....</b>	<b>30</b>
<b>9. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....</b>	<b>33</b>
<b>10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>38</b>
<b>11.REFERÊNCIAS.....</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Com as transformações nas relações de trabalho decorrente da terceira revolução industrial e dos avanços tecnológicos, permitiu-se o desenvolvimento de uma nova modalidade de labor, o teletrabalho.

Conforme a definição estabelecida por SOBRATT<sup>1</sup>, teletrabalho é definido como:

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

De acordo com Alice Monteiro Barros,<sup>2</sup> “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 informação; 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 da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações afetas ao setor terciário.”

Hoje, no Brasil, esta modalidade vem ganhando cada vez mais espaço e tem sua previsão legal na Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista.

Um dos principais pontos de interesse apresentados como vantagens por empregados e empregadores baseiam-se na flexibilidade para melhor administração de tarefas, tempo em trânsito e jornada de trabalho.

Tratando-se deste último, jornada de trabalho, percebe-se a existência de uma controvérsia, pois, ao ser reconhecido como trabalhador, a reforma não deixa clara a possibilidade do cômputo de seu controle de jornada.

Assim, ao analisar o texto do artigo 6º da CLT:<sup>3</sup>

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.

<sup>1</sup> SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES - SOBRATT. Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>>

<sup>2</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 258.

<sup>3</sup> BRASIL. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Dispõe sobre a alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 dez. 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)>

§ 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.

O referido dispositivo deixa claro a existência do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, uma vez que existe o vínculo de emprego e a lei não faz distinção entre o trabalho realizado na sede da empresa com aquele que é realizado fora da mesma.

Em contrapartida, a reforma trabalhista, dispensa qualquer pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, conforme pode ser conferido no inciso III, artigo 62, da CLT, onde estes, foram excluídos do capítulo celetista da duração do trabalho, não possuindo assim a limitação da duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII, da CF/88).

Diante de tal realidade, faz-se necessário uma compreensão mais aprofundada de como essa problemática vem sendo tratada pelo nosso Sistema Judiciário, bem como as condições e formas que o Direito Trabalhista brasileiro disciplina as lides advindas desta nova relação. Assim, o objetivo desse artigo será a análise do teletrabalho, modalidade pouco explorada pela doutrina e jurisprudência brasileira, com foco na controvérsia acerca do computado da jornada de trabalho.

Busca-se através deste estudo, analisar as diversas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, em especial quanto às horas extraordinárias e ao adicional noturno, vez que se observa uma ausência normativa específica, para regulamentar, proteger e garantir a saúde do teletrabalhador em comparação com trabalhador comum.

Para enriquecimento do artigo, será realizado um comparativo com a legislação de outros países sobre o tema e como o teletrabalho vem se desenvolvendo no mundo, tendo como recorte, países da América Latina, vez que o Brasil ocupa lugar de inegável relevância neste cenário.

Por fim, com base nos resultados encontrados, buscar-se-á identificar alterações na dinâmica da relação de teletrabalho e se há um plano de desenvolvimento sendo estruturado e propostas para o futuro dessa modalidade em nosso território.

## 2. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO

O Teletrabalho apresenta suas primeiras concepções no ano de 1970, nos Estados Unidos da América, pelo pioneiro Jack Nilles, um cientista espacial, que trabalhava como consultor num projeto para o Programa Especial da Força Aérea americana, e em suas viagens entre Los Angeles e Washington D.C, acabou desenvolvendo um método próprio de trabalho móvel, utilizando os poucos recursos tecnológicos da época, passou a incentivar a adoção do trabalho à distância por empresas com a perspectiva de melhorar o ambiente coletivo, bem como reduzir os gastos de gasolina e emissão de poluentes.

O Projeto foi financiado pela National Science Foundation, sendo também o responsável pela criação do termo telecommuting “para se referir à possibilidade de se eliminar o trajeto de casa ao trabalho, por meio de recursos das tecnologias de comunicação e informação (information and communication technologies – ICTs)”.

Contudo, o Teletrabalho começou a se acentuar como fenômeno global no século XX e início do século XXI, tendo em vista o enorme avanço tecnológico neste período.

Em decorrência das transformações ocorridas no mundo das relações de trabalho, que contemplou crises econômicas e reflexos que levaram a redução de empregos, ensejando outras formas de trabalho e a queda na utilização de mão de obra, trazendo uma produção intermediada pela informatização.

Surgindo assim, neste período, a necessidade de novas formas de contratação que levam a flexibilização da legislação, jornadas de trabalho e salários passam a ser adaptados, fazem com que mulheres ingressem em larga escala no mercado de trabalho e que sejam elevados os níveis de terceirização. Diante desse contexto, o Direito do Trabalho centraliza a ideia de tutela do trabalhador, procurando não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico.

Para Viégas<sup>4</sup> “os maiores fatores que favoreceram o surgimento do teletrabalho foram a criação de ferramentas como o fax e o e-mail, somadas à possibilidade de se aumentar a capacidade de processamento, de armazenamento, como também de transferência dos computadores, permitiram que esta modalidade de trabalho se concretizasse”.

A partir dos anos 90 há o crescimento do interesse de muitos países em inserir a nova modalidade de trabalho entre as demais exercidas.

---

<sup>4</sup>VIÉGAS, Fabian. **O teletrabalho como forma laboral na era digital**. Artigo Científico. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tematica/trabalhista>.

## 2.1 O teletrabalho no Brasil

No Brasil, por tratar-se de um país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho tem surgido gradativamente, onde há a concretização apenas em alguns segmentos econômicos e profissões, estando prevista no TÍTULO II, CAPÍTULO II-A, artigos 75-A a 75-E, da Reforma Trabalhista, Lei 13.467, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017.

O Teletrabalho no Brasil teve sua matriz no ano de 1997, através do Seminário “Home Office/Telecommuting – perspectivas para o terceiro milênio”, e posteriormente, em 1999, com a criação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), tendo a finalidade de discutir e estudar as práticas do teletrabalho nas corporativas.

Através desta sociedade surgiram diversos livros e palestras sobre o tema, além de representações em outros estados e países, apesar disto o primeiro congresso sobre o assunto (CBT – Congresso Brasileiro de Teletrabalho) foi realizado em 2006, com o apoio da Sobratt e da ESPM.

Nos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas e ganhou força a Lei nº 12.551/2011, sancionada pela presidente Dilma Rousseff, em seu segundo mandato, que tangenciou o tema, alterando assim o art. 6º da CLT modificando seu *caput*, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância”, atribuindo aos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais.

A partir de então, o teletrabalho passou a existir em boa quantidade de empresas no Brasil, que permitiram que seus empregados trabalhassem à distância, de suas casas ou postos de trabalho, sendo a maioria dessas empresas estrangeiras, sendo que até 2008, o Serpro era a única empresa na administração pública brasileira praticando o teletrabalho.<sup>5</sup>

Em 2009, o TCU (Tribunal de Contas da União) adotou a possibilidade de teletrabalho, em 2010, a Receita Federal, já em 2012 foi a vez do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Devido estas constantes mudanças, ao longo do tempo muitas foram as reformulações do trabalho e o surgimento de novas profissões em razão das “tecnologias de informação e de comunicação tornaram-se um elemento indissociável do desenvolvimento da atividade econômica, constituindo-se em fator cada vez mais

<sup>5</sup> PINTO, J. O. Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO. Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003.

importante na organização e estruturação das sociedades modernas” conforme enuncia Fincato.<sup>6</sup>

Nesse novo modelo de trabalho o esforço físico humano passa a ser substituído pela atividade tecnológica informatizada, e dessa forma, a relação tradicional de trabalho, concede espaço as inovações e as novas relações contratuais.

Atualmente o teletrabalho apresenta-se cada vez mais abrangente, “refletindo a realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas e os desafios próprios da produção delineados pela contemporaneidade. Sua prática enfatiza: flexibilização, competição globalizada, trabalho intensivo em conhecimento, autonomia e qualidade de vida, entre outros”.<sup>7</sup>

O paradigma do teletrabalho, no século XXI, é contextualizado pela utilidade e o interesse econômico das empresas, onde os empresários passam a enxergar a economia do conhecimento como fonte de produtividade, passando a adotar uma cultura de trabalho à distância, de modo flexível, para obtenção de uma maior produção.

É importante salientar que a Organização Internacional do Trabalho já tratou do teletrabalho, como uma modalidade de trabalho em 1996, através da Convenção nº 177, essa Convenção assegurava a igualdade para todos os trabalhadores que realizam o trabalho em domicílio e aqueles que trabalham dentro de uma determinada empresa.

No Brasil, nos últimos anos, houve um grande avanço quanto o reconhecimento do teletrabalho, possuindo hoje previsão legal na Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017, responsável por alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com forte inspiração no Código do Trabalho Português.

O teletrabalho, diante de suas características, possui as mais diversas formas de ser realizado, permitindo que essa modalidade venha avançar e assim contribuir tanto para o trabalhador quanto para as empresas.

Segundo estudo realizado pela Sobratt,<sup>8</sup> o Brasil tem atualmente 15 milhões de teletrabalhadores, ou funcionários que desempenham suas funções a distância. Nas empresas privadas, os números correspondem à 68% dos empregados. Os dados fazem parte de um levantamento produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apresentados pelo presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), Wolnei Tadeu Ferreira.

<sup>6</sup> FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional. In: Direito do trabalho IV organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

<sup>7</sup> COSTA, Isabel de Sá Affonso. Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: EBAPE/ FGV, 2004.

<sup>8</sup> SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES - SOBRATT. Câmara dos Deputados discute regras do trabalho remoto no país. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/15032017-camara-dos-deputados-discute-regras-do-trabalho-remoto-no-pais>>

A pesquisa detalhada ainda informa que as empresas de pequeno porte são mais adeptas ao teletrabalho do que as de médio ou grande porte. Além disso, 89% dessas empresas optaram pelo teletrabalho devido à facilidade em atrair talentos; 87% pela otimização de processos internos; 85% devido à retenção dos colaboradores. Outro dado interessante aponta que 74% utilizam desse recurso para viabilizar ou manter as estratégias de negócios para superar o período de crise.

Assim, observa-se que os teletrabalhadores desenvolvem suas atividades nas mais diversas formas, podendo estar ligados às empresas por um escritório-satélite, centro de teletrabalho, tele-cottage, teletrabalho móvel, nômade ou tele-serviço.

### 3. NATUREZA JURÍDICA DO TELETRABALHO

No teletrabalho, assim como na relação de trabalho comum, existe a necessidade de elaboração de um contrato expresso (escrito ou verbal) ou tácito, gerando assim um pacto entre as partes.

No contrato de teletrabalho devem estar especificados o tipo de trabalho a ser desenvolvido, o período e qualidade daquele serviço, tudo conforme artigo 75-C, da Lei nº 13.467:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Conforme, Alice Monteiro Barros,<sup>9</sup> “para definir a natureza do vínculo existente entre o teletrabalhador e o empregador, serão necessários os elementos tradicionais e os típicos do teletrabalho. A subordinação jurídica denominada telessubordinação, poderá manifestar-se durante a execução do trabalho, ou relação ao resultado. Menciona-se a substituição do controle da atividade pelo controle do resultado”.

E, a esse respeito, Lenuzza<sup>10</sup>, afirma que:

Se o contrato celebrado entre o teletrabalhador e a organização da empresa contiver requisitos previstos no artigo 3º da CLT, ter-se-á um teletrabalho com características de relação de emprego, sujeito, portanto, às regras da legislação trabalhista. Entretanto, se o contrato entre as partes (tácito ou expresso) não contemplar os requisitos do artigo 3º da CLT, provavelmente se terá um teletrabalho autônomo.

<sup>9</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011.

<sup>10</sup> LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho. UCS – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul. 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp067900.pdf>.



Nesse sentido, percebe-se que o contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho deve conter especificamente a relação de trabalho existente entre as partes, resguardando assim os direitos entre estas.

É imprescindível que tais requisitos sejam observados, através de uma nova ótica, ou seja, voltadas as tecnologias, como a internet, a robótica e a informática. Existe a necessidade dessa visualização para que se tenha a identificação da relação de trabalho entre empregado e empregador, uma vez que aquele trabalhador não estará trabalhando nas dependências da empresa. Devem ser, portanto, observadas as atividades realizadas pelo empregado, como: controle de jornada, condições de trabalho, hierarquia, supervisão, entre outros.

Lenuzza destaca ainda que:<sup>11</sup>

Quanto à subordinação jurídica, o trabalho deve ser realizado na forma determinada pelo empregador, sendo por ele assentada a quantidade e qualidade do serviço, horário de envio, labor, intervalo, reuniões e todas as outras decorrentes do seu poder hierárquico, limitado, entretanto, às normas legais e contratuais para assim evitar abusos de poder.

A partir do desenvolvimento tecnológico, atualmente pode ser controlado todo o trabalho realizado pelo teletrabalhador através do sistema de controle de jornada, desenvolvimento de atividades, qualidade dos serviços, quantidade e ainda a necessidade do cumprimento das tarefas confiadas aquele trabalhador.

É importante destacar ainda, que essa nova modalidade de trabalho, deve ser observada a partir do contexto da contratação do empregado, pois:

No atual contexto, grande parte das modalidades dos serviços dessa natureza afasta a aplicação das regras legais do contrato de trabalho subordinado e permanente (...) a justa proteção de quem trabalha não há de ser procurada na interpretação com o espírito do passado, mas sim por via normativa na linha de um minicontrato de trabalho, assim entendidos uma sinopse de proteção mínima junto à empresa (...) fora da empresa, proteção mais adequada de natureza previdenciária, com reformulação das regras vigentes, atendendo ao critério das prioridades mais importantes, como convém às fases de recursos medidos e controlados.<sup>12</sup>

Dessa forma, apesar de desenvolver seu trabalho em um ambiente diferenciado do convencional, ele deve ser protegido em relação aos direitos trabalhistas como qualquer outro indivíduo que desenvolve seu trabalho dentro da organização. Assim, devem ser observados todos os requisitos necessários para que aquele empregado seja amparado

<sup>11</sup>LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho.UCS – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul. 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp067900.pdf>.

<sup>12</sup>LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. **Teletrabalho**: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho.UCS – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul. 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp067900.pdf>. Acessado em 15/08/2018.

na legislação trabalhista que também vai se adequando as novas modalidades de trabalho.

Quanto ao exame dos elementos capazes de caracterizar a subordinação jurídica, este deverá ser feito através de uma análise a fim de revelar o vínculo empregatício existente. Nesse sentido, Alice Barros elenca indicadores relevantes para realização desta:

A submissão do teletrabalhador a um programa informático confeccionado pela empresa, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do empregado; o fato de o credor do trabalho ter a faculdade de escolher e substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; disponibilidade de tempo em favor do empregador, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento, sob pena de sanção disciplinar. Outro indício consiste em ser a empresa proprietária dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc); recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; assunção de gastos pelo credor do trabalho com água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos e outros. A esses indícios acrescenta-se a integração do teletrabalhador na organização empresarial, a qual se manifesta pelo grau elevado de confiança, e participação na vida da empresa, dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual na respectiva página, fatos que não ocorrem com os profissionais que trabalham como sujeito de um contrato civil ou mercantil.<sup>13</sup>

Assim, o teletrabalhador ao desenvolver suas atividades no ambiente doméstico ou em qualquer outro local, deve receber tratamento e ser reconhecido como empregado dentro de suas especificidades, existindo assim o vínculo entre trabalhador e empregador.

#### **4. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO PELA REFORMA TRABALHISTA**

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que já é utilizada em vários países, há décadas, principalmente na América do Norte e Europa.

No Brasil, tal modalidade de trabalho tem surgido lentamente, tendo alcançado crescimento nos últimos anos, porém, até pouco tempo, não existia segurança jurídica em relação a sua adoção.

---

<sup>13</sup> BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho. 10. ed.** São Paulo: LTr, 2016.

A partir da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), esta modalidade passou a ser regulamentada, contribuindo para ampliação do rol de formas de trabalho, bem como, fazendo referência aos meios informatizados para seu controle e supervisão.

A redação da referida lei trouxe um título específico para tratar do tema, assim, em seu TÍTULO II, CAPÍTULO II-A, artigos 75-A a 75-E, foram destinados a normatizar desta modalidade de trabalho.

Segundo Sérgio Ferreira Pantaleão,<sup>14</sup> a Reforma Trabalhista implementou uma prática que já era adotada por várias empresas e profissionais que, perante várias dificuldades que se constata no deslocamento da sua casa até o trabalho (e vice-versa), como também com os gastos necessários para que o empregado desenvolva suas atividades no local de trabalho, escolheram por utilizar a tecnologia, viabilizando a redução de custos e preservar o contrato de trabalho com seu funcionário.

No entanto, o teletrabalho já era apreciado no art.6º da [CLT](#), em seu parágrafo único, no qual dispõe:

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.

Contudo, a aplicação dessa legislação possuía várias brechas, que buscaram ser sanadas pela Reforma Trabalhista. A partir daí se reduziu essas preocupações, acrescentando um conceito legal para o teletrabalho e estabelecendo as condições para sua execução. Isso proporcionou maior segurança jurídica, tendo em vista que esta espécie de trabalho vem tornando-se mais comum nas relações de trabalho.

A referida reforma oferece uma diferenciação entre o teletrabalho e o trabalho externo. Vejamos:

Art. 75-B – a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Nesse sentido, a modalidade de teletrabalho passa a ser conferida como uma forma de trabalhar fora das dependências do empregador, utilizando a tecnologia. Salienta-se ainda que a reforma trabalhista também deixa claro que os esses trabalhadores tem os mesmos direitos trabalhistas que os demais. Porém, não são computados os atrasos, descontos, advertências, suspensões por atraso, entre outros.

---

<sup>14</sup>PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. Disponível em: < <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm> >

Assim, a reforma trabalhista contribuiu para que houvesse um maior entendimento entre trabalhador e empregado, pois, até a regulamentação não se sabia exatamente qual a forma aplicada para aquele trabalhador e as exigências legislativas a serem aplicadas.

Contudo, a Reforma Trabalhista ainda apresenta lacunas entre a relação empregado e empregador, bem como ignora a possibilidade do cômputo de seu controle de jornada, dispensando qualquer pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, vide inciso III, artigo 62, da CLT, onde estes, foram excluídos do capítulo celetista da duração do trabalho, não os limitando à duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais previstas no art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII, da CF/88.

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

**III – os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (grifo nosso)**

O referido dispositivo fere a existência do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, uma vez que existe o vínculo de emprego e a lei não faz distinção entre o trabalho realizado na sede da empresa com aquele que é realizado fora da mesma.

Frente esta problemática, faz-se necessário uma compreensão mais aprofundada de como essa controvérsia vem sendo tratada pelo nosso Sistema Judiciário.

## **5. CONTROLE DE JORNADA E A MODALIDADE DE TELETRABALHO**

A Lei nº 13.467/2017<sup>15</sup>, também conhecida como Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, regulamentou o teletrabalho no artigo 75-B e trouxe suas implicações legislativas sobre a referida modalidade.

<sup>15</sup>BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>, acesso em 10 de junho de 2019.

Quando se trata do controle da jornada de trabalho, percebe-se que ainda existe uma polêmica, pois, ao ser reconhecido como trabalhador, a reforma não deixa clara a possibilidade do controle da jornada de trabalho do empregador para com trabalhador.

Ao analisar o contexto do artigo 6º da CLT:

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.

§ 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.

O referido dispositivo deixa claro a existência do controle da jornada de trabalho do teletrabalhador, uma vez que existe o vínculo de emprego. Além disso, a lei não faz distinção entre o trabalho realizado na sede da empresa com aquele que é realizado fora da mesma, podendo ser no domicílio ou à distância, bem como, o emprego das tecnologias para a realização do mesmo.

Contudo, a reforma trabalhista, dispensa qualquer pagamento de horas extras aos teletrabalhadores, como pode ser conferido no inciso III, artigo 62, da CLT, onde fica nítido que é dispensado ao empregador qualquer controle sobre a jornada de trabalho do teletrabalhador.

Conforme apresentado por Miziara<sup>16</sup>:

O trabalhador foi expressamente excluído do capítulo celetista da duração do trabalho, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT. Assim, ao lado dos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) a dos gerentes e equiparados (inciso III), o teletrabalhador não possui direito à limitação da duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 58 da CLT c/c art. 7º, inciso XIII, da CF/88).

Dessa forma, percebe-se que o teletrabalho encontra-se em desvantagem aos demais trabalhadores, ou seja, com aqueles que trabalham diretamente no seio da empresa, pois, foi-lhe retirado o tratamento igualitário, ferindo o estabelecido na Constituição Federal de 1988, quando afirma que todo trabalhador deve receber pelas horas trabalhadas, além daquelas que são regulamentadas de acordo com a atividade que exerce.

A esse respeito, Alice Barros<sup>17</sup> diz que devem existir exceções do artigo 62 da CLT, pois, deve-se verificar não em razão da função que o trabalhador exerce, mas pela fiscalização, independentemente do cargo ocupado pelo colaborador. Assim, se o empregado estiver sobre controle do empregador, deve o mesmo ser remunerado pelas horas que trabalhou, além das permitidas pela legislação.

<sup>16</sup>MIZIARA, Raphael. Teletrabalho: Consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho-10042018>.

<sup>17</sup>BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

Raphael Miziara<sup>18</sup> afirma que:

Logo, se o empregado, embora em regime de teletrabalho, estiver sujeito ao controle de horário de trabalho, como, por exemplo, por meio de sistemas de log in e log off no sistema, ou por controle remoto, vigilância por câmaras ou qualquer outro meio de comando e fiscalização, surgirá o direito ao pagamento das horas extras, como, o propósito, sucede com as demais hipóteses do art. 62 da CLT. Nesses casos, vale registrar, caberá ao empregado o ônus da prova quanto ao controle de horário.

É importante salientar ainda que, mesmo ocorrendo controle indireto sobre o teletrabalhador, ele terá direito ao pagamento das horas extras. Assim, somente quando tornar totalmente impossível o controle sobre a jornada de trabalho, que estará afastado o direito ao pagamento das horas extraordinárias, conforme já decidido pelo SBDI-1 do TST, em relação ao que se encontra regulamentado no inciso I, do art. 62 DA CLT.

Horas extras. Motorista. Rastreamento de veículo por satélite. Controle indireto da jornada de trabalho. Inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT não depende apenas do exercício de trabalho externo, mas também da impossibilidade de controle de horário pelo empregador. No caso, a Egrégia Turma consignou que a empresa detinha a possibilidade de fiscalizar a jornada de trabalho desenvolvida, ainda que a finalidade precípua do rastreamento consistisse na proteção contra roubos. Indubitável, portanto, que o empregador exercia o controle indireto sobre os horários cumpridos pelo empregado. Somente quando se revelar inteiramente impossível o controle, estará afastado o direito ao pagamento de horas extraordinárias, em razão da liberdade de dispor do seu próprio tempo, a exemplo do que ocorre, mesmo nesses casos, com o intervalo para refeição, cujo gozo é presumido, diante da autorização legal para dispensa do registro. Nesse contexto, o reclamante tem direito às horas extras. [...]. (E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 23/02/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017 – Informativo TST nº 153).

Dessa forma, é possível salientar que quando não existir a possibilidade de controle da jornada de trabalho, não tem o empregador sofrer as sanções da legislação, pois fica a cargo do próprio trabalhador controlar as horas trabalhadas e, desde que acordado, o mesmo não deve exceder aquilo que foi estipulado entre empregado e empregador.

Quando se trata de controle das horas trabalhadas, a mesma deve ser realizada de forma remota, não podendo o empregador instalar câmeras para vigiar o funcionário, ou seja, o teletrabalhador, conforme pode ser conferido nas palavras de Quintas<sup>19</sup>, quando diz que: “os meios de controle são admissíveis se, e na medida em que, a possibilidade que deles resulta de controlar à distância a atividade do trabalhador for inteiramente acidental, e não a razão da sua instalação”.

<sup>18</sup>MIZIARA, Raphael. Teletrabalho: Consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho-10042018>.

<sup>19</sup>QUINTAS, Paula. Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des) figurados. Coimbra: Almedina, 2013.

Neste sentido, quando se trata de controle e fiscalização do teletrabalhador gera direito às horas extras, uma vez que a exceção contida no artigo 62, inciso III, da CLT não é absoluta.

Assim, vai acarretar consequências para o empregador, uma vez que limitar a duração máxima do trabalho diário. Controlar o horário de trabalho, mas a limitação do empregado é outra situação. Quando se trata de teletrabalhador, ele poderá desenvolver seu trabalho de acordo com as necessidades e urgências da empresa, mas não será controlado o horário que ele vai desenvolver aquele trabalho.

Cabe destacar que diante de tal poder, deve-se respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana, pois, embora a fiscalização seja um direito do empregador, a mesma possui poder limitado, devendo o empregador manter sigilo quanto à intimidade do empregado.

Quanto à forma de controle, há a inserção do monitoramento eletrônico no mercado, com o uso de softwares que possibilitam o armazenamento e o controle de dados produzidos pelo trabalhador.

Delgado<sup>20</sup> afirma que há limites ao poder fiscalizatório empresarial, embora ainda existam dúvidas sobre as exatas fronteiras aplicáveis a essa prerrogativa. Ainda refere que a Constituição Federal de 1988, rejeita condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que não respeitam a liberdade e dignidade da pessoa física do trabalhador.

Dessa forma, é importante apresentar a distinção entre horário de trabalho, duração do trabalho e jornada de trabalho, conforme o ensinamento de Luciano Martinez<sup>21</sup>:

- a) Duração do trabalho é o tempo de labor legalmente outorgado ou contratualmente oferecido a um empregado. Exemplo: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.
- b) Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, por que toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, por que jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês.
- c) Horário de trabalho é a duração do trabalho com seus limites bem especificados, inclusive com a fixação dos intervalos. Exemplo: um específico bancário trabalha das 10h às 16h15min, com quinze minutos de intervalo, gozados entre as 12h e as 12h15min.

Desse modo, se houver o controle do “horário de trabalho”, o teletrabalhador não possui mais exceção, ou seja, ele não enquadra como trabalhador que não esta sobre o controle, mas sim, sob o controle e com isso surge os demais direitos como a prevenção de doenças ocupacionais do trabalho, os limites de horário de trabalho, entre outros

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

<sup>21</sup> MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 8º ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

direitos trabalhistas, vez que, o que gera horas extras, são o controle do horário de trabalho, não o estabelecimento da jornada.

É possível introduzir nas palavras de Maria Isabel Drummond Oppel Silva<sup>22</sup>, sobre o controle de jornada de trabalho, que:

Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas ao empregador, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somete se enquadra no artigo 62 da CLT se for efetivamente incompatível com o controle da jornada.

A partir da citação é possível identificarmos que, havendo meios e alternativas de controle da jornada de trabalho e sendo o trabalhador requisitado para trabalhar além da jornada designada, ele deve fazer jus ao pagamento das horas extraordinárias, pois, a partir da introdução e desenvolvimento das novas tecnologias, é possível que o funcionário tenha sua jornada de trabalho controlada através do sistema remoto ou outro meio existente que possa fazer a identificação e controle das horas trabalhadas.

Ainda sobre esse respeito, Vólia Cassar<sup>23</sup>, afirma que:

De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um emprego em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contrato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comando legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos.

Se passarmos a analisar sobre a ótica dos trabalhadores externos, é possível perceber que o teletrabalhador pode ser comparado em igualdade de direitos trabalhistas, inclusive jornada de trabalho com estes, uma vez que são parecidos e da mesma forma que o trabalhador externo tem seus direitos garantidos, inclusive a jornada de trabalho, pois, também podem e devem ter direito sobre as horas extraordinárias realizadas sobre a jornada convencional.

Ao estabelecer que o teletrabalhador não tem direito sobre as horas extraordinárias, a redação do artigo 75-A é inconstitucional, uma vez que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVI, estabelece que todo trabalhador esta assegurado a trabalhar 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Assim, em se falando de jornada de trabalho, sugere-se que sejam observadas a aplicação extensiva e analógica do direito comparado, e ainda a interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988, com o objetivo de observar a isonomia formal e material

<sup>22</sup>SILVA, Maria Isabel Drummond Oppel. Teletrabalho domiciliar: impactos sobre as redes sociais informais dos teletrabalhadores. Universidade Federal de Salvador. Salvador. 2007.

<sup>23</sup>CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017, p. 35.



dos trabalhadores, tanto dos teletrabalhadores como das demais modalidades que encontram-se consagrados pela República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso III e IV c/c 5º, caput e 7º, XXXII, e ainda os arts 6º e 83 do diploma trabalhista de 1943 e as devidas alterações realizadas ao longo do tempo.

A partir desse entendimento, fica evidente que a jornada de trabalho dos teletrabalhadores deve ser recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro, atendendo os requisitos de igualdade e dignidade da pessoa humana, consagrada pela Carta Magna brasileira, uma vez que a referida carta afirma que todos os trabalhadores tem direito ao recebimento de horas extraordinárias sobre a jornada de trabalho que desempenha. Assim, não deve o teletrabalhador ter seu direito retirado ou não reconhecido pela legislação trabalhista.

## **6. DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O CÔMPUTO DA JORNADA DE TRABALHO**

A jurisprudência, quanto aos conflitos que envolvem trabalhadores na modalidade de teletrabalho, vem trazendo decisões significativas sobre o controle de jornada. As ações, em sua maioria, englobam matérias relacionadas às horas extas, adicional noturno, reembolso, reconhecimento do vínculo empregatício e o sobreaviso.

Segundo levantamento da SOBRATT<sup>24</sup>, as ocorrências de reclamações trabalhistas relacionadas ao tema, constituem um número bastante reduzido, levando em consideração de estarmos em um país com o um número considerável de empresas de médio e grande porte que se utilizam do teletrabalho.

Para elucidarmos esta questão, faz-se necessário analisarmos alguns dos julgados que vem sendo proferidos por nossos tribunais, buscando assim, traçarmos um perfil capaz de nos proporcionar o mínimo de segurança jurídica, vejamos:

Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator). (BRASIL, 2010) HOME OFFICE - AUSÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO E CONSEQUENTE CONTROLE DE JORNADA - INCIDÊNCIA DE EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de

<sup>24</sup>SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO: Resolução SMA n.º 24 DE 10 DE Abril de 2013

fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 0000727- 42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015). (grifo nosso) (BRASIL, 2015).

A jurisprudência deixa claro a subordinação jurídica dos teletrabalhadores a partir da possibilidade do controle da jornada de trabalho, uma vez que as tecnologias permitem formas de controlar as atividades laborais daquele trabalhador de forma remota, caracterizando assim a subordinada e resguardando o empregado dos direitos do recebimento das horas extras.

É possível verificar ainda, dois requisitos que vinculam o teletrabalhador ao recebimento das horas extras referente a jornada de trabalho realizada acima daquela acordada entre as partes, ou seja, superior a oito (8) horas diária e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Sabe-se que para a configuração da relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. No entanto, no exercício da função de promotor de vendas, o reclamante exercia atividade essencial para atingir os fins do empreendimento, que abrange a comercialização de produtos fabricados pela terceira reclamada. É a chamada subordinação estrutural, defendida pelo hoje Ministro do colendo Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, ou seja, não há necessidade do empregado receber ordens diretas do tomador para a caracterização do vínculo, basta que o trabalhador esteja integrado ao processo produtivo e à dinâmica estrutural da tomadora de serviços, além do que, no caso em apreço, ficou claro que o autor estava subordinado a supervisores da tomadora dos serviços. Recurso desprovido. (TRTSP – RO 0000877-29.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013. 8ª Turma. Redator designado: Leonardo Dias Borges).

A partir da jurisprudência é possível verificarmos que deve o trabalhador em regime de teletrabalho ter os mesmos direitos reconhecidos aos demais trabalhadores, inclusive acerca do controle da jornada de trabalho. Assim, se o mesmo desenvolver trabalho além daquelas ajustadas entre empregado e empregador, faz *jus* ao recebimento da mesma, conforme pode ser verificado:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178 (TRT-3)  
Data de publicação: 13/03/2017  
Ementa: 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.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS:

SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. 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. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. 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). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. 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. (Brasília, 07 de abril de 2010. Processo nº TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011. Ac. 6ª Turma. Mauricio Godinho Delgado Ministro Relator).

Verifica-se que as decisões dos tribunais alinham-se com o entendimento de que ao teletrabalhador, cabe os mesmos direitos reservados os trabalhadores convencionais, devendo ser comparado aos demais trabalhadores e portanto possuindo capacidade para postular quanto ao controle da jornada de trabalho e ao pagamento das horas extraordinárias quando estas forem violadas.

Dessa forma, tendo em vista a presente análise, conclui-se que o julgamento das lides envolvendo a dinâmica do teletrabalhador deve caminhar em harmonia com o princípio da primazia da realidade sobre a forma, tornando-se imprescindível para manutenção do emprego sem supressão injusta de direitos, resguardando assim a relação de emprego.

## **7. PREVENÇÃO ÀS DOENÇAS E ACIDENTES NO TELETRABALHO**

O atual cenário de tecnologias de informação faz surgir novas formas de trabalho, como o teletrabalho, e também novos métodos de controle desses serviços prestados pelo empregado, em razão de ser exercido em local fora do ambiente da empresa.

Assim sendo, torna-se fundamental o estudo das implicações dessa nova relação quanto a possibilidade de violações aos direitos fundamentais do trabalhador, principalmente no que diz respeito às doenças, físicas e psicológicas, e quanto ao acidente de trabalho.

Dessa maneira, buscando dispor sobre as medidas de proteção e saúde do teletrabalhador, a reforma estabeleceu no artigo 75-E:

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.

Como podemos observar, o legislador mantém a lógica do trabalhador comum, prevista na CLT, em seu art. 157, onde determina que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor, instruindo-os para que haja precaução, averiguemos:

Art. 157 – Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

**II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (grifou-se)**

III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Destarte, conforme orientações de Poliane Rodrigues, a Reforma exige que o empregador instrua seus empregados quanto à maneira de se evitar um acidente ou uma doença ocupacional, os empregados deverão assinar um termo de responsabilidade onde o empregado compromete-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> RODRIGUES, Poliane. 2018. O TELETRABALHO E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA. *JUS*. [Online] 2018. <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>.

Ante o exposto, percebemos que o legislador apenas determinou ao empregador o dever de instruir o trabalhador acerca dos cuidados necessários à manutenção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, sem, contudo, estabelecer como se fará a distribuição das responsabilidades nestes casos.

Condensadamente, o dispositivo não vincula o empregador às suas responsabilidades em prevenir os acidentes de trabalho e segurança no ambiente de trabalho, sendo omissos quanto ao fornecimento de EPC/EPI's (equipamentos de proteção coletiva e equipamentos de proteção individual) ao teletrabalho.

Segundo a norma regulamentadora de saúde e segurança do trabalhador NR-1, item 1.7 e NR-6, item 6.6, cabe ao empregador:

a) cumprir e fazer cumprir às disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho; (101.001-8 / I1)

b) elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos. (101.002-6 / I1) (Alterado pela Portaria SIT 84/2009).

c) informar aos trabalhadores: (101.003-4 / I1)

I – os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;

II – os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;

III – os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;

IV – os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

d) permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho. (101.004-2 / I1)

e) determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. (Redação dada pela Portaria SIT 84/2009)

*Quanto as responsabilidades do empregador.* (alterado pela Portaria SIT/DSST 194/2010), cabe quanto aos Equipamentos de proteção Individuais:

a) adquirir o adequado ao risco de cada atividade;

b) exigir seu uso;

c) fornecer ao trabalhador somente o aprovado pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação;

e) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado;

f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica; e,

g) comunicar ao MTE qualquer irregularidade observada.

h) registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. (Inserida pela Portaria SIT/DSST 107/2009)

Isto é, o descumprimento das normas, por parte do empregador resulta em culpa por negligência, e aqui, podemos traçar um comparativo com o Direito Português, onde há a fiscalização patronal do ambiente de trabalho, onde um Engenheiro ou Técnico de Segurança do Trabalho visita o ambiente do empregado.

Conforme salienta José Felipe Rangel da Silva ao alegar que:

Cabe salientar, que este termo não elimina a responsabilidade do empregador, se caso seja confirmada sua culpa. Devendo o empregador supervisionar o lugar de trabalho e a efetivação do cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.<sup>26</sup>

Contudo, nossa reforma trabalhista é omissa nessa questão, mesmo o trabalho seguro sendo salvaguardado por nossa Constituição Federal.

Dessa forma, o entendimento majoritário é que para atingir o sucesso no teletrabalho, deve ser realizada a implementação desta modalidade conforme o perfil psicológico e profissional do teletrabalhador, bem como de seus supervisores, características básicas são consideradas essenciais para estes profissionais, como:

Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativas; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; automotivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais.<sup>27</sup>

Assim, entende-se que os instrumentos de trabalho adequados, manutenção e qualidade do ambiente de trabalho, são fatores essenciais para o estabelecimento de uma

---

<sup>26</sup> SILVA, José Felipe Rangel da. 2018. Conteúdo Jurídico. O teletrabalho e o advento da reforma trabalhista <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-teletrabalho-e-o-advento-da-reforma-trabalhista,590673.html>>

<sup>27</sup> SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013.

rotina de teletrabalho apropriada, sendo de crucial importância o debate acerca da regulamentação da saúde e segurança dos trabalhadores que laboram nessa modalidade, vez que sua ausência abre espaço para o negligenciamento destes trabalhadores, resultando em riscos pessoais aos empregados e à reputação da empresa.

## 8. DIREITO COMPARADO

O teletrabalho tornou-se uma modalidade difundida no mundo inteiro, devido a sua atratividade de benefícios e amplitude de realização, bem como pela redução de custos para o empregador e empregado, assim sendo, devemos analisar não só como o Brasil define e legisla este tema, mas também traçarmos um comparativo com os demais países, em especial, os países da América Latina, visto que o Brasil ocupa posição de inegável relevância nesse contexto.

Buscando obter uma visão mais aprofundada da normatização do teletrabalho pelo mundo, faremos aqui, um levantamento de como esta modalidade vem sendo abordada na legislação de países como: México, Chile, Argentina, Colômbia e Equador.

No México, o teletrabalho pode ser classificado em 4 modalidades diferentes, segundo a Academia Internacional de Teletrabalho (ITA), sendo elas: O Trabalho Parcial; Trabalho Compartilhado; Trabalho de Casa e o Trabalho Comprimido.

A nomenclatura correta, conforme a Lei Federal do Trabalho mexicana, Título 6, Capítulo XII, é Trabalho em Domicílio, definido como a execução habitual para realização do trabalho em domicílio do empregado ou em local de livre escolha, sem que ocorra a vigilância ou direção do seu empregador de forma direta, assim utilizam de tecnologias da informação e comunicação para realizá-la.

Define também que o Trabalhador em Domicílio tem que se inscrever previamente no Registro de Empregadores do Trabalho a Domicílio que será o responsável por realizar periodicamente inspeção no ambiente de trabalho.

As empresas que optarem por aderir ao teletrabalho no México deverão considerar todas as normas estipuladas por eles, incluindo os registros, além disso, o empregador deverá contar com a tecnologia de informação desenvolvida na área do domicílio do empregado, levando em conta que nem todas as áreas do México tem alcance tecnológico adequado.

No Chile, o reconhecimento do teletrabalho se deu após a promulgação da Lei nº 19.759 de 2001, que alterou o Código de Trabalho ampliando seu rol para incluir esta modalidades de contratação, assim, no artigo 22 da referida lei há a disposição de que serão excluídos da limitação de jornada os trabalhadores contratados para prestarem

serviços preferencialmente fora do lugar de funcionamento da empresa, mediante a utilização de meios informáticos e de telecomunicações.

Apesar de não abordar expressamente sobre o teletrabalho, analogicamente entendeu-se que caberia sua inclusão, vez que ambas tratam-se do serviço prestado preferencialmente fora do local da empresa através de meios tecnológicos.

Conforme, Pâmela Igesca Ferreira, Advinda a Reforma Trabalhista de 2016, atual código de trabalho do Chile, o teletrabalho foi reconhecido, os trabalhadores que optarem por essa modalidade deverão cumprir certos requisitos que acordarem com seus empregadores, como a possibilidade de cumprirem suas funções fora da empresa, autorizando os sindicatos e o trabalhador solicitarem ao seu empregador sua mudança para o teletrabalho<sup>28</sup>

Apesar disto a aplicação do teletrabalho no Chile, ai é complexa, pois ainda existem muitos debates doutrinários sobre a natureza jurídica do teletrabalho e da existência ou não de vínculo de subordinação e dependência.

Já na Argentina, com o intuito de estudar a necessidade da regulamentação do teletrabalho, foi requisitado pela universidade de Buenos Aires em 2001, que fosse formada uma Comissão de Teletrabalho. Mas a mesma foi criada no ano de 2003, e somente em 2007, foi mostrado o primeiro projeto de lei de teletrabalho.<sup>29</sup>

No entanto, a Argentina não possui uma lei específica sobre o teletrabalho, mas mostra-se caminhando para o desenvolvimento definitivo de uma legislação específica, vez que apresentou cerca de sete projetos de lei entre os anos de 2007 e 2014, conquistando em 2013 sancionamento da Lei 2.861 de Promoção e Difusão do Teletrabalho em nível provincial, bem como a produção de resoluções e a elaboração de manuais de boas práticas de saúde e segurança do Teletrabalho.

Na Colômbia, por sua vez, o Presidente da República junto com o Ministério do Trabalho, Tecnologia, Informação e Comunicações, assinou o Decreto n.º 0884 de 2012, no qual regula a Lei n.º 1221 de 2008, como forma de legitimar o teletrabalho em seu território.

Conforme a Lei n.º 1221 de 2008 (Decreto n.º 0884 de 2014) o teletrabalho esta regulado na Colômbia, como forma de organização que consiste no desempenho de atividades remuneradas utilizando como suporte as tecnologias da informação e comunicação para o contato entre trabalhador e empresa sem requerer a presença física do empregado em lugar específico de trabalho.

<sup>28</sup> FERREIRA, PÂMELA IGESCA. 2017. O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. ESCOLA PAULISTA DE DIREITO – EPD. SÃO PAULO: s.n., 2017. pp. 34,35,36,37.

<sup>29</sup> FERREIRA, PÂMELA IGESCA. 2017. O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. ESCOLA PAULISTA DE DIREITO – EPD. SÃO PAULO: s.n., 2017. pp. 34,35,36,37.



Segundo a Academia Internacional do Teletrabalho da Colômbia, estabeleceu-se três modalidades de teletrabalho:

Teletrabalho Suplementário: são trabalhadores com contrato laboral que alternam suas tarefas em distintos dias da semana entre a empresa e um local fora dela usando as Tecnologias da Informação para o seu cumprimento, efetuando o teletrabalho ao menos 2 dias da semana.

Teletrabalho Autônomo: São trabalhadores independentes ou empregados que usam a tecnologia da informação para fazer suas tarefas em qualquer lugar escolhido por ele.

Teletrabalho Móvel: Trabalhadores que utilizam dispositivos móveis para executar suas tarefas, pois seu trabalho permite ausentar-se com frequência da empresa, não tendo assim um lugar definido para executar suas tarefas.

Hoje a Colômbia figura uma posição de referência no quesito teletrabalho, muito devido às constantes atualizações e estudos de percepção dessa modalidade, possibilitando uma avaliação sobre o impacto do teletrabalho na vida dos envolvidos nesta relação.

Por fim, temos o Equador, que desde 2015, sua Assembleia Nacional vem buscando estabelecer uma norma que permita influenciar os empresários para uma cultura de teletrabalho.

Posterior às diversas tentativas, estabeleceu-se a Normativa nº 190, com foco nas pessoas que já possuem um trabalho e que façam em modalidade de teletrabalho.

Em âmbito nacional, e com caráter comparativo, o Brasil já regra as relações de teletrabalho, possuindo seu reconhecimento na Reforma Trabalhista, tomando por referência experiências de outras nações para construir seu modelo, dispondo de regulamentação para o teletrabalho por meio de norma, mesmo que abrangente, em relação a uma situação vivenciada por trabalhadores de todo país, rompendo assim parcialmente com a insegurança jurídica acerca do tema e contribuindo para o uso desse sistema por um número maior de empresas.

## **9. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO**

Frente a facilidade e dinamismo na execução do teletrabalho, temos a promoção de uma relação de emprego com características diferentes das convencionais, que exprime, vantagens e desvantagens tanto para o empregado como para o empregador. Neste sentido, Gilmar Junior, contextualiza o tema:<sup>30</sup>

<sup>30</sup> JUNIOR, Gilmar. TST regulamenta teletrabalho para seus servidores. Postado em 15 abril 2013. Disponível em: [www.egov.ufsc.br/portal/conteudo;/notc3adcia-trt-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores-](http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo;/notc3adcia-trt-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores-)

O teletrabalho é uma forma mais versátil de se produzir nos dias de hoje. O empregado que executa essa maneira de trabalho realiza a produção técnica de seus serviços à distância, sem depender das instalações e recursos diretos daquele que o contrata, sendo geralmente realizado na estrutura doméstica. O teletrabalho surgiu devido ao declínio de infra-estrutura das cidades e do atual nível de difusão da tecnologia. Notavelmente é uma maneira de se trabalhar evidenciada com o avanço da tecnologia, e entre benefícios e malefícios, considero essa liberdade dada ao trabalhador de poder realizar seu trabalho da maneira que mais lhe achar conveniente e proveitosa um grande avanço, visto que podemos muitas vezes observar que o rigoroso controle de carga horária faz muitos trabalhos apresentarem uma produtividade baixa. Além de ser uma forma mais rentável, dada a diminuição do tempo gasto com o trajeto para o serviço, consideremos também os gastos com a formação da estrutura para se receber esse empregado. Resumindo, pode-se economizar tempo e gastos e aumentar a produtividade. É considerada uma forma de trabalho mais prática, visando a flexibilidade da carga horária e maneira de conduzir o próprio trabalho. Alguns aspectos que podemos citar enfocando as características acima seriam a livre escolha do trabalhador de realizar seu trabalho em momentos propícios que lhe renderão uma maior produtividade, assim como evitar diversos transtornos como o deslocamento até o trabalho, enfrentando trânsito, horários rígidos, e também a maneira de adaptar seu trabalho à forma adequada que escolheu, ou seja, trabalhar dentro de casa, ao ar livre, no período noturno, entre escolhas cabíveis ao trabalhador. É notável que essa flexibilidade conseguida pelo teletrabalho só seja possível com um controle mais preciso sobre as atividades do trabalhador e exige também uma relação de maior confiabilidade entre o empregador e o empregado. [...]

Quando passamos a analisar o teletrabalho sobre o ponto de vista da qualidade de vida, a questão se torna um ponto comum entre empregadores e empregados, pois a possibilidade de flexibilização da jornada permite que ambos distribuam melhor o tempo.

Assim, na medida em que gera economia do tempo, permite uma maior dedicação em outras áreas e atividades que fogem às relacionadas ao ambiente de trabalho, viabilizando de modo significativo o relacionamento com filhos, cônjuges, familiares, amigos e dedicação em atividades físicas.

Corroborando com o pensamento do escritor James L. Gibson, cada vez mais as empresas estão trabalhando para definir os cargos e oferecer benefícios aos funcionários, de forma a promover o equilíbrio entre as vidas profissional e pessoal.<sup>31</sup>

Outros fatores que exemplificam o rol de vantagens quanto à disposição de tempo envolvem situações em que os trabalhadores conseguem conciliar o ofício com

<sup>31</sup> GIBSON, James L., Ivancevich, John M, Donnelly, James H., Konopaske, Robert. Organizações – Comportamento, Estrutura e Processos, 12ª edição. Página 245. São Paulo. Mcgraw Hill, 2006.

necessidades pessoais, como auxiliar um parente que necessita de cuidados médicos, ou o caso das mães que desejam ficar mais próximas de seus filhos findado o período de licença-maternidade.

Segundo dados da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT, apesar dos trabalhadores engajados no mercado em teletrabalho expressarem maior satisfação em relação ao uso do tempo e à qualidade de vida, há a percepção do aumento de horas trabalhadas, aumento da produtividade e também de custos para os trabalhadores que trabalham em casa.

Contudo, a possibilidade que tem o teletrabalhador em criar seu próprio horário de trabalho, pode induzi-lo a não diferenciar o tempo de trabalho e o tempo livre, levando a desempenhar suas atividades de maneira compulsiva, essa circunstância poderá gerar depressão, mal humor, cansaço, indisposição e diversos outros tipos de problemas de saúde ao teletrabalhador, o que entende-se como desvantagens do labor.<sup>32</sup>

Outra desvantagem da modalidade do teletrabalho refere-se à questão do empregado, exercendo suas atividades em sua residência, não conseguir separar o trabalho de sua família. Ou seja, o empregado passa a relacionar-se com sua família durante a execução de suas atividades, comprometendo, assim, sua concentração, o que também poderá afetar sua produtividade. Há também, casos em que o trabalhador poderá se colocar em situações conflitantes com seus familiares durante a prestação de serviços.<sup>33</sup>

Para os empregadores, outros fatores favorecem a sua adoção, como a redução de espaços, custos com infraestrutura, riscos de acidente de trajeto ou atrasos, o que pode resultar em aumento da produtividade.

Quanto aos funcionários, os pontos positivos são economia de tempo em deslocamento e redução dos custos com transporte e alimentação, bem como a redução de gastos com vestuário.

As melhorias na qualidade de vida e do convívio social são fatores determinante para os que optam por exercer o trabalho a distância, no entanto, existem aqueles que apontam a falta de contatos com outros profissionais como uma dificuldade na realização das tarefas diárias.

Há portanto, o isolamento destes trabalhadores, excluindo-os das relações sociais durante a prestação de serviços, o que poderá, eventualmente, prejudicar sua produtividade.

---

<sup>32</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6.Ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2010.

<sup>33</sup> SILVA, Joseane Maira. Direito do trabalho e direitos autorais: investigação acerca dos possíveis conflitos de titularidade decorrente do desenvolvimento de software por empregado contratado no regime de teletrabalho

A ausência de relacionamento estreito com supervisores talvez isole suas possibilidades de promoção e ascensão profissional.<sup>34</sup> Existe a possibilidade, ainda, de que o teletrabalhador se torne um viciado em trabalho, caso confunda vida profissional e privada. Gil Gordon, consultor em teletrabalho, alerta que : “Somente porque o escritório está mais próximo de você, não significa que você precisa passar mais tempo trabalhando”.<sup>35</sup>

Alice Monteiro de Barros instrui:

Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional.<sup>36</sup>

Em relação ao tempo de execução das atividades, é possível notar que o empregado poderá ultrapassar o tempo de serviço, dado que, perde o controle do tempo, já que exerce suas atividades em sua residência, o que, conseqüentemente, acarretará uma prestação de serviço extensiva e com maiores chances de erros.

Outra desvantagem refere-se ao empregado, pois, por estar em contato direto com meios telemáticos e informatizados, acaba por comprometer sua saúde, ou seja, problemas visuais que poderão acarretar prejuízos futuros em razão da utilização excessiva destes equipamentos, por utilizá-los diariamente.

Ademais o empregado necessita de investimentos em meios de comunicação informatizados ou telemáticos, em razão de ser obrigatória a presença de equipamentos de tecnologia para a caracterização dessa modalidade de trabalho.

Nesse tipo de trabalho, a tecnologia abre espaço para uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica subordinado ao empregador indiretamente, criando-se assim a telessubordinação. O trabalho geralmente é realizado fora da fiscalização direta do empregador, comum em atividades com conhecimentos especializados, podendo ser em domicílio, onde o empregado pode fazer o horário que desejar, mostrando uma subordinação menos intensa que pode ser entendida como “subordinação virtual”. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo número de toques, produção, relatórios, e horários de entrega de sua prestação de serviços.<sup>37</sup>

Outro fator problemático na relação de teletrabalho envolve o direito à desconexão, buscando assegurar a dignidade da pessoa humana, visto que ao

<sup>34</sup>HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli, op. cit., p. 44.

<sup>35</sup>MELLO, Alvaro. Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark; ABRH-Nacional, 1999, p. 52. Disponível em: . Acesso em 25/07/2012.

<sup>36</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6.Ed. rev. e atual. São Paulo: LTR, 2010.

<sup>37</sup> MARTINS, Sergio Pinto. "Teletrabalho". Repertório IOB - Trabalhista e Previdenciário, n. 18/2001.

desvincular-se das atividades relativas ao trabalho, preserva-se a saúde física e mental do empregado, vez que é necessário um período de descanso e desligamento do trabalho.

Jorge Luiz Souto Maior define o direito à desconexão como “direito fundamental do trabalhador ao repouso e à privacidade, uma vez que o total afastamento do ambiente de trabalho e dos problemas decorrentes preserva os momentos de relaxamento, de lazer, o tranquilo convívio familiar, o ambiente domiciliar etc”.<sup>38</sup>

O referido autor esclarece ainda que:

O não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.<sup>39</sup>

Considerando a facilidade de controle e monitoramento constante pelo empregador, Salomão Reseda observa que:<sup>40</sup>

Se a subordinação e fiscalização do empregador ultrapassaram os horizontes da empresa e atingiram o âmbito privado do empregado, nada mais justo do que este possuir o direito de se desvincular virtualmente da empresa. É, portanto, neste sentido, que se direciona o direito à desconexão, ou seja, é o direito do assalariado de não permanecer “lincado” com o empregador fora dos horários de trabalho, nos finais de semana, férias ou quaisquer outros períodos que sejam destinados ao seu descanso.

Como ponto positivo, vale salientar a ação de algumas empresas as quais vêm adotando o trabalho remoto para pessoas com deficiência, posto que, esse grupo de trabalhadores necessitam de adaptações estruturais no ambiente de trabalho e, em alguns casos, encontram dificuldade de locomoção diante das dificuldades de mobilidade urbana, assim, o teletrabalho proporciona maior bem-estar e empregabilidade.

A implementação do trabalho à distância, também gera benefícios diretos e indiretos à sociedade, contribuindo para a redução de circulação de pessoas em regiões de grande aglomeração, além de potencializar a redução de veículos em circulação, produzindo benefícios não só para a dinâmica do fluxo nas estradas, ruas e avenidas, como também para o meio ambiente, ao reduzir a produção de gases poluentes.

<sup>38</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <[http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23Art17.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf)>.

<sup>39</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <[http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23Art17.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf)>.

<sup>40</sup> RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. In **Revista do direito do trabalho**, nº 126, 2007.

## 10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento do Teletrabalho como fenômeno global no século XX e início do século XXI, nos alertou quanto a busca das empresas por formas de flexibilizar as relações de trabalho, oferecendo aos seus empregados opções que rompessem com as estruturas convencionais, e assim, abrindo possibilidades para modalidades que não mais apresentassem as características de espaço, tempo e organização inerentes das atividades comuns.

Importa salientar, que sua adoção é fruto de transformação cultural, e como tal, exige destreza das partes envolvidas para compreender a construção de uma nova modalidade de labor capaz de suprir as necessidades de empregados e empregadores.

No Brasil, a referida modalidade de trabalho foi regulamentada na Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei № 13.467 de 2017, contudo, a supracitada lei manifesta lacuna em relação ao cômputo da jornada de trabalho, não sendo este tema recepcionado pela legislação.

Ao analisarmos o artigo 75-A vemos a exclusão feita a estes trabalhadores acerca do recebimento de horas extraordinárias realizadas acima da jornada de trabalho estabelecida pela Constituição Federal de 1988.

No entanto, com o desenvolvimento tecnológico, é sabido que existem meios capazes de proporcionar o controle da jornada pelo empregador, sendo assim, a estes trabalhadores faz jus o recebimento das horas trabalhadas além da jornada diária ou mensal, de 8 (oito) horas ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Ao longo da pesquisa notou-se que a doutrina e a jurisprudência são pacíficas em relação ao tema, reconhecendo que deve o teletrabalhador ser equiparado como os demais trabalhadores, enquanto ensejadores dos mesmos direitos trabalhistas.

Assim, a jurisprudência não fazendo distinção em relação aos direitos trabalhistas, apesar da flexibilidade de trabalho, que não se trata de um benefício ou privilégio, mas de prerrogativas da natureza de sua atividade, podendo ter sua jornada controlada pelas novas tecnologias.

Assim, partindo do pressuposto de que o propósito do Direito do Trabalho é assegurar condições sociais básicas e a dignidade do trabalhador, as decisões dos tribunais visam corrigir as deficiências apresentadas pelas lacunas da Reforma Trabalhista, estabelecendo condições melhores de trabalho e remuneração compatíveis com as necessidades básicas.

Há que se mencionar que o Teletrabalho possibilitou a flexibilização da permanência dos empregados no ambiente de trabalho, mas, em contrapartida, contribuiu

para uma maior subordinação dos mesmos ao controle do empregador, que ultrapassou o ambiente laboral e chegou a esfera privada, por vezes, atingindo o convívio familiar.

Constatou-se também que os mecanismos de controle aumentaram e, hoje, o trabalho à distância possui inúmeras particularidades, e que apesar da boa intenção do legislador, ainda existem questões sensíveis, como do acidente de trabalho ou doença equiparada, que necessitam de maior detalhamento e, na sua ausência transformar-se-ão em questões enfrentadas pelos Tribunais.

Sendo assim, a regularização do teletrabalho precisa ser analisadas criteriosamente, sob pena de haver um contrato de trabalho omissivo em muitas dessas questões, dando ensejo as posteriores reclamações trabalhistas.

Desse modo, enfatiza-se que a prática do teletrabalho envolve barreiras a serem superadas, como a busca por uma abordagem legislativa mais ampla, melhor compreensão sobre sua implantação e análise crítica sobre os benefícios e malefícios que essa modalidade de trabalho pode trazer para os diversos tipos de empresas, exigindo reflexão, compreensão por parte dos empregados e empregadores e suas respectivas representações públicas e privadas.

## 11. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ALVES, R. V. Teletrabalho: um conceito complexo no direito brasileiro. Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia, v. 35, p. 385-394, 2007.**

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências.** 3. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho. 8. Ed.** São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho. 10. ed.** São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html).

BRASIL. **Lei nº 12.551** de 15 de dezembro de 2011. Dispõe sobre a alteração do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 15 dez. 2011. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.html).

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm), acesso em 10 de junho de 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista** / Vólia Bomfim Cassar, Leonardo Dias Borges. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

CORREIA, Henrique, **Direito do trabalho para concursos**, 2ª edição, ed. Juspodivm, Salvador – BA, 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho.** Tese de doutorado. Rio de Janeiro: EBAPE/ FGV, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil** : com os comentários à Lei n. 13.467/2017 | Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. – São Paulo : LTr, 2017.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade.** 2005. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,51045-0+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e>.

FINCATO, Denise Pires; BITENCOURT, Manoela de. **Teletrabalho transnacional: Tributação da renda dos teletrabalhadores no plano internacional.** In: Direito do



trabalho IV organização CONPEDI/UFPB; coordenadores: Paulla Christianne da Costa Newton, Daniela Mesquita Leutchuk de Cademart. 1ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014.

FERREIRA, PÂMELA IGESCA. 2017. **O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA. ESCOLA PAULISTA DE DIREITO – EPD.** SÃO PAULO: s.n., 2017. pp. 34,35,36,37.

FERNANDES, Fabiana Santalucia. **O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade.** Abril de 2014.

FINCATO, D. P. **Meio ambiente laboral e teletrabalho.** In: Anais do IV Congresso Ibero-Americano de Teletrabalho e Teleatividades. Porto Alegre: Magister, 2011, p. 36-48.

JUNIOR, Gilmar. **TST regulamenta teletrabalho para seus servidores.** Postado em 15 abril 2013. Disponível em: [www.egov.ufsc.br/portal/conteudo;/notc3adcia-trt-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores](http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo;/notc3adcia-trt-regulamenta-teletrabalho-para-seus-servidores).

QUINTAS, Paula. **Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des)figurados.** Coimbra: Almedina, 2013.

LENUZZA, Letícia Maria Emanuelli. **Teletrabalho: a tecnologia gerando uma nova forma de trabalho.** UCS – Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul. 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp067900.pdf>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 8º ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **"Teletrabalho".** Repertório IOB - Trabalhista e Previdenciário, n. 18/2001.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora.** T. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.

MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho: consequências pelo controle do horário e da duração do trabalho.** 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/teletrabalho-consequencias-pelo-controle-do-horario-e-da-duracao-do-trabalho-10042018>.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho.** 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.

PINTO, J. O. **Avaliação da viabilidade de implantação do teletrabalho no domicílio: um estudo de caso no SERPRO.** Dissertação de Mestrado. Florianópolis: UFSC, 2003.

QUINTAS, Paula. **Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: direitos (des) figurados.** Coimbra: Almedina, 2013.

REIS, Jair Teixeira. **Subordinação jurídica e o trabalho à distância.** 2ª ed. Editora LTr. São Paulo, 2007.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão - Uma realidade no teletrabalho.** LTr Legislação do Trabalho, v. 71, n. 07. São Paulo, 2007.

RODRIGUES, Poliane. 2018. **O TELETRABALHO E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA.** *JUS*. [Online] 2018. <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>.

SAKO, Emília Simeão Albino. **Teletrabalho telessubordinado, dependente e por conta alheia: reengenharia dos requisitos da relação empregatícia.** Set. 2012.

SILVA, Frederico Silveira e. **O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, VII, nº. 18, agosto, 2004. Disponível em: . Acesso em: 18 nov. 2015.

SILVA, Maria Isabel Drummond Opper. **Teletrabalho domiciliar: impactos sobre as redes sociais informais dos teletrabalhadores.** Universidade Federal de Salvador. Salvador. 2007.

STEIL, A. V.; BARCIA, R. M. **Um modelo para análise da prontidão organizacional para implantar o teletrabalho.** *Revista de Administração*, São Paulo, v. 36, n. 1, p. 74-84, jan./mar. 2001

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES - SOBRATT. **Reflexões sobre o teletrabalho no Brasil: antes e depois da Lei n. 13.467/2017.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/01092017-reflexoes-sobre-o-teletrabalho-no-brasil-antes-e-depois-da-lei-n-13-4672017/>.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE TELETRABALHO E TELEATIVIDADES - SOBRATT. **Câmara dos Deputados discute regras do trabalho remoto no país.** Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/15032017-camara-dos-deputados-discute-regras-do-trabalho-remoto-no-pais>

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: **ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO:** Resolução SMA n.º 24 DE 10 DE Abril de 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <[http://trt15.gov.br/escola\\_da\\_magistratura/Rev23Art17.pdf](http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf)>.

VIÉGAS, Fabian. **O teletrabalho como forma laboral na era digital.** Artigo Científico. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/categoria/tematica/trabalhista>.


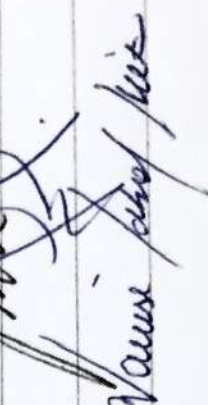
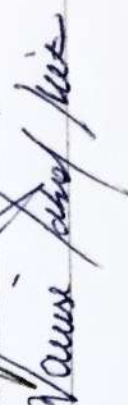
UFF

Universidade Federal Fluminense  
Faculdade de Direito - Coordenação do Curso de Graduação (SGD)

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE FIM DE CURSO

Em 15 de Julho de 2019, na Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense, reuniu-se a banca composta pelos professores abaixo-assinados para examinar e avaliar a defesa oral do trabalho de Análise Sócio Jurídica sobre a ação do trabalho e a controvérsia acerca de controle de jornada sob a ótica da Reforma Trabalhista do (a) graduando (a) Vivianes Sander Costa

Ao final dos debates, foram concedidas as seguintes notas:

Professor (a)	Nota	Assinatura
Ivan Alencar	9,5	
Carmão Luis Caragrande	9,5	
Wanice Cabral Silva	9,5	
Média final	9,5	

Com isto, o trabalho foi ( X ) APROVADO ( ) APROVADO COM RESTRIÇÕES (DISCRIMINA-LAS EM ANEXO) ( ) REPROVADO, sendo este resultado também atestado pela seguinte assinatura do graduando.

Vivianes Sander Costa  
Estudante avaliado