

O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Giovana Zampieri Forteza Rocha Rodrigues
Discente do Curso de Direito da Faculdade da Alta Paulista (FAP)

Lucas Renato Giroto
Docente do Curso de Direito da Faculdade da Alta Paulista (FAP) - Tupã

1. INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como tema o teletrabalho e suas diretrizes, sobretudo, após a reforma trabalhista, tendo como objetivo analisar referido instituto, ou seja, essa nova forma de trabalho que vem surgindo com as constantes modificações da sociedade, sobretudo com o fenômeno da globalização. O teletrabalho era tratado no artigo 6º da CLT, que não foi alterado com a reforma, sendo que tal dispositivo legal trata apenas do vínculo empregatício dos empregados que laboram, em seu domicílio ou a distância, equiparando-os aos que trabalham no estabelecimento físico da empresa, “desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. O parágrafo único do art. 6º da CLT dispõe que: “os meios telemáticos e informatizados de comando e controle se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

In verbis:

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.

O teletrabalho tem como ideia principal o deslocamento do ambiente laboral habitual para outro local diverso, seguindo pensamento contrário àquilo que estamos acostumados a observar, que seria o trabalhador ir ao encontro de seu 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 um avanço tecnológico e tal modernização não pode ser desconsiderada pelo direito.

Com o grande avanço tecnológico e a ultra globalização de formas de organização do trabalho, a figura do *home office* é cada vez mais presente, na rotina das empresas no Brasil, porém até pouco tempo não havia segurança jurídica adequada para o empregador que quisesse contratar desta forma, o que acabava por prejudicar tal modalidade de prestação de serviços. A aprovação da Reforma Trabalhista passa a regulamentar esse regime de trabalho, dando maior segurança a empregados e empregadores, permitindo-se, dessa forma, que seja mais utilizado.

A reforma trabalhista deu origem a Lei n. 13.467/2017, pelo que o teletrabalho passou a ser regulamentado pelos arts. 75-A a 75-E da CLT, como forma de trabalho a distância.



O legislador brasileiro limitou-se a traçar o conceito de teletrabalhador. Segundo o Código Celetista, o trabalhador que labora externamente, como o vendedor externo, o motorista, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para praticar suas atividades, não são considerados teletrabalhadores. Isso porque, são considerados trabalhos externos e podem ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, mesmo quando utilizam equipamentos informáticos, como *smartphones*, *palms* e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.

O regime jurídico do teletrabalho acoberta o trabalhador que exerce, na maior parte do tempo, suas atividades fora das dependências empresariais, em geral, em um local específico, sem que haja necessidade de se locomover para desempenhar suas atividades. Tal local pode ser sua residência, uma biblioteca ou cafeteria, desde que utilize de tecnologias da informação e telecomunicação, principalmente por meio da internet, como e-mail, Whatsapp, Facebook, ou outros aplicativos e *softwares*, para recebimento e envio das atribuições ao empregado.

Em algumas situações, é necessário que o trabalhador vá à empresa fisicamente, neste caso, a ida esporádica ao pátio da companhia, não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato eventual é imprescindível até para se evitar o isolamento total, estimular o convívio social entre colegas ou treinamento e, até mesmo, na hipótese de entrega de documentos. O que não deve ocorrer é a exigência da presença sucessiva ao ambiente de trabalho que se iguale a um controle diário e fixo de forma disfarçada.

Havendo um simples agendamento para melhor organização das atividades, não há descaracterização do regime de teletrabalho.

2. O TELETRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES JURÍDICAS

2.1 SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O teletrabalho surgiu na Europa por volta do século XVI. Essa modalidade de prestação de serviços voltou a crescer, no final do século XX, quando o trabalho realizado não supria mais as necessidades das grandes fábricas, pelo que foi necessário rever o modo de trabalhar, bem como diminuir a ideia das pessoas permanecerem dentro das unidades fabris e introduzir o trabalho em casa.

O trabalho na residência foi a primeira espécie de trabalho realizado a distância, sendo, dessa maneira, a porta de entrada para o teletrabalho. É importante destacar o conceito de trabalho em domicílio, para adiante percebermos a sua relação com o teletrabalho, acerca do *home office* Martins (2008, p.134) 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, p.134)

Entre os anos 90 e 2000 o teletrabalho ganhou notório destaque, coma ascensão da internet e dos meios de comunicação.



As formas de realização dessa modalidade de trabalho foram ampliadas, permitindo-se, assim, a dinamização do labor e os locais onde este poderá ser prestado, sendo possível, então, serem observadas as primeiras manifestações do teletrabalho no Brasil.

2.2 DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho como “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique no uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (BRUNO CARDOSO, 2018)

A Lei n. 13.467/2017 dispõe que pode ser considerado teletrabalho a prestação de serviço, preponderantemente, fora das dependências da empresa, o que significa que nada impede que o trabalho seja exercido, parcialmente, na sede da empregadora e, parcialmente, fora, desde que haja a utilização de meios telemáticos, como forma de exercer sua função.

O trabalhador pode, através da utilização de tecnologias de comunicação e informação, exercer suas atividades, diariamente, em locais alheios à dependência da empresa, podendo ele, outrossim, comparecer fisicamente à empregadora, em caso de necessidade, como em reuniões presenciais, entrega de documentos, sem que isso desnature o teletrabalho, conforme sua disposição legal.

Nem sempre o teletrabalho se equipara ao conhecido *home office*, o mesmo consiste no trabalho realizado na própria residência do trabalhador, independentemente, da utilização de

tecnologias de informação e comunicação, as quais são imprescindíveis no caso do teletrabalho, que não necessariamente deve ser realizado na residência do trabalhador, como no caso home Office, o qual o próprio nome é autoexplicativo.

Muitos fatores colaboram para a criação do teletrabalho, como a redução de custo com vale transporte, alimentação, energia elétrica, transporte da empresa, uniforme, bem como com o mobiliário e material de expediente, dentre outros custos fixos que a empresa mantém por ter um posto de trabalho, comparado com a possibilidade de o empregado estar prestando os mesmos serviços em ambiente residencial.

2.3 JORNADA DO TELETRABALHO

O inciso III, do artigo 62 da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017, está em total desacordo com a realidade tecnológica, porque se acredita que não é possível controlar a duração do serviço do teletrabalhador. Mesmo que se tenha flexibilidade na rotina do trabalhador, permitindo que ele faça o seu horário de trabalho, a tecnologia permite de forma precisa que o trabalho seja fiscalizado, através de seu rendimento, duração de acesso, dentre outras formas.

Referido inciso inaugura um embate direto com direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal da República, como o da qualidade de vida no ambiente de trabalho, o lazer, entre outros.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na



Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) III - os empregados em regime de teletrabalho (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

2.4 CONTRATO DE TRABALHO DO TELETRABALHADOR

De acordo com o artigo 75-C da CLT, para que haja validade do teletrabalho, necessária a sua disposição expressa em contrato de trabalho, discriminando-se, assim, as especificações das atividades a serem realizadas pelo trabalhador em contrato individual.

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.

2.5 AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO OU FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS

Quando lemos pela primeira vez o art. 75–D, da CLT, o pensamento imediato é de que se está transferindo ao trabalhador a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de todo o seu equipamento tecnológico e infraestrutura necessária para realização de suas atividades, enquanto em regime de teletrabalho.

Ocorre que, de acordo com o art. 2º, CLT, o risco do empreendimento e da atividade desenvolvida sempre será do empregador.

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. (Incluído pela Lei n. 13,467, de 2017) (Vigência)

A palavra reembolso deve ser ressaltada no artigo.

Como visto anteriormente, em análise à leitura da lei, as partes deverão, por meio de contrato escrito, estabelecer os termos pelos quais o empregador reembolsará o trabalhador pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos, tendo em vista também os requisitos do art. 2º da CLT.



Em casos de eventuais abusos por parte do empregador, nessas disposições relativas ao equipamento e infraestrutura, o contrato de trabalho poderá ser rescindido de forma indireta pelo trabalhador, ante a justa causa patronal.

art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

No que diz respeito às despesas ordinárias, ou seja, aquelas que o empregado já possuía antes do teletrabalho, quando não provocar um aumento de consumo de energia, aumento na capacidade de banda larga da internet, tampouco necessidade de aquisição de novos equipamentos, não haverá necessidade de nenhum tipo de reembolso pelo empregador, levando-se em consideração que as despesas já eram custeadas pelo trabalhador.

As utilidades na qual o parágrafo único se refere não possuem natureza salarial, visto que são fornecidas e utilizadas para o trabalho e não pelo trabalho desenvolvido em *home office*, portanto deverão ser reembolsadas pelo contratante.

O teletrabalho tem vantagens e desvantagens para o empregador, trabalhador e também para o meio ambiente. Aliás, quanto ao meio ambiente, importante pontuar que o teletrabalho pode acarretar a diminuição da poluição e do trânsito de veículos por conta da redução de automóveis que vão circular, redução de custos para a empresa, como manutenções, aluguel e mobília.

Por outro lado, acaba existindo a necessidade de se investir em tecnologia, melhores equipamentos e conexões atualizadas, que não podem ser “bancadas” pelo trabalhador. No caso do trabalhador, inegável que acaba existindo uma maior flexibilização de horários, havendo mais tempo para suas tarefas pessoais, lazer, todavia pode acabar se escravizando pela praticidade de ficar conectado em período integral, sendo capaz de desenvolver problemas de visão e problemas de saúde, desde a ansiedade, LER (pelo esforço repetitivo) e até mesmo um estágio de depressão, pelo excesso de trabalho.

3. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Com relação à saúde, é perceptível um grande aumento de estresse do trabalho e doenças causadas pelo esforço repetitivo, com a inserção de novas tecnologias nos postos de trabalho, principalmente pelo excesso do uso de computadores. Existindo um excesso de horas trabalhadas, assim como uma diminuição das pausas para



descanso, a consequência disso para o teletrabalhador é estar mais sujeito a sofrer uma doença por esforço repetitivo (LER).

Por força do artigo 75-E, CLT, cabe ao empregador informar com obrigatoriedade aos empregados submetidos à modalidade de teletrabalho, quanto aos cuidados necessários, a fim de evitar problemas de saúde e acidentes de trabalho. O empregador deve ainda, exigir que o empregado assine um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas, podendo a recusa injustificada ser considerada ato de indisciplina e insubordinação.

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 fato de o empregado trabalhar fora do ambiente empresarial não constitui motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger todos os locais de trabalho, sem distinção (artigo 154 da CLT).

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos

estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

É certa que não há como fazer a fiscalização diária dos serviços prestados, inclusive, quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, esse fato constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador, em relação à eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas. Ademais, é dever do empregador instruir os empregados, quanto às precauções a serem tomadas, no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando seu trabalhador, quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), às pausas para descanso, dentre outras medidas.

No caso de descumprimento dessas obrigações pelo empregador, em face da sua omissão descuidada quanto aos cuidados com a saúde do empregado, poderá ele ser responsabilizado pelos danos morais e materiais decorrentes de eventual surgimento de doença profissional.

Art. 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado. Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.



4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo verificou que, hoje em dia, as empresas, com ajuda do mundo virtual e da tecnologia, têm uma nova modalidade para que seus funcionários possam realizar as suas tarefas diárias. Pôde-se comprovar, através de pesquisas realizadas, que além de facilitar a vida financeira das empresas, o teletrabalho, quando empregado de forma correta e à luz das disposições celetistas, pode contribuir num aumento de qualidade de vida ao empregado, proporcionando, outrossim, melhoras no meio ambiente como um todo.

Inegável com a aplicação em massa de tal instituto, que o meio ambiente será favorecido, notadamente pela diminuição de pessoas transitando com automóveis nas ruas, melhorando-se a qualidade do ar, e a economia de tempo, pelo fato do trabalhador não precisar se deslocar até o ambiente tradicional de trabalho para desempenhar suas funções habituais.

O teletrabalho faz com que o empregado economize horas de deslocamento até a sede da empregadora, podendo estas serem usadas para lazer ou qualquer outra atividade que o teletrabalhador possa querer realizar.

De outra banda, uma grande preocupação é o ambiente de trabalho do teletrabalhador, onde geralmente, é sua residência, e muitas vezes tal local pode não ser o adequado para desempenhar as suas funções. É dever não só da empresa, mas também do trabalhador ter precaução com esse ambiente e capacitá-lo para melhor atingir suas metas de produtividade e ter maior segurança no trabalho.

É de grande importância que o empregado e a empresa considerem no contrato de Teletrabalho, alguma espécie de cláusula, que possibilite técnicos da empresa fiscalizarem o ambiente de trabalho, para verificar e solucionarem eventuais problemas na estrutura utilizada pelo empregado.

No Brasil, a legislação para o teletrabalho ainda causa polêmica nos seus textos, como visto no estudo acima, porém isto não vem atrapalhar o crescimento do número de teletrabalhadores. Os motivos são muitos e aos poucos as próprias empresas percebem que, em alguns casos, é mais vantajoso manter o funcionário trabalhando remotamente, que manter uma estrutura apenas para tê-lo no escritório.

A reforma trabalhista ainda é considerada como forma de desconstrução e fragilização do Direito do Trabalho brasileiro, mas também é notório o empenho do legislador no sentido de reconhecer o teletrabalhador, como integrante do rol de trabalhadores. A relação que se estabelece entre empregado e empregador foge à dinâmica clássica direta entre as partes e dá espaço a uma dinâmica mais flexível e, nem por isso, distante do contrato de emprego.

Mas, assim como ocorre em qualquer outro sistema legislativo imaturo e atropelado, são regras novas sobre as quais ainda há muito o que se pensar, analisar e criticar, de forma a compatibilizá-las com a base principiológica do Direito do Trabalho brasileiro. (MARIANA LINS; CARNIATO, 2018)



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARDOSO, B. O que é teletrabalho, quais suas vantagens e as novidades trazidas pela reforma. 2018.

Disponível em:

<https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/603033170/o-que-e-teletrabalho-quais-suas-vantagens-e-as-novidades-trazidas-pela-reforma#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do,tecnologia%20facilitadora%20da%20comunica%C3%A7%C3%A3o%201%E2%80%9D>.

DUARTE, Leonardo Gularte. Teletrabalho: Um novo modelo de trabalho. Disponível

em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352> Acesso em Novembro de 2021.

EBRADI – Escola Brasileira de Direito. Reforma trabalhista: Regulamentação do teletrabalho (home office).

FELICIANO, Guilherme Guimarães. TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. Reforma Trabalhista. Visão, Compreensão e Crítica. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES JUNIOR, Sergio. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. Disponível em: Acesso em Novembro de 2021.

HRUSCHKA, Luis Cristian. Home office e a reforma trabalhista. Disponível em: Acesso em Novembro de 2021.

MARIANA LINS, Mariana Araújo; CARNIATO, Marcelo Rodrigo. TELETRABALHO: DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA. *In*:

MARIANA LINS, Mariana Araújo; CARNIATO, Marcelo Rodrigo. TELETRABALHO: DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA.

2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Unipê, [S.l.], 2018. p. 8.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. Disponível em: Acesso em Novembro de 2021.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. Disponível em: Acesso em Novembro de 2021.

SAKUDA, L. O. Teletrabalho: desafios e perspectivas. 163 f. Dissertação(Mestrado em Administração de Empresas) - Programa de Pós- Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2001.

SERRA, P. O teletrabalho: conceito e implicações. 1996. Disponível em: <Disponível em: http://www.bocc.ubi.pt/pag/jpserra_teletrabalho.pdf>. Acesso em: 20 julho 2022.

SILVA, A. F. O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego. Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, v. 4, n. 69, 2000, p. 61- 69.

TKACZYK, C. Marissa Mayer breaks her silence on Yahoo's telecommuting policy. 2013. Disponível em: <<http://fortune.com/2013/04/19/marissa-mayer-breaks-her-silence-on-yahoos-telecommuting-policy/>>. Acesso em: 15 julho 2022.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 3, 2002, p. 54-65.

UNITED KINGDOM. Flexible working. 2014. Disponível em: <Disponível em: <https://www.gov.uk/flexible-working>>. Acesso em: 10 julho 2022.