



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO**

ANNA KAROLINE ARAGÃO DE BRITO BRUNET

**AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO TELETRABALHO E OS
REFLEXOS DE EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**SANTA RITA
2019**

ANNA KAROLINE ARAGÃO DE BRITO BRUNET

**AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO TELETRABALHO E OS
REFLEXOS DE EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do Título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. MS. Alex Taveira

SANTA RITA
2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B895r Brunet, Anna Karoline Aragao de Brito.

As repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na Administração Pública / Anna Karoline Aragao de Brito Brunet. - João Pessoa, 2019.

54 f.

Orientação: Alex Taveira dos Santos.

Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Teletrabalho. 2. Administração Pública. 3. Modalidades de trabalho. I. dos Santos, Alex Taveira. II. Título.

UFPB/CCJ

ANNA KAROLINE ARAGÃO DE BRITO BRUNET

**AS REPERCUSSÕES JURÍDICAS DO TELETRABALHO E OS REFLEXOS DE
EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do Título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Aprovada em: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. MS. Alex Taveira
Orientador

Examinador 1

Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Um ciclo chega ao fim, e durante esse ciclo muitos me ajudaram a caminhar, não posso deixar de cita-los e externar minha imensa gratidão, pelos conselhos dados, pelos ensinamentos acadêmicos e, sobretudo pelas mãos que me acolheram durante esses cinco anos.

Sou grata primeiramente a Papai do céu e a minha Mãezinha do céu, durante esses anos as orações me mantiveram de pé, e me fizeram forte quando eu achava que não poderia mais caminhar. Agradeço a minha comunidade, Filhos do amor, por tantas vezes ser presença e colo de Deus e de Maria em minha vida.

Sou grata a minha Mãe, Lya, por caminhar comigo, por sonhar os meus sonhos, e principalmente por ser meu maior exemplo de garra, fé e resiliência. Ao meu pai Genival, agradeço por me ensinar o valor da honestidade e por todo o amor dado a mim. Agradeço a minha mãe, Michelle, por sempre acreditar em mim e me apoiar em toda caminhada. Agradeço a minha tia, Marta, por me incentivar a sonhar e por desejar concretizar sempre os meus sonhos.

Sou grata a toda minha família, em especial aos meus pequenos Davi, Amanda e Heitor que me incentivam a ser melhor com a inocência de criança. Agradeço a minha prima Larissa, que me impulsiona a caminhar e a não desistir. Aos meus tios agradeço pelo papel de pai que ocuparam cada um com seu jeito, sempre me transmitiram muito amor.

Sou grata ao meu noivo, Felipe, que caminhou comigo esses cinco anos, e sempre acreditou e torceu pelas minhas conquistas. Agradeço a minha amiga-irmã, Bianca, por ser colo que acalma e abraço que acolhe.

Sou grata ao meu orientador, Alex Taveira, que é um verdadeiro pai, com toda paciência, cuidado e dedicação me ajudou a chegar até aqui.

Sou grata às amigas que construí no curso, em especial, Marcelo, Gabriel, Rafaela, Julliana e Elizabeth, esses caminharam ao meu lado durante esses cinco anos e, tantas vezes, foram meu único motivo para continuar na caminhada desde ciclo.

Por fim, sou apenas gratidão, pelo final deste ciclo e pelos presentes que me foram dados por Deus até aqui. Desejo poder conservar e cultivar as pessoas que me fizeram chegar até aqui, e que o fim desse ciclo represente o início de vários outros.

RESUMO

O presente estudo analisa as repercussões jurídicas do teletrabalho e os reflexos de eficiência na administração pública. Com o avanço na legislação, o teletrabalho ganhou ainda mais espaço nos estabelecimentos e, também, nos setores da administração pública. A utilização do teletrabalho pode causar uma série de benefícios para os trabalhadores que se utilizam dessa modalidade laboral e também para as empresas que optam por adotar, no todo ou em parte, essa modalidade de trabalho. Para a utilização do teletrabalho na Administração Pública é preciso comprovar que o uso dessa modalidade de trabalho não fere nenhum princípio da Administração, sendo esse comprovado, é importante destacar os benefícios causados por essa modalidade de trabalho, dentre eles a economia com espaço, energia e água, além de ser uma forma de aumentar a produtividade do trabalhador. O trabalhador também é beneficiado com o uso da modalidade teletrabalho, tendo em vista que ele pode economizar com transporte, além de ter uma flexibilidade maior no seu tempo de trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho; Administração Pública; Modalidades de trabalho;

ABSTRACT

This study analyzes the legal repercussions of telework and the reflexes of efficiency in public administration. With the advancement in legislation, telework has gained even more space in establishments and in the public administration sectors. The use of telework can have several benefits for workers who use this type of work and also for companies that choose to adopt, in whole or in part, this type of work. For the use of telework in the Public Administration it must be proved that the use of this type of work does not infringe any Administration principle, which being proven, it is important to highlight the benefits caused by this type of work, among them the economy with space, energy and water as well as being a way to increase worker productivity. The worker also benefits from the use of teleworking, as he can save on transportation, as well as having greater flexibility in his working time.

Keywords: Telework; Public administration; Working arrangements;

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	9
2.1	Trabalho pré-revolução industrial	9
2.2	Trabalho pós-revolução industrial	11
2.3	Trabalho na modernidade	12
2.4	Trabalho na atualidade	14
3.	O TELETRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICAS	16
3.1	Surgimento do teletrabalho	16
3.2	Teletrabalho no brasil	17
3.3	Conceito de teletrabalho	18
3.4	Diferença entre teletrabalho e trabalho a distância	24
3.5	A reforma trabalhista e suas repercussões no teletrabalho	26
4.	OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O TELETRABALHO	32
4.1	Princípio da legalidade	32
4.2	Princípio da impessoalidade	33
4.3	Princípio da eficiência	34
4.4	Princípio da razoabilidade	35
5.	OS EFEITOS DO TELETRABALHO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	37
5.1	Vantagens da utilização do teletrabalho na administração pública	37
5.2	Desvantagens da utilização do teletrabalho na administração pública ..	40
5.3	Aplicação prática do teletrabalho na administração pública	43
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar o instituto do teletrabalho, essa nova forma de trabalho que vem surgindo com as constantes modificações da sociedade, sobretudo com o fenômeno da globalização. A partir do momento que se verifica o dispêndio de tempo para o deslocamento do trabalhador até o ambiente de trabalho, a superlotação, o gasto com estrutura, energia, entre outros, faz com que se repense esse novo modelo de trabalho que traz a ideia de que o trabalhador não precisa se deslocar de sua residência para desenvolver o seu trabalho.

Dá-se início ao presente trabalho com um breve histórico do trabalho na sociedade, trazendo a evolução deste a partir do momento pré-revolução industrial, passando pelo pós-revolução industrial, pela modernidade, até chegarmos ao trabalho na atualidade. É através das modificações laborais no transcurso do tempo que surge a ideia do teletrabalho.

O teletrabalho tem como ideia principal o deslocamento do ambiente laboral habitual para outro local diverso, seguindo a ideia contrária àquilo que estamos acostumados a observar, que seria o trabalhador ir ao encontro do trabalho. Porém, apesar de ser contrário ao que estamos acostumados a visualizar no dia a dia, trata-se de uma projeção para a sociedade do futuro com seus avanços tecnológicos. Dessa forma, o teletrabalho também pode ser considerado como um avanço tecnológico e esses avanços não podem ser desconsiderados pelo direito.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) conceitua o teletrabalho como sendo o trabalho realizado por uma pessoa em seu domicílio ou em outro local de sua escolha, além das instalações de trabalho do empregador, em troca de remuneração e a fim de desenvolver um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros elementos utilizados para isso.

Com a reforma trabalhista o teletrabalho ganhou espaço na CLT, sendo esta uma forma de demonstrar o direito acompanhando os avanços tecnológicos. Dessa forma, acredita-se que com o espaço adquirido na CLT o teletrabalho venha a adquirir notoriedade também em outros ambientes que não introduziram essa modalidade de trabalho.

A Administração Pública tem como um de seus princípios o da eficiência, que no âmbito da administração pública direta e indireta projeta seus agentes à persecução do bem comum, através da imparcialidade, neutralidade, transparência e participação eficaz, sempre buscando atingir os objetivos da administração pública com o menor volume de recursos e em menor tempo possível.

Dessa forma, é possível perceber que deve a Administração Pública encontrar meios legais e morais para alcançar suas finalidades, bem como o bem comum e a melhor utilização dos recursos públicos. Diante disso, verifica-se que os benefícios trazidos pela utilização do teletrabalho cumpririam esse princípio com maestria.

Nos locais que aderiram ao teletrabalho já é possível observar o êxito nos benefícios que este promete. Economia em energia, água, papel e até mesmo espaço podem ser tidos como benefícios dessa modalidade de labor para a Administração Pública, assim como uma melhor qualidade de vida e uma considerável economia de tempo em deslocamentos para os servidores são apenas alguns dos benefícios demonstrados, que por consequência também geram benefícios à Administração.

O presente trabalho objetiva trazer luzes sobre os benefícios que podem ser alcançados pela Administração pública com a implementação do teletrabalho em suas rotinas diárias, bem como verificar os benefícios que podem também ser aferidos pelos servidores públicos.

O trabalho aqui exposto tem como metodologia a pesquisa do tipo bibliográfica, procurando explicar o problema através da análise da literatura já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita, que envolva o tema em análise e através de pesquisa do tipo análise de casos práticos, de modo a confrontar a teoria com os dados empíricos, demonstrando os aspectos trazidos. O método da pesquisa é dedutivo, tendo em vista que é através de alguns pressupostos que se desenvolvem as conclusões.

2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. Trabalho pré-revolução industrial

Para compreender o trabalho pré-revolução industrial, é necessário percorrer a história e entender as diferentes formas de trabalho realizadas ao longo do tempo. Diante disso, serão observados os meios de trabalho que tiveram destaque no decorrer da história, a saber: escravidão, servidão e corporações de ofício.

A escravidão é uma prática extremamente antiga e que foi bastante comum e aceita em várias sociedades. Na antiguidade, os egípcios, gregos e romanos utilizaram o trabalho escravo para as mais diversas funções. Na era medieval, ela também esteve presente, os bárbaros eram feitos de escravos e as pessoas eram comercializadas para o Oriente. Os portugueses, espanhóis, ingleses, franceses e holandeses também fizeram uso dessa prática, escravizando índios e africanos.

O trabalho escravo constitui-se na exploração de uma classe em detrimento da outra. Além da exploração realizada para o exercício do trabalho, os escravos também sofriam ameaças físicas e psicológicas e eram expostos ao trabalho forçado, jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho. Eles eram submetidos a condições de vida precárias, inclusive sendo, muitas vezes, utilizados como moeda de troca.

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a coisa, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. (ROMAR, 2018).

Romar (2018) descreve que os escravos naquela época eram tidos como objetos, tratados sem nenhuma humanidade e que essa condição era adquirida pelo seu nascimento, tendo em vista que as classes sociais é que definiam o estado das pessoas.

Outro meio de trabalho que se destacou ao longo da história foi a servidão. Ela ocorreu na Idade Média, durante o feudalismo, entre os séculos X ao XIII. Essa forma de trabalho não se diferencia tanto da escravidão, sendo caracterizada pela condição de exploração do trabalhador. Porém, os servos não podiam ser vendidos, como ocorria na escravidão, e na servidão era possível constatar uma relação de

troca entre servo e senhor feudal, que hoje seriam entendidos como empregado e empregador.

Nessa época, o rei cedia terras aos grandes senhores. O servo se instalava nas terras do senhor feudal sendo também protegido por ele. Em troca disso, os servos entregavam parte da produção derivada das terras em que eles se alocavam. Ou seja, o homem se submetia ao trabalho em benefício exclusivo do senhor da terra e dela retirava a habitação, a alimentação e o vestuário. Destaca-se que os senhores feudais eram quem tinham poder para controlar e organizar as terras.

No feudalismo, havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestação pela permanência e uso da terra, bem como pela defesa recebida. (GARCIA, 2017).

Após o declínio do feudalismo e, conseqüentemente, da servidão, surgem às primeiras vilas e cidades. Nesse contexto, ocorre o desenvolvimento do comércio e das atividades urbanas e o aparecimento das corporações de ofício, que consistiam num agrupamento de artesãos, que muitas vezes eram os antigos servos que tinham algum ofício, mas realizavam apenas para seus senhores.

A respeito das mudanças provocadas pelo surgimento das corporações de ofício, Romar (2018) afirma:

Com o surgimento dessas corporações, a vida econômica e social sofreu uma profunda transformação, mas ainda assim não se podia falar em inteira liberdade de trabalho, pois a sua estrutura baseava-se no controle, não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados. Além disso, a corporação impunha diretrizes fundamentais que subordinavam os seus integrantes, que tinham seus ofícios por ela limitados e regulados. (ROMAR, 2018).

Dessa forma, o trabalho pré-revolução industrial era realizado predominantemente em domicílio e se dava, especialmente, de maneira manual, no máximo com a ajuda de máquinas simples. Dependendo da escala dos produtos, grupos de artesãos se organizavam e dividiam a etapa dos processos. Essa produção era feita em oficinas que funcionavam na própria casa do artesão que comandava todo o processo, desde a matéria-prima até a comercialização do produto finalizado.

2.2. Trabalho pós-revolução industrial

Para fazer uma análise do trabalho após a revolução industrial, é necessário compreender como se deu essa revolução. Esse período de transformação ocorreu na Europa e nos Estados Unidos, no final do século XVIII e início do século XIX e foi marcado por uma série de mudanças socioeconômicas, nos métodos de produção e nas formas das relações de trabalho.

Como consequência do acúmulo de riqueza pela burguesia, as produções passaram a receber investimentos. Assim, os métodos de produção que anteriormente se davam de forma artesanal logo foram substituídos por novas técnicas de especialização em linhas de produção e mecanização e passaram a ocorrer em larga escala. Martins (2014) descreve que “[...] as oficinas dos artesãos foram sendo substituídas pelas fábricas. As ferramentas foram sendo substituídas pelas máquinas [...] e passaram a ser utilizados o carvão e a eletricidade.”.

A revolução industrial também resultou no trabalho humano livre e subordinado e numa ruptura definitiva entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores. Silva (2012) explica que a revolução trouxe a “transmutação do trabalho em emprego, que vem a ser a forma de trabalho humano no qual um homem livre vende sua força de trabalho de forma subordinada.”.

Entretanto, os donos das fábricas tinham a intenção de ampliar o consumo e obter um lucro maior, por isso queriam mais liberdade econômica e mão de obra barata. O liberalismo econômico e a falta de intervenção do Estado nas relações socioeconômicas permitiram que a desigualdade de forças do trabalhador diante do empregador se agravasse. Em vista disso, instalou-se um cenário de grave injustiça nas relações de trabalho, onde o empregador passou a pagar salários muito baixos e a explorar fortemente a capacidade dos operários.

Eclode, neste período, a teoria do liberalismo econômico, no qual caberia à liberdade do mercado regulamentar as relações entre o empresário e trabalhador. A feição do novo sistema econômico que viria a se denominar de capitalismo associado à mentalidade liberal degenerou na exploração desumana dos trabalhadores, notadamente as mulheres e os menores, que laboravam jornadas de 14 horas, nas piores condições de higiene, pagando-se baixos salários e sem qualquer direito. (SILVA, 2012).

À medida que o tempo passava a crise social se agravava cada vez mais devido ao liberalismo e a falta de ação do Estado nas relações individuais. Como

consequência da exploração de trabalho e da desigualdade econômica, surgiu o movimento sindical, que consistia na associação dos trabalhadores como meio de defesa dos seus interesses.

Nesse cenário, também ocorria um produtivo debate ideológico que se fundamentava na valorização do trabalho e na necessidade de mudanças na prática desse trabalho. Esse debate influenciou a publicação do *Manifesto Comunista*, em 1948, escrito por Marx e Engels.

Dessa forma, a associação dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e as ideias defendidas no *Manifesto Comunista* tiveram grande influência no surgimento do Direito do Trabalho, pois colaboraram para que o Estado percebesse que deveria atender as necessidades da sociedade, passando a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coercitivas, com condições de proteção aos trabalhadores que deveriam ser obedecidas e respeitadas pelos empregadores.

[...] a ação dos trabalhadores reunidos em associações na defesa dos direitos comuns veio a constituir-se em uma das mais evidentes forças modeladoras do Direito do Trabalho, sendo o fator determinante para o seu surgimento como ciência jurídica. [...] o Direito do Trabalho nasceu também, e, paralelamente, como expressão da intervenção estatal, que passou a dirigir a atividade econômica, direcionando-a a uma nova forma diante das relações sociais. (SILVA, 2012).

A partir do reconhecimento pelo Estado da existência do Direito do Trabalho, que teve início com a regulamentação do direito individual do trabalho, ele se instaura como uma estrutura de proteção do trabalhador e entra em um processo de evolução e desenvolvimento contínuos e dinâmicos no decorrer da história.

2.3. Trabalho na modernidade

Após a revolução industrial e o seu impacto inicial nas relações de trabalho e no modo como estas se davam, chega-se a modernidade. As relações de trabalho e as suas diferentes configurações são consequências da revolução industrial e das mudanças trazidas por ela. Dessa forma, o trabalho na modernidade deve ser compreendido como uma evolução daquilo que foi modificado pela revolução industrial.

Na modernidade destacam-se os conceitos que foram predominantes nos modos de trabalho, que foram as ideias tayloristas e fordistas. No taylorismo, temos

o conceito de administração científica criada por Taylor. Nesse conceito, ressaltam-se quatro princípios, são eles: necessidade de planejamento, vantagens de bem formar os trabalhadores, controle e execução. Através desses princípios é possível compreender as concepções de Taylor como um planejamento para aumentar a produção em um menor espaço de tempo, bem formando os funcionários, de modo que estes cumprissem a finalidade do planejamento.

Nesse modelo, os funcionários deveriam ser analisados pelo tempo de produção, dessa forma, recebem seus salários de acordo com sua produtividade, e devem fazer uma tarefa específica, da qual foram especializados, minimizando o tempo total da produção. Acerca do modo de trabalho trazido por Taylor, temos:

Um tipo de homem é necessário para planejar e outro diferente para executar o trabalho. [...] em quase todas as artes mecânicas, a ciência que rege as operações do trabalho é tão vasta e complexa que o melhor trabalhador adaptado a sua função é incapaz de entendê-la, quer por falta de estudo, quer por insuficiente capacidade mental (TAYLOR, 1990)

A concepção fordista é como uma sequência, ou até mesmo um aperfeiçoamento do que traz a ideia de Taylor. Ford, como precursor da indústria automobilística, com o intuito de baratear o seu produto, trouxe consigo o conceito de uma linha de montagem, dessa maneira o produto iria sendo montado por diversos trabalhadores, sendo cada um em sua área específica, aquela área em que o trabalhador havia se especializado, diminuindo o tempo e os custos do produto final.

Na ideia de Ford, o produto era transportado por uma esteira, passando por trabalhadores que iriam, de acordo com suas especialidades, acrescentando peças a este até que ele chegasse ao fim, estando devidamente montado. Essa produção gerava uma produção em massa, que para completar a ideia fordista precisava de um consumo em massa:

O modelo de regulação fordista se baseava, sinteticamente, na "produção em série" realizada por trabalhadores estimulados a produzir mais por recompensas salariais, ou seja, os acréscimos de produtividade eram correspondidos por acréscimos de salários isso proporcionou substanciais aumentos de produção nas empresas e uma distribuição de renda mais

equitativa, sendo que esta massa de salários completava, na outra ponta, o "consumo de massa". (LEMOS, 1991).

Diante do mencionado vê-se que a ideia fordista não se resume apenas a produção em massa, precisando do consumo em massa para estar completa, e ainda têm-se trabalhadores que eram estimulados a produção para alcançar maiores salários.

2.4. Trabalho na atualidade

Na modernidade vimos uma grande exploração do trabalhador, sendo utilizados como objetos para que as classes mais ricas alcançassem seus objetivos e essa exploração era vista de maneira clara. Na atualidade, ainda é possível ver os trabalhadores sendo explorados pelos seus patrões, porém de maneira camuflada.

Atualmente, é possível enxergar o ritmo acelerado de trabalho, mas enxerga-se também o apego das pessoas por esse ritmo, tendo o trabalho como parte integrante de sua vida, sem conseguir se desvencilhar deste. O apego do trabalhador ao trabalho deriva, também, da ideia de voltar a participar do controle e da execução, e não apenas de uma etapa do processo.

As mudanças nos modos de trabalho acompanham as mudanças socioeconômicas, de modo que o trabalho na atualidade traz consigo uma ideia liberal e competitiva. Dessa forma, o estado deveria interferir cada vez menos nos conflitos entre empregado e empregador, e ainda, incentivar a competitividade para que o melhor se sobressaia. No tocante a isso, temos a contraposição da liberdade e igualdade, prevalecendo atualmente a ideia de liberdade, como é possível observar:

[...] liberdade e igualdade são valores antitéticos, no sentido de que não se pode realizar plenamente um sem se limitar fortemente o outro: uma sociedade liberalliberista é, inevitavelmente, não igualitária, assim como uma sociedade igualitária é, inevitavelmente, não-liberal. Libertarismo e igualitarismo fundam suas raízes em concepções do homem e da sociedade profundamente diversas [...]. Para o liberal, o fim principal é a expansão da personalidade individual, mesmo se o desenvolvimento da personalidade mais rica e dotada puder se afirmar em detrimento do desenvolvimento da personalidade mais pobre e menos dotada; para o igualitário, o fim principal é o desenvolvimento da comunidade em seu conjunto, mesmo que ao custo de diminuir a esfera de liberdade dos singulares (BOBBIO, 2000, p. 39).

As ideias liberais põem fim às concepções trazidas por Taylor e Ford, onde o trabalhador deveria se especializar em uma etapa do meio de produção, e dão espaço ao trabalhador, possibilitando que ele participe de todas as etapas dos meios de produção, para que, dessa forma, possa se apegar àquele processo, sentindo-se parte dele como um todo.

O conceito de trabalho torna-se cada dia mais um conceito positivo, deixando para trás a ideia trazida na antiguidade, quando o trabalho era considerado algo desprezível, fazendo com que este seja valorizado e que os indivíduos o priorizem em detrimento até mesmo da família. Acerca dessa ideia de trabalho, trazida na atualidade, lê-se:

A maior produtividade no trabalho e a recusa ao luxo deram origem a um estilo de vida que influenciou indiretamente o espírito do capitalismo, criando um clima propício para a acumulação de capital. Sendo o trabalho a melhor oração, a obtenção de êxito e prosperidade através dele revela a condição de "eleito" para entrar no reino de Deus (CARMO, 1992, p.27).

Com relação ao trabalho na atualidade, é importante destacar a ascensão da tecnologia e automatização dos meios de trabalho. Com os avanços tecnológicos o mercado de trabalho teve muitas mudanças, exigindo que os profissionais se atualizassem, ou, caso não o fizessem, seriam descartados pelas empresas.

Através dos avanços trazidos pela tecnologia, postos de trabalhos que antes eram ocupados por homens, hoje podem ser ocupados por máquinas, o que reorganizou a estrutura das empresas, fazendo com que essas diminuíssem o dispêndio de contratar funcionários, diminuindo assim a taxa de emprego nas empresas.

Na contramão dessa ideia de diminuir a quantidade de trabalhadores nas empresas, temos a concepção do teletrabalho. Através da capacitação dos indivíduos para exercer essa modalidade de trabalho é possível a utilização do teletrabalho e por meio dele alcançar diversas economias e ainda garantir o emprego dos trabalhadores.

3. O TELETRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICAS

3.1. Surgimento do teletrabalho

Diante da ideia de analisar o teletrabalho no funcionalismo público é preciso entender de onde este se origina essa modalidade de trabalho, tendo por base que o teletrabalho não tem um ponto específico de partida, de local ou de data, seu surgimento deriva especialmente de atitudes e mudanças da sociedade. Porém, outras modalidades de trabalho serviram como impulsionadoras para o teletrabalho.

O trabalho em domicílio é uma atividade que surgiu na Europa em meados do século XVI, nessa época, um exemplo de trabalho a domicílio era o dos artesões que, sem condições de comprar a lã, trabalhavam em suas residências para os ricos fabricantes de panos. Com o passar do tempo, por volta do século XVIII o trabalho a domicílio tem uma grande queda derivada do avanço industrial e da fabricação em massa.

Essa modalidade de trabalho volta a crescer no final do século XX, quando o trabalho realizado não supria mais as necessidades das grandes fábricas, foi preciso rever o modo de trabalhar, diminuir a ideia de muitas pessoas nos chãos das fábricas e introduzir a possibilidade de trabalho a domicílio.

O trabalho a domicílio foi a primeira espécie de trabalho a distância realizado que se tem conhecimento, sendo, dessa maneira a porta de entrada para o teletrabalho e outras espécies de trabalho a distância. Nesse sentido é importante destacar o conceito de trabalho a domicílio, para adiante percebermos sua relação com o teletrabalho, acerca de trabalho em domicílio Martins (2008) afirma:

(...) uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho.
(MARTINS, 2008)

A origem do teletrabalho não é facilmente localizada, tendo em vista que esta pode ter se dado concomitantemente em vários locais. Possivelmente, o teletrabalho teve seu início com o proprietário da estrada de ferro Penn, em 1857, J. Edgard

Thompson quando este percebeu que podia utilizar o sistema de telégrafo para controlar o trabalho realizado pelos seus funcionários.

Existem indícios de ocorrências de teletrabalho também no ano de 1962, quando Stephane Shirley cria um sistema que possibilita a ela gerenciar e escrever programas de computador para empresas em sua casa, não precisando se deslocar da sua residência para o ambiente de trabalho para realizar suas atividades laborais. A utilização do teletrabalho nessa época, se dava através de correios, telefone, telégrafo, entre outros, diferente do modelo de teletrabalho que vimos hoje em dia.

Entre os anos 90 e 2000 o teletrabalho ganhou destaque, com a ascensão da internet e dos meios de comunicação às formas de realização dessa modalidade de trabalho foram ampliadas de forma a ampliar também a modalidade e os locais no qual esta poderia ser realizada, a partir daí é possível ver as primeiras manifestações do teletrabalho no Brasil.

3.2. Teletrabalho no Brasil

Levando em consideração que o Brasil é um país emergente o teletrabalho levou mais tempo para chegar no país, e principalmente para ser introduzido e aceito por este. Tendo em vista que, o teletrabalho é fruto dos avanços tecnológicos de comunicação e de informatização, foi a partir da chegada desses avanços no Brasil que chegou também essa nova modalidade de trabalho.

No Brasil, o teletrabalho teve suas primeiras manifestações através do 1º Seminário Telecommuting / Home Office, esse seminário foi realizado no ano de 1997. No ano de 1999 foi criada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), essa sociedade foi muito importante para que o teletrabalho tivesse um grande crescimento no país.

A SOBRATT tem, entre outras, as finalidades de estudar, organizar e atender empresas que têm interesse em introduzir o teletrabalho nas suas opções de modalidade laboral, e a partir dessa sociedade é possível que a empresa faça a introdução do teletrabalho da melhor maneira, para a empresa e para o trabalhador, evitando prejuízos para ambas as partes.

A partir do crescimento econômico e das modificações introduzidas na sociedade o teletrabalho passou a ser aceito cada dia mais pelo Brasil. Em 2008, segundo pesquisas feitas pela ONG Market Analysis, o Brasil já possuía 10,6

milhões de teletrabalhadores, informações trazidas pela mesma ONG afirmam que em 2001 o número de teletrabalhadores no país era de 500 mil.

Com base em estudos feitos pela SOBRATT no ano de 2016 o Brasil já possuía cerca de 15 milhões de teletrabalhadores, e ainda 68% das empresas do país já adotam essa modalidade de trabalho, ficando atrás de países como Estados Unidos, Canadá, França e Alemanha. A modalidade é utilizada tanto em empresas públicas como privadas.

Um marco a ser destacado acerca do teletrabalho no Brasil é a Lei 12.551 do ano de 2011, a lei se propõe a conferir os direitos dos trabalhadores presenciais também aos trabalhadores que exercem a modalidade não presencial de trabalho, ou seja, o teletrabalho observa-se:

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

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

Através da introdução dessa lei vê-se um destaque maior ao teletrabalho, tendo em vista que, a partir dela esse modelo de trabalho foi equiparado com os modelos mais comuns, bem como, a subordinação não foi afastada da idéia de teletrabalho.

3.3. Conceito de teletrabalho

O conceito de trabalho trazido pela sociedade industrial está ligado de maneira direta com a ideia de propriedade, tendo em vista que o trabalho era exercido em local de propriedade do empregador, sendo fiscalizado por alguém relacionado ao empregador e realizado de acordo com as regras e padrões impostos pela empresa.

A grande mudança que se pode observar entre o modelo de trabalho comum e o modelo de trabalho a ser analisado é que, no modelo de trabalho comum o trabalhador precisava se locomover até o ambiente de trabalho, enquanto no modelo atual, no teletrabalho o trabalho pode chegar ao trabalhador sem precisar que ele se desloque até o ambiente da empresa.

Para conseguir delimitar um conceito para o termo teletrabalho é importante entender de onde surgiu este termo, tele é uma expressão grega que pode ser entendida como longe, distante e trabalho pode ser entendido, nesse caso, como um conjunto de atividades que visam alcançar a subsistência.

O conceito de teletrabalho vem sendo pacificado, mas ainda não é um conceito pacífico na doutrina, muitas vezes se confundindo com o conceito de trabalho a distância, que é seu gênero, ou com o conceito de trabalho a domicílio que é uma espécie do gênero trabalho a distância e divide espaço com o teletrabalho. A cerca disso temos o conceito de teletrabalho trazido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT):

- (a) o termo trabalho em domicílio significa o trabalho que uma pessoa, designada como um trabalhador em casa, executa:
 - (i) em sua casa ou em outros locais de sua escolha, além das instalações de trabalho do empregador;
 - (ii) em troca de remuneração;
 - (iii) para produzir um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros elementos utilizados para ele, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessário para ser considerada como trabalhador independente pela legislação nacional ou decisões judiciais;

O conceito trazido pela Organização Internacional do Trabalho abrange o teletrabalho e o trabalho a domicílio, não detalhando as especificações de cada espécie. Dessa maneira, é preciso entender o conceito de teletrabalho e as especificações contidas nessa modalidade de trabalho para só assim tratar dos reflexos trazidos por este.

Pela Carta Européia temos a definição de teletrabalho como:

(...)um novo modo de organização e gestão do trabalho, que tem o potencial de contribuir significativamente à melhora da qualidade de vida, as práticas de trabalho sustentáveis e à igualdade de participação por parte dos cidadãos de todos os níveis, sendo tal atividade um componente chave da Sociedade da Informação, que pode afetar e beneficiar a um amplo conjunto de atividades econômicas, grandes organizações, pequenas e médias empresas, microempresas e autônomos, como também à operação e prestação de serviços públicos e a efetividade do processo político.

Essa definição de teletrabalho é trazida no ano de 1995, dessa forma é importante analisar tal definição observando o lapso temporal e as modificações que

a definição poderia sofrer até aqui. A Carta Européia afirmar ser esse novo modelo de trabalho uma nova organização e gestão do trabalho, dessa forma é possível perceber que apesar do teletrabalho ter aparições na história bem antes dessa data, o teletrabalho passou a ser visto como tal a partir dos anos 90.

A Carta em questão traz outros aspectos a serem destacados, a melhora na qualidade de vida é um deles. Ainda que a carta seja da época em que o teletrabalho começou a se destacar já era possível perceber os benefícios que poderiam ser causados por esse novo modelo de trabalho na vida daqueles que o exercessem. Outro ponto a ser destacado é o teletrabalho como componente chave da sociedade da informação, tendo em vista que, foi a partir do surgimento dessa sociedade que o teletrabalho surgiu, e pode ser através do teletrabalho o avanço dessa sociedade.

O teletrabalho é definido por Garcia (2017) como:

O chamado teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor preponderantemente fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.

Dessa forma, é importante destacar alguns pontos do conceito trazido por Garcia. Por ser uma modalidade de trabalho a distância o teletrabalho não se realiza no estabelecimento do empregador, ou seja, foge do conceito industrial de trabalho, sendo possível que o empregado exerça suas atividades laborais fora do ambiente de trabalho convencional.

A cerca desse conceito, é importante destacar que o ambiente a ser realizado as atividades laborais não é a empresa ou propriedade do empregador, porém também não precisar ser o ambiente domiciliar, o teletrabalho é realizado fora das dependências do empregador, mas pode ser realizado em ambientes diversos.

O local da realização do trabalho pode ser determinado por escolha do trabalhador, por acordo entre o trabalhador e o empregador ou pode ser um local imposto pelo empregador para suprir as necessidades da empresa, esse local de trabalho pode vir a ser, inclusive, o domicílio do empregado. Destaca-se que o teletrabalho é realizado fora do ambiente do empregador, porém pode ser realizado de maneira fragmentada, parcela em ambiente diverso e parcela na empresa.

Atualmente, existem vários centros com informatização que proporcionam um ambiente agradável para empregados que exercem essa nova modalidade de trabalho, e a partir das novas mudanças na sociedade e nos meios de comunicação temos um novo modo de exercer o teletrabalho que é através do celular, nos dias de hoje, esse é um meio de exercício do teletrabalho que vem se destacando, tendo em vista sua comodidade.

É relevante entender que o teletrabalho não afasta a ideia de subordinação do empregado, nessa modalidade de trabalho o empregado continua sendo subordinado ao empregador, e tem suas atividades monitoradas por este através de instrumentos que podem ser criados pela empresa, e por meios eletrônicos. Os requisitos que são necessários para caracterizar o vínculo empregatício devem ser verificados, não apenas a subordinação, como a onerosidade, continuidade e pessoalidade, como demonstra a CLT nos artigos 2º e 3º:

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

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

A cerca da subordinação um julgado do TST consolida essa questão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. Home office: Enquadramento e efeitos jurídicos. Outros temas: Substituição. Acúmulo de funções. Horas extras. Adicional noturno. Horas de sobreaviso. 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, 22 sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. (Tribunal Superior do Trabalho TST; AIRR 621/2003-011-10-41.0; Sexta Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 16/04/2010)

No conceito de Rodrigues Pinto percebe-se também que a subordinação, não é excluída nas relações de trabalho que utilizam o teletrabalho:

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

O autor especifica que o comando das atividades do trabalhador se dá por uso de tecnologias, e a entrega dos resultados acontece da mesma forma, configurando, assim, além da subordinação, a necessidade de entrega de resultados. A cerca da subordinação, é importante destacar que essa característica pode não estar presente no teletrabalho, pois essa modalidade de trabalho pode ser realizada também por profissionais autônomos, porém essa característica só é excluída nos casos desses profissionais.

Para concretizar o conceito de teletrabalho é de suma importância destacar ainda algumas questões, uma delas é o uso da tecnologia e da comunicação, esta é uma questão levantada por Rodrigues Pinto, de fato, o uso de tecnologias, especialmente a informática e a comunicação, são características diretamente ligadas ao teletrabalho, sendo impossível exercer essa modalidade de trabalho sem o uso dessas tecnologias, de tal modo, que o teletrabalho é uma consequência do surgimento dessas tecnologias.

É importante destacar, que o teletrabalho não é considerado caso o uso da comunicação se de apenas por meios que já eram utilizados antigamente, como o telefone. O teletrabalho é caracterizado especialmente pelo uso das novas tecnologias, a junção das tecnologias de comunicação com informática que dar-se o nome de telemática. Trabalhos com uso da telemática, mas que são concluídos da maneira comum não são qualificados como teletrabalho, a entrega do resultado do trabalho deve ser feita também de modo virtual. Bem como, a ideia de sobreaviso, ou seja, aquele trabalhador que fica em casa à espera de um chamado da empresa para comparecer, não pode ser classificada como teletrabalho. A cerca disso, confirma a súmula 428 do TST:

Súmula nº 428 do TST. I- O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II- Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados,

permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O computador do empregado deve ter ligação com o computador do empregador, para qualificar o teletrabalho. Para caracterização desse modelo laboral é de suma importância entender que as ideias a que este se refere, nem sempre são ideias fechadas, ou seja, o teletrabalho deve ser realizado predominantemente em ambiente fora da empresa, mas pode ser realizado em parte dentro da empresa, assim como deve ter o uso predominante da telemática.

Destaca-se que o teletrabalho não exige presença, dessa forma, as comunicações são realizadas por meios virtuais. Ultrapassa a ideia de ponto, e tem-se a presença do trabalhador de maneira virtual e é dessa maneira que acontece o controle, tanto da jornada quando da realização do trabalho e dos resultados obtidos pelo trabalhador.

A ideia trazida por esse modelo de trabalho de não exigir a presença do trabalhador, traz algumas diferenças dos modelos de trabalho que estamos adaptados a ver. O modo de exercer o poder fiscalizador e diretivo do empresário é modificado, tendo em vista que não é realizado de maneira presencial. O controle de produtividade também é alterado, de modo a, no teletrabalho, o que é analisado é a produtividade e o resultado.

A flexibilização é uma característica inerente ao teletrabalho, não apenas com relação ao local onde o trabalho é realizado, mas também com relação à jornada de trabalho. Nesse modelo de trabalho, muitas vezes, a ideia de jornada de trabalho é substituída pelos índices de produtividade e resultado, gerando dessa forma certa autonomia ao trabalhador.

Vários são os benefícios que podem ser gerados tanto para o trabalhador quanto para o empregador a partir da flexibilização. Através dessa característica, e dependendo do que for acordado entre empresa e empregado, é possível que o trabalhador exerça suas atividades laborais no período que tem maior rendimento, em locais por vezes, mais agradáveis e com vestimentas mais confortáveis, dessa forma, o empregador gera expectativa de que o empregado trará maior produtividade e, conseqüentemente, melhores resultados.

Destaca-se que apesar da jornada de trabalho no teletrabalho, normalmente, ser flexível, nem sempre isso acontece, a flexibilização da jornada de trabalho fica a critério do empregador em acordo com o trabalhador. Porém, a ideia de registrar o

ponto, no caso do teletrabalho é ligada ao registro pelos meios de informatizados, dessa forma, não teria como o empregador ter a certeza que ao registrar o ponto, o trabalhador está realmente exercendo as atividades laborais.

A cerca da flexibilização da jornada de trabalho no teletrabalho é importante salientar que essa facilidade de ajuste na jornada não pode ser entendida como uma forma de exploração do trabalhador, fazendo uso de algo que deve ser um benefício para o empregado e empregador para burlar a legislação trabalhista.

Das características levantadas acerca do conceito de teletrabalho, duas delas precisam ser destacadas e se repetem nos conceitos trazidos pelos autores, são elas: a ideia do trabalho ser realizado em local diferente da empresa e o exercício da atividade laboral precisa ser realizado com o uso da tecnologia, seja ela por meio da informática e da comunicação, ou seja, o uso da telemática.

Dessa forma, destaca-se que, em resumo para entender o conceito de teletrabalho é preciso compreender que não é que se falar nessa modalidade de trabalho sem o uso da telemática ou quando o exercício das atividades laborais ocorre, predominantemente, dentro dos centros de atividade das empresas.

3.4. Diferença entre teletrabalho e trabalho em domicílio

Inicialmente, é preciso analisar de onde se origina tais conceitos para só assim observar a diferença entre eles. O trabalho a distância é o que dá origem ao teletrabalho e ao trabalho em domicílio, ou seja, essas duas modalidades de trabalho são espécies do gênero trabalho a distância.

O trabalho a distância pode ser entendido como uma modalidade de trabalho realizada em local diverso ao local da empresa, onde normalmente se exerce as funções laborais, de modo que, o trabalho a distância pode ser exercido em casa ou em local de escolha entre empregado e empregador.

A cerca do entendimento desses modelos laborais é preciso observar a Lei 12.551/2011:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos

meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A partir do artigo 6º da referida lei deu-se o entendimento de que as modalidades de trabalho pela qual a lei trata são modalidades diferentes, tendo em vista que a legislação anterior tratava apenas de uma modalidade do trabalho a distância.

O artigo 6º do decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 antes da alteração causada pela Lei 12.551/2011 traz: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Diante desse enunciado é possível perceber que o teletrabalho não seria abarcado pela legislação, ou, seria abarcado por analogia, mas não por estar contido de maneira objetiva na lei.

Entende-se, portanto, que o trabalho a distância é o trabalho exercido pelo trabalhador em local diverso ao da empresa, mas em benefício desta e de seu empregado, que direciona e controla o desempenho de tais atividades, de maneira que o empregado deve prestar contas da produtividade e resultados obtidos através de suas atividades laborais.

O trabalho em domicílio refere-se ao trabalho realizado em casa, normalmente o trabalho em domicílio diz respeito a trabalhos manuais, artesanais, ou seja, trabalhos que não requer o uso das tecnologias de informação ou comunicação. Essa realidade de trabalho é vista com frequência em profissões como costureiras, joalheiros e outras atividades que podem ser realizadas em casa e não exigem o uso da telemática.

Na modalidade de trabalho em domicílio precisa-se observar o vínculo do empregado com o empregador quanto ao modo pelo qual a atividade é realizada e quanto ao resultado alcançado. É preciso que o trabalhador seja assalariado pelo empregador e que não gere outros empregos nesta mesma relação de trabalho, e que o exercício de suas funções faça parte da produtividade da empresa.

Por se referir a trabalhos, predominantemente, manuais, têxteis ou artesanais o trabalho a domicílio, de uma maneira geral, não exige grandes qualificações profissionais.

O teletrabalho, por sua vez, trata do trabalho realizado em local diverso da empresa, porém não é necessariamente realizado no domicílio do trabalhador,

diferente do que se observa no trabalho em domicílio, nota-se aí a primeira diferença entre essas modalidades de trabalho.

A segunda diferença a ser destacada entre o trabalho à domicílio e o teletrabalho é a necessidade de utilização de meios telemáticos. Para ser caracterizado teletrabalho é preciso do uso de instrumentos de informática e comunicação, diferente do trabalho à domicílio que é realizado de forma, majoritariamente, manual.

Para facilitar o entendimento das diferenças acerca do trabalho à distância e do teletrabalho, destaca-se o que traz Delgado (2008, p.234):

O teletrabalho é realizado quando se utiliza de tecnologias que permitem que o trabalho seja feito fora do espaço da empresa. Porém, há um equívoco frequente que é comparar o teletrabalho ao trabalho em domicílio, visto que o teletrabalho não se limita ao domicílio. Assim, o lugar de trabalho hoje é, potencialmente, em qualquer ambiente onde a gestão de redes eletrônica seja possível.

Para finalizar a diferença entre tais modalidades de trabalho é importante destacar que no teletrabalho, as exigências de formação e qualificação técnicas são maiores, tendo em vista o uso dos meios de telemática que esta modalidade exige. Bem como, o teletrabalho abrange uma maior área de atuação, tendo diversos meios onde esta modalidade pode ser introduzida, o que não ocorre no trabalho à domicílio, que é limitado, tendo em vista suas especificações.

3.5. A reforma trabalhista e suas repercussões no teletrabalho

A Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, trouxe importantes alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas, e conseqüentemente no modo pelo qual o trabalho é realizado.

Destaca-se que a Lei 12.551/2011 já tinha dado maior relevância ao teletrabalho, sendo o marco inicial do teletrabalho na legislação brasileira. Porém a reforma trabalhista trouxe um capítulo na CLT acerca do teletrabalho, valorizando essa modalidade de exercício laboral, bem como, facilitando o entendimento a respeito do teletrabalho.

A Lei 12.551/2011 não foi capaz de suprir as lacunas jurídicas do teletrabalho, de modo que através da reforma trabalhista foi possível sanar de maneira mais clara

e objetiva as dúvidas dessa nova modalidade de trabalho. Inicialmente destaca-se o conceito de teletrabalho trazido pelo artigo 75-B da CLT:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Através do conceito trazido pela reforma trabalhista já é possível perceber um grande avanço na ideia de teletrabalho no Brasil, pois na legislação anterior que se referiu a teletrabalho, não fazia uso desde termo, deixando, dessa maneira, o conceito em aberto para interpretação. Percebe-se que o conceito trazido pelo artigo confirma o conceito que já havia sido pensando para o teletrabalho, o exercício da atividade laboral em local distante à empresa e com o uso da telemática.

Nota-se que o artigo em questão diferencia o trabalho externo do teletrabalho, sendo entendido por trabalho externo aquele que o empregado volta para empresa para prestar contas do exercício laboral. Porém, no parágrafo único destaca-se que o fato do empregado comparecer a empresa não desqualifica o teletrabalho.

A reforma trabalhista impôs regras para a realização do teletrabalho, de modo a proteger o trabalhador que exerce essa modalidade de trabalho. Com base nisso, observamos o que se refere o artigo 75-C:

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.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Nesse artigo, atenta-se para a necessidade de constar no contrato de maneira expressa, ou seja, clara, a modalidade de trabalho que está sendo realizada, no caso, teletrabalho. No parágrafo primeiro do referido artigo tem-se que o regime de realização do trabalho pode ser alterado, porém para que essa alteração aconteça é preciso que as partes concordem, de modo que, para mudar o

regime de trabalho de presencial para teletrabalho é preciso que empregado e empregador concordem com relação a esta alteração.

O parágrafo segundo do artigo 75-C da CLT dispõe sobre a hipótese do empregado em regime de teletrabalho modificar o regime para presencial, nesse caso, diferente da hipótese do parágrafo primeiro, é possível a alteração sem acordo entre as partes, desde que o empregador dê o prazo mínimo de quinze dias para que o trabalhador se adapte e ainda que seja feito um aditivo contratual para constar a alteração do regime de trabalho.

É importante destacar que as despesas que decorrem do exercício do trabalho são custeadas pelo empregador, bem como, aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos, porém aquilo que já era de uso do trabalhador não deve ser cobrada essa verba do empregador, como por exemplo, a internet.

Destaca-se também, que verbas contidas no artigo 75-D da CLT não integram o salário do empregado. Outro ponto importante trazido pela reforma trabalhista foi o reembolso que deve ser feito ao trabalhador em caso de gastos com relação às atividades laborais, nesse caso é preciso estabelecer as regras de reembolso através de contrato escrito. Como é possível observar no artigo 75-D da CLT:

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Para dar continuidade ao debate acerca da reforma trabalhista analisar-se-á o artigo 75-E da CLT, que dispõe:

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.

O referido artigo afirma que deve o empregador informar de maneira clara e evidente as cautelas que devem ser tomadas pelo empregado para evitar que ocorram acidentes ou doenças derivadas do trabalho, porém o cumprimento desse artigo não exime o empregador de qualquer doença ou acidente de trabalho, tendo

em vista que o empregador segue com o dever de fiscalizar, mesmo que indique as precauções ao trabalhador.

No parágrafo único do artigo 75-E da CLT o legislador impõe que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as precauções dadas pelo empregador, porém, da mesma maneira que o caput deste artigo, a assinatura deste termo não implica na ausência de responsabilidade do empregador por acidente ou doença de trabalho do empregado, em caso de culpa do empregador, tendo este o dever de fiscalizar o local onde o empregado está realizando as atividades laborais.

O ministério público apresentou pedido de veto com relação a alguns dispositivos trazidos pela reforma trabalhista, entendendo que estes ferem direitos fundamentais e responsabilidades constitucionais, como é possível observar em parte do pedido de veto:

Essas disposições, que transferem ou autorizam a transferência de parte dos custos e dos riscos da atividade econômica ao empregado, são incompatíveis com os direitos fundamentais previstos no art. 7º, incisos IV, VI e VII, da Constituição. Isso porque não resguardam a integralidade do salário mínimo mensal e implicam possibilidade de redução de salário, na medida em que os custos de equipamentos e estrutura para o trabalho podem sofrer reajustes superiores aos aplicados aos salários, resultando em redução salarial.

A transferência dos ônus da atividade econômica para o empregado, em matéria de saúde e segurança do trabalho, resulta também em violação ao inciso XXII do art. 7º, que assegura aos trabalhadores “redução dos riscos inerentes ao trabalho”. Constitui responsabilidade constitucional do empregador cumprir e custear o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança exigidas para o desenvolvimento de sua atividade econômica.

A reforma trabalhista trouxe pontos muito importantes para a valorização do teletrabalho e para que essa modalidade de exercício laboral seja realizada de maneira a não prejudicar o trabalhador ou o empregado. Através da reforma, é possível evitar abusos por parte do empregador, porém destaca-se que muitos pontos trazidos pela reforma devem ser pactuados em contrato, de modo que o empregado deve estar sempre atento para o que é estipulado em contrato de trabalho.

Apesar das mudanças benéficas trazidas pela reforma trabalhista a essa modalidade de trabalho, é de suma importância destacar pontos que ainda precisam ser revistos, no teletrabalho, um deles é a jornada de trabalho que se refere o art. 62, III da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

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.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

O capítulo ao qual se refere o artigo em questão é o capítulo correspondente à jornada de trabalho, dessa forma é possível perceber que a jornada de trabalho para empregado em regime de teletrabalho não obedece às regras desse artigo, de maneira que não tendo esse trabalhador fixação de jornada não poderia pleitear horas extras. A regra trazida por este artigo vem a ser um malefício da reforma para o trabalhador, diante disso já temos decisão em ação civil pública do MPT – RN contraria a referida regra.

Encerrando a discussão acerca das mudanças trazidas pela reforma trabalhistas, tem-se o artigo 611-A, VIII da CLT, que afirma prevalecer à convenção ou acordo coletivo sobre as leis no caso do teletrabalho.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;(…)

Com base nesse artigo, o entendimento do MPT é diferente do que traz a CLT, em pedido de veto o MPT afirmar que esse dispositivo viola a finalidade da negociação coletiva trazida pela constituição, o pedido de veto afirma:

A norma viola a finalidade constitucional da negociação coletiva, prevista como direito fundamental do trabalhador, no art. 7º, XXVI, da Constituição, que consiste em garantir que, por meio desse instrumento, os trabalhadores coletivamente organizados em sindicatos possam conquistar “outros [direitos] que visem à melhoria de sua condição social”, conforme expressamente previsto no caput do dispositivo de direito fundamental. Norma fundada no princípio de justiça social (CF/1988, art. 3º, I e III, e 170, III e VIII), sua interpretação exige coerência com a finalidade constitucional de promover a evolução do patamar de proteção social do trabalhador, o que contrasta com a tentativa legislativa de submeter a negociação coletiva à finalidade flexibilizadora e redutora do patamar mínimo de proteção social do trabalhador.

Entende-se que é possível as negociações coletivas prevalecerem o que está em lei, porém é preciso ter o cuidado para que essas normas sirvam para beneficiar o trabalhador, no caso específico do teletrabalho, é preciso ter um cuidado maior para que essas normas não sirvam como um método de burlar a lei, de modo a trazer uma flexibilização que não proteja o trabalhador.

4. OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E O TELETRABALHO

4.1 Princípio da legalidade

Para que o teletrabalho fosse introduzido e aceito na administração pública, ele não poderia ferir os princípios que regem essa administração. Esses princípios estão presentes no art. 37 da Constituição e condicionam o padrão que as organizações administrativas devem seguir. São princípios básicos da Administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Porém, este trabalho irá analisar apenas alguns dos princípios cujo conteúdo tenha pertinência direta com o seu objetivo.

O mais importante dos princípios da Administração Pública, por ser o vetor alicerçador do regime jurídico-administrativo, é o princípio da legalidade. Esse princípio não está contemplado apenas no artigo 37, mas também nos artigos 5º, incisos II e XXXV, e 84, inciso IV da Constituição, e implica em subordinação do administrador à legislação, devendo ser fielmente realizadas as finalidades normativas, tendo em vista que só é legítima a atividade do administrador público, se estiver compatível com as disposições legais.

De acordo com o princípio da legalidade, a Administração Pública pode realizar apenas o que a lei permitir, determinar ou autorizar. Assim, ao mesmo tempo em que a lei constitui o Estado e estabelece o quadro dos direitos individuais, também enuncia os limites da atuação administrativa sobre o particular sempre que se necessite restringir as liberdades do último para salvaguardar o interesse coletivo.

Na Administração Pública, não há liberdade e vontade pessoal, pois as leis administrativas não podem ser descumpridas, nem mesmo por acordo de vontade entre os operadores do Direito e os seus destinatários.

Dessa forma, o administrador público deve apresentar uma rigorosa observância aos princípios, às ordens e aos permissivos da Lei, sejam eles de quaisquer espécies normativas, respeitando e observando as hierarquias e valendo-se das técnicas de hermenêutica para solucionar possíveis antinomias. Ele deve desempenhar o seu trabalho seguindo fielmente as disposições contidas na Constituição, nas Leis, nos decretos, nos regulamentos, nos regimentos, nas resoluções, nas portarias, nas instruções, nas circulares e nos demais atos normativos.

4.2. Princípio da impessoalidade

O princípio da impessoalidade é caracterizado por possuir duas faces: a primeira relacionada à finalidade da atuação estatal e a segunda relativa à vedação da promoção pessoal dos agentes públicos às custas dos feitos da Administração. Por isso, o princípio da administração pública impõe ao administrador que este só pratique um ato para o seu fim legal, que é, unicamente, aquele que a norma de Direito indica como objetivo do ato, de forma impessoal (MEIRELES, 2009).

Na atuação administrativa não se deve buscar o interesse próprio ou de terceiros, mas apenas a finalidade pública. Este mandamento, portanto, proíbe favoritismos ou perseguições por parte do gestor público. Segundo Celso Antônio Bandeira de Melo (2009):

[...] se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimntosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideologias não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie.

Assim, é fácil perceber que o princípio da finalidade também se entrelaça com o princípio da isonomia na medida em que a administração deve assegurar tratamento igualitário a todos que se encontrem na mesma situação, sem favorecimentos ou perseguições. Caso um ato seja praticado com finalidade diferente do interesse público, o ato será nulo, já que foi praticado com desvio de finalidade.

Acerca do princípio da impessoalidade a partir da perspectiva da vedação da promoção pessoal dos agentes públicos, a Constituição Federal, art. 37, parágrafo 1º, declara:

Art. 37 - A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.

Dessa forma, o primeiro sentido do princípio consiste em observar a impessoalidade em relação aos administrados, enquanto o segundo compreende a

observância do princípio da impessoalidade em relação à própria administração, impedindo promoções pessoais e fazendo com que os atos praticados por um funcionário sejam imputados ao seu órgão ou entidade.

4.3. Princípio da eficiência

O princípio da eficiência é um importante instrumento no que se refere à exigência da qualidade dos produtos e serviços oriundos do Estado. Essa diretriz normativa foi inserida na Constituição a partir da Emenda Constitucional nº 19/1998, denominada Emenda de “qualidade de serviço prestado, entre os princípios constitucionais da Administração Pública previstos no art. 37.

Eficiência significa poder, capacidade de ser efetivo; efetividade, eficácia, agir com produtividade e competência. No âmbito da gestão pública é fundamental ser eficiente, pois os serviços públicos devem atender de maneira satisfatória a coletividade.

Hely Lopes Meirelles (2009) definiu o princípio da eficiência da seguinte forma:

[...] o que se impõe a todo o agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

O princípio da eficiência é o mais moderno dentre aqueles da função administrativa, pois ele exige que os serviços sejam executados não apenas com legalidade, mas de forma satisfatória no atendimento das necessidades da comunidade, gerando, portanto, um resultado positivo para o serviço público.

Por isso, Fernanda Marinela (2005) defende que o princípio da eficiência se concentra na procura de produtividade e economicidade, impondo a execução dos serviços públicos com presteza, perfeição e rendimento, com o intuito de reduzir os desperdícios do dinheiro público.

A positivação constitucional deste princípio deu-se como consequência do descontentamento da sociedade em face de sua impotência para se opor contra a

insatisfatória prestação dos serviços públicos que gerava, muitas vezes, prejuízos aos seus usuários.

Nesse contexto, Carvalho Filho (2012) destaca que o administrador público tem o seguinte dever:

recorrer à moderna tecnologia e aos métodos hoje adotados para obter qualidade total da execução das atividades a seu cargo, criando, inclusive, novo organograma em que destaquem as funções gerenciais e a competência dos agentes que devem exercê-las. Tais objetivos é que ensejaram as recentes ideias a respeito da administração gerencial nos Estados modernos (*public management*), segundo a qual se faz necessário identificar uma gerência pública compatível com as necessidades comuns da Administração, sem prejuízo para o interesse público que impele toda a atividade administrativa

Dessa forma, o princípio da eficiência apresenta duas perspectivas: a primeira refere-se ao modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições; e a segunda está relacionada ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública.

4.4. Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade é uma decorrência direta do princípio da legalidade, tendo em vista que eles buscam o mesmo propósito, ainda que o princípio da razoabilidade faça maior relação com os atos normativos, juntamente à lei onde está escrito.

A razoabilidade está intimamente atrelada à conformidade lógica entre as situações postas e as decisões administrativas. Ou seja, em um determinado caso concreto, o administrador deve determinar o ato com a quantidade objetivamente aceitável, para que seja observada a razoabilidade.

Razoabilidade é a qualidade do que é razoável, ou seja, aquilo que se situa dentro dos limites aceitáveis, ainda que os juízos de valor que provocaram a conduta possam dispor-se de forma pouco diversa. Ora, o que é totalmente razoável para uns pode não ser para outros. Mas, mesmo quando não o seja, é de reconhecer-se que a valoração se situou dentro dos standards de aceitabilidade. (CARVALHO FILHO, 2012).

De acordo com Meirelles (2009), o princípio da razoabilidade visa proibir o excesso, no sentido de alcançar a compatibilidade entre meios e fins, de modo a evitar restrições desnecessárias ou abusivas por parte da Administração Pública,

com lesão aos direitos fundamentais. Ou seja, esse princípio veda a imposição pelo Poder Público de obrigações ou sanções em grau superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público. Assim, se o administrador adotar medida manifestamente inadequada para alcançar a finalidade da norma, estará agindo em desacordo com o princípio da razoabilidade.

5. OS EFEITOS DO TELETRABALHO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

5.1. Vantagens da utilização do teletrabalho na administração pública

A aplicação do teletrabalho pode gerar uma série de efeitos para a administração pública, para entender os reflexos da aplicação dessa modalidade de trabalho no serviço público é preciso iniciar falando sobre as vantagens que este pode gerar, e perceber que há uma linha tênue entre as vantagens e desvantagens derivadas dessa modalidade de trabalho. A cerca das vantagens Duarte (2005, p. 2) destaca:

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, transporte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente.

A vantagem mais indicada com o uso do teletrabalho é o aumento do tempo livre, considerando que o teletrabalho possibilita a realização das funções laborais de qualquer local o tempo livre do trabalhador seria maior, tendo em vista que o trabalhador não perderia tempo com deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa.

Outra vantagem importante, e que chama atenção daqueles que desejam exercer suas funções laborais na modalidade de teletrabalho é a possibilidade de flexibilizar o tempo e a organização do trabalho, essa vantagem decorre da possibilidade do trabalhador realizar o trabalho no tempo que lhe convém, desde que o trabalho seja realizado. Destaca-se, nesse ponto, que algumas empresas já não dispõem dessa possibilidade, implantando algumas formas de fiscalizar a realização do trabalho no horário oportuno para a empresa. A cerca disso, Trope (1999, p. 3) traz:

Um funcionário que possua um rendimento noturno maior pode preferir passar a maior parte do dia realizando outras tarefas e executar seu trabalho à noite. Ou um executivo que tenha que se comunicar com seus pares europeus, por meio de videoconferência, terá seu horário de

expediente deslocado em quatro ou cinco horas em função do fuso horário, mas poderá participar desse encontro virtual estando em sua própria residência.

A flexibilidade quanto ao local de trabalho também é considerada uma vantagem para o trabalhador, tendo em vista que o ambiente de trabalho pode gerar malefícios ou benefícios à saúde, física e psicológica, do trabalhador. Escolhendo o local no qual é realizado o trabalho o trabalhador tende a diminuir os riscos que podem ser causados a saúde.

O trabalhador na modalidade de teletrabalho reduz, consideravelmente, os gastos com transporte e combustível, sendo possível reduzir até mesmo o gasto que o empregador tem com esse trabalhador. É possível perceber, também, a redução das barreiras geográficas, facilitando a contratação de trabalhadores de todas as partes do mundo.

Diante da possibilidade de realização do trabalho em ambientes diversos ao da empresa, o teletrabalho tem como vantagem a maior convivência do trabalhador no âmbito familiar, e na convivência entre amigos, sendo possível uma maior socialização do trabalhador com a comunidade do qual faz parte. Dessa forma, reduz a probabilidade de estresse cotidiano e gera uma maior estabilidade psicoemocional.

O teletrabalho possibilita uma maior inserção de deficientes, portadores de doenças infectocontagiosas entre outras nas empresas, tendo em vista que através dessa modalidade de trabalho é possível reduzir as dificuldades enfrentadas por essas pessoas, tanto para conseguir emprego, quanto para a realização das atividades laborais.

Além da possibilidade de empregar deficientes, o teletrabalho viabilizar uma maior possibilidade do emprego as mulheres, diminuindo o prejuízo ao empregador em caso de gestação, bem como, possibilitando que a mulher consiga exercer suas atividades laborais e ainda assim, possa estar mais perto dos filhos.

A Resolução n. 227/2016 em seu artigo 3º traz uma série de objetivos do teletrabalho, fazendo uma leitura deles é possível perceber que muitos desses objetivos são facilmente confundidos com as vantagens decorrentes da utilização do teletrabalho. O artigo 3º da resolução n. 227/2016 traz:

Art. 3º São objetivos do teletrabalho:

I – aumentar a produtividade e a qualidade de trabalho dos servidores;

- II – promover mecanismos para atrair servidores, motivá-los e comprometê-los com os objetivos da instituição;
- III – economizar tempo e reduzir custo de deslocamento dos servidores até o local de trabalho;
- IV – contribuir para a melhoria de programas socioambientais, com a diminuição de poluentes e a redução no consumo de água, esgoto, energia elétrica, papel e de outros bens e serviços disponibilizados nos órgãos do Poder Judiciário;
- V – ampliar a possibilidade de trabalho aos servidores com dificuldade de deslocamento;
- VI – aumentar a qualidade de vida dos servidores;
- VII – promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- VIII – estimular o desenvolvimento de talentos, o trabalho criativo e a inovação;
- IX – respeitar a diversidade dos servidores;
- X – considerar a multiplicidade das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos.

O teletrabalho gera muitas vantagens para o trabalhador, porém, muitas dessas vantagens também beneficiam as empresas, sendo uma modalidade boa para ambas as partes. A principal vantagem da utilização do teletrabalho para a empresa é a produtividade do trabalhador. O trabalhador que exerce suas funções laborais no ambiente que é conveniente para ele, tem uma produtividade consideravelmente melhor, causando um grande benefício para a empresa.

A empresa que adota a utilização do teletrabalho tem uma grande economia com espaço, infraestrutura energia, água e vários outros insumos necessários para a realização do trabalho e para alojar o trabalhador no ambiente de trabalho. Além das economias causadas pelo ambiente de trabalho tem-se a economia com o próprio trabalhador que não tem custo com transporte, por exemplo.

A utilização do teletrabalho possibilita que a empresa contrate mão de obra de qualquer lugar do mundo, dessa forma é possível que a empresa melhore a qualificação dos funcionários, conseqüentemente a qualificação da própria empresa. A possibilidade de fazer reuniões com qualquer parte do mundo, sem precisar gastar com deslocamento também é uma vantagem do teletrabalho para as empresas.

Destaca-se ainda o que Valentim (2000) aponta como sendo vantagens do teletrabalho para a sociedade:

Para a sociedade:

- 1 — economia de energia elétrica e de combustíveis;
- 2 — menor poluição ambiental, com a melhoria da qualidade do ar e, conseqüentemente, do meio ambiente;
- 3 — trânsito menos congestionado;

- 4 — utilização mais racional dos edifícios urbanos e o conseqüente barateamento do preço dos imóveis;
- 5 — melhoria do relacionamento familiar e social
- 6 — atenuação do desemprego, ante a possibilidade de inserção, no mercado de trabalho, de pessoas que não podem ou têm dificuldades para se locomoverem (deficientes físicos, idosos, mulheres com filhos pequenos ou idosos a seus cuidados)

Diante disso, reafirmam-se as vantagens do teletrabalho, para o trabalhador e para a empresa que adota esse método de trabalho, bem como, para a Administração Pública quando decidi adotá-lo.

5.2. Desvantagens da utilização do teletrabalho na administração pública

O teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho a distância, por ter esse aspecto de novidade, carrega consigo uma carga positivo, porém é de extrema relevância observar os aspectos negativos que também fazem parte dessa modalidade de trabalho. A cerca desses aspectos, Valentim (2000) aponta:

Desvantagens também têm sido apontadas. Eis algumas delas:

- 1 — maior isolamento do trabalhador;
- 2 — problemas relacionados à saúde do empregado, em razão da inadequação ergonômica dos móveis e instrumentos usados na execução do trabalho e excesso de tempo à frente do computador, favorecendo a ocorrência de doenças ocupacionais;
- 3 — enfraquecimento da representação e da ação sindical, ante o isolamento e a dispersão geográfica do empregado e a falta de comunicação;
- 4 — favorecimento da quebra da privacidade;
- 5 — maior facilidade para o furto de segredos empresariais, industriais, comerciais;
- 6 — redução da subordinação

O fato de o teletrabalhador realizar suas atividades laborais a distância da sede da empresa faz com que este trabalhador não tenha acesso a empresa, dessa forma o empregado perde a visão da complexidade da empresa, dos processos que ocorrem nela e até mesmo do mercado.

O controle da jornada do trabalhador muitas vezes é realizado por programas de computadores que mensuração a produtividade daquele trabalhador, fazendo com que este não tenha um contato com um agente de hierarquia superior.

Outro ponto negativo do teletrabalho que deve ser destacado é o fato do teletrabalhador não ter contato com os colegas de empresa, esse aspecto pode causar distúrbios psíquicos, entre outros. O fato do teletrabalhador não ter contato

com os colegas de trabalho é maléfico para a socialização destes, podendo causar até mesmo um isolamento social.

Tendo em vista a distribuição dos trabalhadores em todo território e o fato do teletrabalho não restringir a contratação de pessoas de qualquer parte do mundo faz com que os trabalhadores fiquem dispersos em seus territórios, de modo a dificultar ações sindicais.

O fato do teletrabalho se dá, normalmente, por produtividade e não pelo tempo de trabalho faz com que o trabalhador muitas vezes trabalhe mais tempo do que o que é estabelecido como saudável, perdendo a noção do que deve ser cumprido de suas funções laborais, introduzindo o trabalho em todos os aspectos da vida.

A confusão entre o tempo que é dedicado ao trabalho e a produtividade que deve ser cumprida gera também confusão entre a vida privada e a vida profissional, fazendo com que diversas vezes esses âmbitos da vida se misturem, tendo em vista que o trabalho é realizado no ambiente que, originariamente, seria ambiente de vida privada, e ainda o horário no qual é realizado o trabalho, nem sempre, é o horário em que, originariamente, se dedica a vida profissional.

O teletrabalhador ainda não está, totalmente, protegido pela legislação brasileira, sendo esta, uma grande desvantagem da realização do teletrabalho. Os teletrabalhadores ainda recebem salários diferenciados, comparado com o trabalhador na modalidade normal, e pode ser confundido, muitas vezes, com trabalhador autônomo, dificultando a comprovação do vínculo empregatício.

A realização das funções laborais na modalidade teletrabalho dificulta a possibilidade de ascensão ou promoção no trabalho, tendo em vista que o empregador, geralmente, já tem as melhores funções que aquele trabalhador pode oferecer, sem precisar oferecer outros benefícios a este trabalhador para que ele assuma um cargo melhor.

Difícilmente na realização do teletrabalho é possível visualizar colegas de trabalho se ajudando, essa seria mais uma desvantagem do teletrabalho, tendo em vista que, a diminuição ou ausência de auxílio para executar as tarefas é maléfica para a interação entre os trabalhadores e também para a evolução profissional desses trabalhadores, que tem maior chance de crescer caso possam aprender e trocar experiências com os colegas de trabalho.

A utilização da modalidade teletrabalho aumenta o uso de computadores e outros equipamentos eletrônicos, o uso destes itens pode ser uma causa do aumento de doenças causadas por estes. O teletrabalhador precisa ter cuidado dobrado com doenças de vista, doenças causadas por movimentos repetitivos, entre outros.

O trabalho realizado pelo teletrabalhador torna-se mecânico, rotineiro e estático, desse modo, é preciso atenção para que esses trabalhadores não se acomodem nas funções que exercem, sem ter perspectivas de crescimento na empresa e na carreira profissional, precisa ter cuidado para que os profissionais não percam o interesse por aprender a fazer novas atividades.

Além das desvantagens causadas para o trabalhador, o teletrabalho pode causar desvantagens também para a empresa, uma dessas desvantagens é o aumento do estresse do trabalhador por ser cobrado por produtividade e por exercer suas funções laborais, muitas vezes, em ambientes não propícios a estas. Sobre as desvantagens enfrentadas pelas empresas Otavio Pinto e Silva (2004) aponta:

- a) diminuem as chances de desenvolver uma carreira dentro da empresa;
- b) (...)
- c) despesas domésticas podem aumentar, em virtude da confusão entre as necessidades familiares e as do trabalho;
- d) o relacionamento direto e individual com a empresa pode tornar o trabalhador mais vulnerável, tendo em vista possíveis práticas patronais abusivas; isolado não saberá ou não poderá se defender;

Há uma maior dificuldade da empresa em causar uma difusão de sua cultura e do apego do trabalhador por esta, isso pode causar também uma falta de lealdade do trabalhador para a empresa, podendo este trabalhador ser empregado de mais de uma empresa ao mesmo tempo. Além de diminuir o poder de ação coletiva que a empresa pode vir a ter através de seus trabalhadores.

As empresas enfrentam certa dificuldade no controle do serviço realizado pelo teletrabalhador, tendo em vista que não é possível controlar o horário de trabalho, o trabalhador só é controlado pela empresa através de sua produtividade, esta é mais uma desvantagem enfrentada pelas empresas.

A realização do teletrabalho, como já falado, pode causar uma série de doenças físicas e psíquicas, dessa forma deve a empresa se preocupar com

programas de prevenção e eliminação de riscos relacionados a doenças que podem ser causadas pelo teletrabalho e a questões de higiene e saúde no local de trabalho.

É preciso que a empresa esteja atenta a segurança de seus dados, tendo em vista que através do teletrabalho o trabalhador tem acesso aos dados da empresa em qualquer território e computadores, diferente do que acontecia antes, que o trabalhador só tinha acesso aos dados da empresa em seu local de trabalho e na máquina oferecida pela empresa.

5.3. Aplicação prática do teletrabalho na administração pública

A utilização do teletrabalho nos setores da administração pública brasileira vem ocupando espaço ao longo do tempo, trazendo uma série de vantagens para a administração. Entre os setores da administração pública a primeira aparição do teletrabalho se deu em uma empresa de informática que presta serviços de tecnologia para o Ministério da Fazenda.

A realização das atividades laborais por meio do teletrabalho teve início no Ministério da Fazenda em 2005, com 18 funcionários nessa modalidade, em 2013 esse número passou para 31 empregados. Com base em informações dadas pela empresa o ganho de produtividade pelo uso do teletrabalho foi de 10,5% e a empresa obteve uma economia em logística de 47,7%, esses dados são do ano de 2015.

No ano de 2009 o Tribunal de Contas da União introduziu também a utilização do teletrabalho nas suas modalidades de trabalho, inicialmente a adesão do teletrabalho foi de 10% a 12% dos servidores. Com a introdução do teletrabalho o TCU obteve redução do estoque dos processos em 45%. O TCU faz a exigência de que os profissionais que exercem as atividades laborais por meio do teletrabalho devem ter 15% a mais de produtividade comparado aos que exercem as atividades laborais na modalidade presencial.

Além do Ministério da Fazenda e do Tribunal de Contas da União, no ano de 2010 a Receita Federal na função de auditoria e no ano de 2011 a Advocacia Geral da União também implementou a utilização do teletrabalho. No ano de 2011 o TRT do Mato Grosso aprovou uma resolução com a introdução do teletrabalho, bem como, em 2012 o TST aprovou resolução autorizando e regulamentando a utilização do teletrabalho.

A utilização do teletrabalho no TRT teve início em 2011, porém já tiveram duas resoluções posteriores a que deu início ao teletrabalho nessa instituição, a mais recente é a resolução 207/2017. O TRT estabelece uma comissão para analisar a produtividade e desempenho dos trabalhadores que exercem suas funções laborais por meio do teletrabalho.

No TRT da 6ª região foi feita uma pesquisa no ano de 2018 com os trabalhadores que trabalham em regime de teletrabalho, dos 232 trabalhadores em regime de teletrabalho, 114 responderam o questionaram. A pesquisa afirma que 75,4% dos trabalhadores afirmam ter tido uma melhora na saúde e qualidade de vida a partir da utilização do teletrabalho, bem como 90,4% afirmam que a modalidade teletrabalho pode causar uma melhora na qualidade de vida do servidor.

A Resolução n. 34/2018 do TRT da 8ª região traz regras acerca da produtividade e da quantidade de servidores que podem exercer as funções laborais na modalidade de teletrabalho, o artigo 8º da resolução afirma:

V – a quantidade de servidores em teletrabalho, por unidade, está limitada a 30% de sua lotação, excluindo-se desse percentual os Assistentes de Juízes Titulares de Vara do Trabalho ou Substitutos e os Gabinetes de Desembargadores, admitida excepcionalmente a majoração para 50%, mediante solicitação fundamentada da unidade interessada e a critério da Presidência do órgão, arredondando-se as frações para o primeiro número inteiro imediatamente superior

O TRT- 23 traves da resolução 190/2016 também impõe algumas regras a serem cumpridas para a utilização do teletrabalho, o seu artigo 3ª traz:

IV- promover-se á, a cada dois anos, o revezamento de servidores autorizados a realizar o teletrabalho caso o número de interessados na unidade superar o percentual admitido nesta norma, para que todos possam ter acesso a essa modalidade de trabalho.

Ainda na resolução 190/2016 do TRT-23 temos regulamentação acerca do reembolso das despesas, o artigo 9º aponta:

a) A convocação para comparecimento à sede da unidade de lotação não implica direito a reembolso de despesas de deslocamento, tampouco a diárias; b) A convocação para comparecimento a outra unidade do Tribunal pode dar ensejo ao pagamento de reembolso de despesas de deslocamento e diárias, desde que observados os requisitos normativos acerca do tema; c) Para fins do disposto na alínea anterior, considerar-se-á que o servidor se desloca a partir da sede territorial de sua unidade de

lotação ou do local em que exerce o teletrabalho, caso seja mais próximo daquele para o qual deverá se deslocar. d) Aplicam-se as disposições das alíneas “b” e “c” ao servidor que, com a anuência do gestor da unidade, manifeste interesse em participar de curso presencial em local indicado pela Escola Judicial do TRT da 23ª Região, distinto daquele em que se encontra lotado e de onde exerce o teletrabalho, desde que apresentada justificativa quanto à necessidade da capacitação.

Os Tribunais Regionais Federal, em sua maioria, também fazem uso do teletrabalho, porém, assim como nos TRT, as regras variam de acordo com as regiões. No TRF-5 a quantidade máxima de servidores é de 40%. No TRF-4 a produtividade dos servidores em regime de teletrabalho deve ser 10% maior do que os servidores em regime presencial, já no TRF-3 a produtividade deve ser 30% maior que a dos servidores presenciais.

No Tribunal Superior do Trabalho o teletrabalho já é utilizado desde 2012, sendo no ano de 2018 constatado 109 servidores que exercem suas funções laborais na modalidade de teletrabalho, o TST estabelece que os funcionários em regime de teletrabalho tenham rendimento de 15% a mais daqueles que exercem suas funções em regime presencial.

A nível estadual vários Tribunais de Justiça já adotaram a modalidade de teletrabalho. O tribunal de justiça do Acre regulamenta a introdução do teletrabalho através de resolução possuindo no ano de 2018 43 servidores trabalhando nesse regime.

O tribunal de Justiça do Amazonas também regulamenta o teletrabalho através de resolução, e esta resolução traz que os trabalhadores em regime de teletrabalho devem ter a produtividade de 20% a mais dos trabalhadores que exercem suas funções em regime presencial. O TJ do Distrito Federal contabilizou no ano de 2018 273 trabalhadores na modalidade de teletrabalho.

O TJ da Paraíba deu início ao regime de teletrabalho no ano de 2017 através ato n. 69/2017, esse tribunal estabelece que o rendimento dos trabalhadores em teletrabalho deve ser 15% maior que o rendimento dos trabalhadores presenciais, no ano de 2018 ainda não tinham trabalhadores exercendo a modalidade teletrabalho no TJ-PB.

Tendo em vista os números mencionados é possível perceber que o teletrabalho vem sendo cada vez mais implementado nos setores da Administração Pública, e naqueles setores no qual já foi implementado vem sendo aprimorado,

sendo uma tendência natural, que no futuro boa parte dos trabalhadores já possam exercer suas funções laborais na modalidade de teletrabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho tem uma notável evolução do seu surgimento até aqui, acompanhando a evolução da sociedade e conseqüentemente do modo de realização do trabalho. Destaca-se que o trabalho existe desde os primórdios da sociedade, sendo praticamente, inerente ao surgimento da própria sociedade, diante disso o trabalho está diretamente ligado a sociedade, sendo esta o que rege os modos de trabalho.

Observa-se que o modelo de realização das atividades laborais acompanha a evolução da sociedade, de modo que, em uma sociedade pré- revolução industrial tem-se o trabalho escravo, o regime de servidão e o trabalho a domicílio, sendo a última uma modalidade que se aproxima a ideia de teletrabalho. Na sociedade pós-revolução industrial ver-se um trabalho nas fábricas, essa mudança deu-se a partir da mecanização e evolução nos meios de produção, o trabalho sai da linha manual para atender uma ideia mecanizada.

O trabalho na modernidade é uma evolução do que foi visto na revolução industrial, seguindo a linha mecanizada, porém com evoluções decorrentes da época e das ideias trazidas por Taylor e Ford. O teletrabalho tem seu surgimento a partir dessa época, com a evolução da sociedade em termos de tecnologia da informática e da comunicação surge a nova forma de realização das atividades laborais, o teletrabalho.

Compreender as características principais do teletrabalho é importante para entender o motivo pelo qual essa modalidade laboral traz reflexos de eficácia para a administração pública. Dentre as características do teletrabalho destaca-se a possibilidade de exercer as atividades laborais em ambiente diverso do ambiente da empresa, e a utilização de tecnologias de informática e de comunicação.

As modificações trazidas pela reforma trabalhista abarcaram também o teletrabalho, e através dessa reforma foi possível tornar o conceito de teletrabalho mais palpável, bem como, ter uma legislação que regulamentasse o uso dessa modalidade laboral. A partir da reforma vários tribunais modificaram suas resoluções para aderir ao uso do teletrabalho.

Para que o teletrabalho fosse introduzido e aceito na administração pública ele não poderia ferir os princípios que regem a Administração Pública. O princípio da legalidade aprova a ideia de teletrabalho, tendo em vista que este preza pela

realização de atos que a lei permita, o princípio da eficiência tem a realização de serviços dotados de produtividade e economia, de modo que coaduna com a ideia do teletrabalho, o princípio da razoabilidade traz consigo a aplicação correta de soluções para os casos postos, e o princípio da impessoalidade apresenta-se como sendo a administração responsável por realizar atos buscando o fim legal, ou benefícios para administração, não priorizando benefícios pessoais.

Diante disso, tem-se o teletrabalho como uma modalidade de trabalho que não fere os princípios que regem a Administração Pública, bem como, pode ser o causador de diversos benefícios alcançados pela utilização dessa nova modalidade de realização das atividades laborais, esses benefícios são alcançados para a administração, mas também para o trabalhador que exercer suas funções nesse modelo laboral.

A utilização do teletrabalho em diversos tribunais do país já demonstram os benefícios que esta modalidade laboral pode causar para empresas, e de modo específico, para setores da administração. Em alguns tribunais já se demonstra a maior produtividade de servidores que exercem suas funções no modelo de teletrabalho, bem como, já é possível demonstrar também a economia com espaço, energia e água.

Diante do mencionado ao longo do trabalho, percebe-se que a introdução do teletrabalho na administração pública já trouxe diversos benefícios para a administração e para o trabalhador que o exerce. Faz-se perceber, portanto, que o teletrabalho deve ser cada vez mais incentivado, principalmente no âmbito público, tendo em vista que a utilização dessa modalidade laboral pode gerar uma maior produtividade dos servidores, assim como economia para a administração, de modo a beneficiar a sociedade de maneira geral.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e Democracia**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000.
- BOMFIM, Volia Cassar; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método 2017.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- CARMO, Paulo Sérgio do. **A Ideologia do trabalho**. São Paulo: Moderna, 1992.
- CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo: Editora Atlas, 2012, p. 18.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Conselho Nacional de Justiça. Conheça a norma do teletrabalho no Judiciário. 2017. Disponível em: <<http://cnj.jus.br/noticias/cnj/84996-cnj-servico-conheca-a-norma-do-teletrabalho-no-judiciario>> Acesso: em out. 2018.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Normatizado há um ano, teletrabalho agrada tribunais e servidores. 2017. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/84854-normatizado-ha-um-ano-teletrabalho-agrada-tribunais-e-servidores>> Acesso: em out. 2018.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 227/2016, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3134>> Acesso: em set. 2018.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Tribunais: o teletrabalho aumenta produtividade do judiciário. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/86511-tribunais-o-teletrabalho-aumenta-produtividade-do-judiciario>> Acesso: em out. 2018
- CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Proposta institui equipes de apoio em regime de teletrabalho no MP e no CNMP. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/noticias-cddf/11288-proposta-institui-equipes-de-apoio-em-regime-de-teletrabalho-no-mp-e-no-cnmp>> Acesso: em out. 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 mar. 2019.

_____. **Lei nº 13.467/2017**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>
Acesso: em set. de 2018.

_____. **Lei nº 12.551/2011**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm>
Acesso: em set. de 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 428**, de 27 de maio de 2011. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acesso: em set. de 2018.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm> Acesso: em set. de 2018.

_____. Resolução n. 34/2018, de 21 de maio de 2018. Disponível em:
<<https://www.trt8.jus.br/noticias/2018/trt8-publica-nova-resolucao-sobre-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

_____. **Lei nº 10.288**, de 20 de setembro de 2001a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, dispondo sobre o *jus postulandi*, a assistência judiciária e a representação dos menores no foro trabalhista. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10288.htm>. Acesso: 20 abr. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

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>>, Acessado em 20 de abril de 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 10ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2005, p. 21.

GBEZO, Bernard E. **Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo**. Trabajo, Revista da OIT, n. 14, dez de 1995.

LEMOS, Leandro Antonio de. **Fordismo, toyotismo e novos paradigmas econômicos**. Porto Alegre: Análise, Porto Alegre, 1991.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. Jus Podivm, 2005, p. 41.

MARQUES, Pedro Manuel Silva. **Teletrabalho, conceitos e tecnologias**. Lisboa, 2004. Disponível em http://portal.iefp.pt/xeobd/attachfileu.jsp?look_parentBoui=10674859&att_display=n&att_download=y. Acesso em 10 de dezembro de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**, 35ª edição, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26ª. ed. Malheiros. P. 114.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 177**. Disponível em: www.oit.org.> Acesso: em set. 2018.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. **Teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: set. 2018.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). **Site oficial**. Brasília, DF: 2015. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/>>. Acesso em: 04 de fev. 2015.

SILVA, Paulo Antônio Maia. **Direito do Trabalho** / Paulo Antônio Maia e Silva, Markus Samuel Leite Norat. 2. Ed. Ver. E atual – Leme: CL EDIJUR, 2012.

TAYLOR, F. W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TRT-13. Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba. **Regional paraibano já tem 36 servidores participando do teletrabalho**. 2016. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2016/05/trt-da-paraiba-ja-tem-36-servidores-participando-do-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-1. Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro. **Listagem de teletrabalhadores do TRT/RJ**. 2018. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/listagem-de-teletrabalhadores-do-trt/rj>> Acesso: em out. 2018.

TRT-3. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. **Servidores em teletrabalho. 2018**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/transparencia/downloads/teletrabalho/teletrabalho-geral-portal-transparencia-outubro.pdf>> Acesso: em out. 2018.

TRT- 4. Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. **Servidores em teletrabalho. 2018**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/teletrabalho>>. Acesso: em out. 2018.

TRT-5. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. **Servidores em teletrabalho. 2018**. Disponível em: <<https://www.trt5.jus.br/rh/servidores-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

TRT-6. Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco. **Servidores em teletrabalho. 2018**. Disponível em: <<http://www.trt6.jus.br/portal/transparencia/servidores-em-teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Amapá. **“Teletrabalho” já é uma realidade no Tribunal de Justiça do Amapá**. 2018. Disponível em: <<http://www.tjap.jus.br/portal/publicacoes/noticias/6335-%E2%80%9Cteletrabalho%E2%80%9D-j%C3%A1-%C3%A9-uma-realidade-no-tribunal-de-justi%C3%A7a-do-amap%C3%A1.html>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Ceará. **Teletrabalho. 2019**. Disponível em: <<https://www.tjce.jus.br/noticias/teletrabalho-e-tema-da-entrevista-do-judiciario-em-evidencia-desta-semana/>> Acesso: em out. 2018.

Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Teletrabalho**. 2018. Disponível em: <<http://www.tjdft.jus.br/transparencia/pessoal/teletrabalho>> Acesso: em out. 2018.