

A evolução do teletrabalho com o advento da reforma no Direito do Trabalho e seu novo conceito

Francisco da Silva Moraes Junior

Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus (Ceulm/Ulbra). *E-mail:* junior206@bol.com.br.

Ingo Dieter Pietzsch

Professor e orientador do curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus (Ceulm/Ulbra). *E-mail:* ingo.pietzsch.ulbra.br.

Resumo: O presente artigo discorrerá a respeito da evolução do teletrabalho com a reforma trabalhista e seu novo conceito. Os objetivos são avaliar e verificar o que há de mais importante com relação ao tema considerando que o antigo conceito na CLT dava margem para interpretação diferente e divergente, uma vez que não se fazia distinção entre fora da empresa ou dentro dela, podendo ainda ser confundido com o trabalho externo. Justifica-se este estudo pela importância do tema para profissionais do Direito e o trabalhador em geral, já que a questão era um problema a ser resolvido. O trabalho abordará de forma breve a história do teletrabalho, seu conceito antes e após a reforma, e sua interpretação. A pesquisa para elaboração foi feita de forma bibliográfica através da lei, doutrina e sua interpretação. Portanto, conclui-se que a reforma concebeu novo entendimento e regulamentação, já que instrui o teletrabalho só poder ser enquadrado se fora das dependências da empresa – assim, deu uma definição mais concreta.

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

Sumário: 1 Introdução – 2 Breve história e conceito do teletrabalho – 3 O teletrabalho antes da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho – 4 A evolução do teletrabalho com o advento da reforma no Direito do Trabalho e seu novo conceito – 5 Conclusão – Referências

1 Introdução

Quando se fala a respeito de trabalho, muitas pessoas tendem a pensar em acordar cedo para ir trabalhar ou passar boa parte do dia na empresa trabalhando; no entanto, muitas se esquecem de que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já previa outras possibilidades e modalidades de trabalhar, como é o caso do teletrabalho.

No mundo atual, globalizado, as pessoas tendem a ter diversas opções e modalidades para diversos tipos de afazeres do dia a dia. E, no que diz respeito

ao trabalho, dispõem de várias ferramentas – muitas das vezes essenciais ou auxiliares –, sendo elas computadores, celulares e *tablets*, além das mídias sociais (WhatsApp, Skype e demais).

Nesse contexto, com o advento da reforma trabalhista, se antes já havia previsão, a nova lei da CLT trouxe inovações e regulamentação ao teletrabalho.

O tema deste artigo será a evolução do teletrabalho na reforma trabalhista e seu novo conceito, tendo como objetivos avaliar, verificar e discorrer a respeito do antigo conceito de teletrabalho na CLT, bem como relatar brevemente seu surgimento e histórico, além de conceituar o atual entendimento do instituto do teletrabalho.

A problemática deste artigo é esta: havia um conceito vago e impreciso, uma vez que não se definia com clareza o teletrabalho, e este até mesmo era confundido por algumas pessoas como trabalho externo (ainda, poderia ser exercido dentro da empresa ou fora dela).

Este artigo justifica-se por sua relevância, uma vez que a reforma na Consolidação das Leis do Trabalho foi um marco importante para aqueles que militam na seara do Direito do Trabalho e para o cidadão, ao trazer várias transformações, seja para o bem ou para mal, visto que há aspectos prejudiciais aos trabalhadores brasileiros.

Quanto aos procedimentos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que, segundo Gil (2012), é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Esse tipo de pesquisa auxilia na escolha de um método mais apropriado e no conhecimento aprofundado do assunto mediante busca de obras sobre o assunto, a busca por saber se já existe algo publicado em prol da análise mais profunda do fenômeno. Assim, utilizou-se da doutrina, lei e jurisprudência.

2 Breve história e conceito do teletrabalho

No ano de 1857, tem-se o início de fatos relacionados ao teletrabalho de maneira remota: J. E. Thompson, dono de uma estrada de ferro, entendeu que podia usar do mecanismo privado de telégrafo para gerenciar sua empresa e delegar serviços.

Nesse sentido, para Carvalho (2003), a empresa dava um grande salto: obtinha progresso e crescimento ao se descentralizar utilizando o telégrafo. Em terra inglesa, em 1962, aconteceu outro fato: inovação e experimento, por Stephane Shirley, da utilização de sua residência; e, além disso, criou programas de computador para

organizações da época. Com o passar dos anos, cresceu e transformou-se na F. Group (com média de mil funcionários em teletrabalho).

No decorrer dos anos, o teletrabalho seguiu evoluindo. Costa (2005 *apud* LUPEPSA, 2004) destaca que nos anos 1970, nos Estados Unidos, Jack Nilles elaborou e gerenciou ideias relacionadas ao teletrabalho: iniciou um projeto que teve como empresa financiadora a National Science Foundation, tendo utilizado o termo “*telecommuting*”, segundo o qual deveria se evitar o percurso de casa ao trabalho, fazendo com que as pessoas pudessem ter recursos tecnológicos e comunicação para gerenciar seus afazeres.

Por conseguinte, quanto ao conceito de teletrabalho, avalia Nilles (1997 *apud* RIBEIRO 2017, p. 103):

Trata-se de uma inovação nos trajetos de ida e vinda dos trabalhadores através da telecomunicação. Ressalta ainda existirem dois tipos de teletrabalho, o qual é chamado domicílio (home office), e os chamados centros de telesserviços, que são as centrais onde as organizações mantêm os contatos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), quanto ao teletrabalho (1999), aduz que é a maneira de trabalho feita de forma distante do escritório central ou do centro de produção que permite a separação física e possibilita o uso de tecnologia e inovações facilitadoras da comunicação entre trabalhador e empregador.

Quanto à origem e ao conceito desse instituto, Barros (2017, p. 27) afirma que:

Esse tipo de trabalho vem do grego, “tele”, que significa a distância, sendo que é uma das espécies de trabalho a distância, onde em solo americano chama-se: telecommuting, remote working, agora nos países da língua portuguesa, como é o caso brasileiro, significa teletrabalho.

Carvalho (2003) descreve o teletrabalho como uma modalidade que vai ao trabalhador, ao invés de este ir todos os dias a este, sendo uma inovação dentre as modalidades de trabalho. Ele substitui de maneira total ou parcial as idas ao trabalho; assim, o empregado exerce seu trabalho em sua moradia, onde deve estar interligado à empresa, no horário acordado entre ambos, por meios tecnológico.

Portanto, o teletrabalho pode ser compreendido como aquele prestado pelo trabalhador no seu lar, onde deve informar ao seu superior ou à organização o resultado daquilo que propôs a fazer em nome da empresa.

3 O teletrabalho antes da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada com o advento do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em seu art. 6, parágrafo único, tem previsão do teletrabalho; no entanto, não prevê de maneira clara sua conceituação. Vejamos;

Art. 6º – 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.

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.

Ainda quanto a sua regulamentação, subordinação e supervisão, regulamentase pelo artigo 62, inciso I, da CLT:

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

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

Almeida e Olímpio (2018) avaliam que, nessa circunstância e vigência, caso a execução do trabalho fosse exercida de maneira externa, sendo ela incompatível com o horário de trabalho, não há em se falar em outras modalidades extraordinárias, salvo em caso de o patrão obter seu controle, principalmente por meios informatizados.

Ainda, Carvalho (2003) afirma que havia margem para interpretação diferente e divergência, uma vez que não se fazia distinção entre fora da empresa ou dentro dela, podendo ser confundido com o trabalho externo.

4 A evolução do teletrabalho com o advento da reforma no Direito do Trabalho e seu novo conceito

No atual momento de expansão globalizada e tecnológica, com sua grande e variada gama de computadores, celulares, *tablet* e afins, já é possível que as pessoas trabalhem em lugares antes impensáveis e improváveis. A reforma trabalhista trouxe essa realidade, dando possibilidade de se trabalhar até mesmo na própria residência.

Com a reforma trabalhista, através da Lei nº 13.467, 14 de julho de 2017, conceberam-se diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E, nesse contexto, vieram o novo conceito e sua definição, já que anteriormente se previa de forma imprecisa.

Para Pantaleão (2017 *apud* RODRIGUES; SILVA, 2018), a reforma da seara do trabalho só veio regularizar algo que já existia e feito por várias organizações diante de dificuldades quanto ao deslocamento de ir e vir entre casa e local de trabalho; e, levando-se em conta a questão econômica, foi benéfica: com a tecnologia, há redução de custos com a manutenção de funcionários.

Cassar (2017 *apud* RODRIGUES; SILVA, 2018) conceitua teletrabalho como a realização das atividades fora da organização, utilizando e manuseando informática e telemática, porém não se confunde e nem se considera trabalho externo.

Portanto, foram criadas novas diretrizes que regulam exclusivamente o teletrabalho, ao longo do art.75-A até E. Assim é conceituado:

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.

Se antes não se fazia distinção do teletrabalho, podendo ocorrer dentro das dependências do empregado ou fora delas, hoje, com o novo dispositivo citado, para se configurar tal espécie de trabalho, fica claro que o trabalho deve ser desenvolvido fora da empresa ou dependências do empregador – além disso, deve o trabalhador usar de meios da tecnologia para estar em comunicação com o empregador.

Ressalta-se que sua regulamentação está contida nos demais artigos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

[...]

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

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.

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

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.

Analisando a norma apresentada, e segundo Rodrigues e Silva (2018), entende-se que, salvo juízo em contrário, quis o legislador inovar e criar uma exceção ao artigo 6º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, mesmo que fosse possível o controle da jornada de trabalho, caso o trabalhador se enquadre no regime de teletrabalho, não terá direito a horas extras ao prestá-las.

Assim, entende-se que a reforma nas leis trabalhistas trouxe inovações boas no que diz respeito ao teletrabalho, já que ocorre toda uma economia de custos para a empresa e até para o trabalhador, além de se economizar tempo.

5 Conclusão

Este artigo teve como intuito abordar o teletrabalho, seu conceito e evolução até a reforma trabalhista. Percebeu-se que houve mudança no sentido de aprimoramento quanto ao conceito do instituto e sua regulamentação.

Ao longo do trabalho, fora discorrido sobre um breve histórico e o conceito de teletrabalho, tendo sido visto que uma das primeiras aparição dessa espécie ocorreu no ano de 1857, por J. E. Thompson, dono de uma empresa de estradas de ferro, tendo ele utilizado desse serviço como meio de comunicação com seus funcionários (para comandar e gerenciar trabalhos sem estar presente). Dessa maneira, esse importante tipo de trabalho pode ser conceituado como a realização de atividades fora da organização por meio do uso de informática e telemática, porém não se confunde e nem se considera trabalho externo.

Observou-se que antes da reforma trabalhista já existia essa espécie de trabalho, porém, de maneira não muito clara na CLT, cujo artigo 6º não distinguia entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que estivesse caracterizada a relação de emprego.

Depois, viu-se que, com o advento da reforma trabalhista, surgiu um novo entendimento, mais preciso, do que sejam o teletrabalho e sua regulamentação, com a criação de artigos específicos – art. 75-A até E: “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” (BRASIL, 1943, Decreto-Lei nº 5.452, art. 75-B – incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Desse modo, por todo o exposto, percebe-se que antes da reforma existia o teletrabalho na CLT de forma não muito clara, mas já adotado por diversas empresas. Além disso, havia margem para interpretação diferente e divergência, vez que não se fazia distinção entre fora da empresa ou dentro dela, podendo ainda ser confundido com o trabalho externo. Com a reforma, conceberam-se novos entendimento e regulamentação, que instruem o teletrabalho só poder ser enquadrado se fora das dependências da empresa. Esta, pois, uma definição mais concreta.

Avalia-se que essa espécie de trabalho é boa nos seguintes aspectos: evita despesas econômicas para a organização e o empregado (o ir e vir de casa ao trabalho e vice-versa), visto que transportes devem ser pagos por um desses. Por conseguinte, ambos ganham tempo para maior produtividade ou outros afazeres do dia a dia.

Abstract: This article discusses the evolution of telework with the labor reform and its new concept, whose objectives are to evaluate, to verify what is most important in relation to the theme. The problem is that in the old concept in CLT, on the subject, it gave room for different and divergent interpretation, since it made no distinction between outside the company or inside it, and may still be confused with external work. It is justified by the importance of the subject by legal professionals, when for the worker in general, since the issue was a problem to be solved. The paper will briefly address the history of telework, its concept before and after the reform and its interpretation. The research for elaboration was made of bibliographical form through the law, doctrine and its interpretation. Therefore, it is concluded that, with the reform, there was a new understanding and regulation, since it differentiates it by saying that telecommuting can only be framed if it is outside the company's premises. Thus, it gave a more concrete definition.

Keywords: Reform. Labor law. Telecommuting.

Referências

- ALEXY, Michel Santos. *Tratados de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2016.
- ALMEIDA, de José Orlando; OLYMPIO, Rayane Fonseca. A reforma trabalhista – do teletrabalho. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI287172,71043-Reforma+trabalhista+do+teletrabalho>. Acesso em: out. 2019.
- ALVES, Amauri Cesar. *A reforma trabalhista*. Belo Horizonte: Conhecimento, 2018.
- BARROS, Aline Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- BERGEL, Luiz Victor. *Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.
- BERNARDES, Jardel Paulo. *A reforma trabalhista*. São Paulo: Atlas, 2018.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 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: out. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. acesso em outubro de 2019.
- CALIL, Léa Eliza. *A história do direito do trabalho da mulher*. São Paulo: LTr, 2017.
- CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Fabris, 2013.
- CARVALHO, Ricardo Motta Vaz de; MOTTA, Ricardo. Teletrabalho: o teletrabalho na era digital. 2003.
- CASAR, Vólia Bomfim. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 2019. Acesso em: out. 2019.
- GONÇALVES, Gabriela Menezes *et al.* A evolução da legislação trabalhista para o teletrabalho. 2018.
- PANTALEÃO, Sergio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. *Guia Trabalhista [on-line]*, 2017.

RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite; SILVA, Cristina Wanda Brandão Cardoso. O teletrabalho e a reforma trabalhista. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68315/teletrabalho-e-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: out. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, 2008.

SUAREZ, Davi Cunha. *A história do Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. *Reforma trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

ZÉLIA, Gamboa Asis. *A luta da mulher pela igualdade*. São Paulo: Saraiva, 2012.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

MORAES JUNIOR, Francisco da Silva; PIETZSCH, Ingo Dieter. A evolução do teletrabalho com o advento da reforma no Direito do Trabalho e seu novo conceito. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 41, p. 9-17, abr./jun. 2021.
