

O teletrabalho e a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Rayane Nogueira Rocha

Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário Doctum de Teófilo Otoni-MG.
E-mail: rayanerocha01@hotmail.com.

Hazel Santos

Mestre em Direito do Trabalho/PUC-MG.

Resumo: O presente artigo vem apresentar o tema teletrabalho de forma genérica e atualizada, abordando então a sua origem, seu conceito, as vantagens e desvantagens acarretadas nesta relação de emprego, ou seja, para o empregado e para o empregador, a regulamentação antes utilizada para enquadrar esse modelo e as mudanças específicas advindas com a Lei nº 13.467/2017, da reforma trabalhista. Este artigo será realizado a partir de pesquisas como legislações, bibliografias e doutrinas nacionais buscando adentrar no âmbito do teletrabalho, para melhor entendimento a respeito do tema, visto que o progresso da tecnologia vem tomando uma grande proporção no mundo, na sociedade, inclusive no mercado de trabalho.

Palavras-Chave: Reforma trabalhista; teletrabalho; regulamentação

Introdução

O presente artigo inicia-se com uma breve abordagem sobre o contexto histórico do teletrabalho, onde se deu o seu surgimento no mundo, como a evolução tecnológica ao decorrer dos anos se inseriu no mercado de trabalho.

Em outro momento vem trazendo conceitos do que é o teletrabalho, como é realizado, mostrando também o diferencial desse novo padrão de trabalho na sociedade.

Serão abordados também quais são as possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho em relação aos empregadores e teletrabalhadores, também na questão social e ambiental.

Por fim, será apresentado como a legislação no âmbito do teletrabalho era aplicada, e como ficou após essa alteração com a Lei nº 13.467/2017 da reforma trabalhista, o que foi inserido para melhor regulamentar esse modelo de trabalho.

O objeto exibido é a forma com que foi atribuído o tema, que ainda é relativamente novo no país, diante do mundo globalizado em que se vive. Deixando de ser abordado com mais rigor nas relações trabalhistas, sendo assim, de que modo a reforma trabalhista refletiu no âmbito do teletrabalho para sua melhor aplicação.

O intuito do objetivo geral é a compreensão do teletrabalho, expondo seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro após a reforma. Como objetivos específicos busca-se entender quais são os pontos positivos e negativos para o empregado e empregador, atentando aos direitos e deveres, e analisar os posicionamentos doutrinários sobre o assunto.

O método utilizado para o presente artigo se dará por pesquisa em bibliografias direcionadas ao direito do trabalho, através de leituras de uma variação de doutrinas de autores especializados no objeto, legislações como a Constituição Federal de 1988 e a Lei nº 13.467/2017, e inerentes ao tema também foram utilizados como pesquisa artigos publicados na internet.

1 A origem do teletrabalho

A tecnologia a cada dia aumenta mais seu alcance no mundo, e a partir disso surgem inúmeras mudanças na vida e no cotidiano da sociedade, assim como no trabalho. Para alguns, o teletrabalho não era tão novidade assim: logo em meados de 1857 nos Estados Unidos já havia sinais de sua origem. Neste ponto, Barros (2017) diz:

Afirmam alguns autores que o teletrabalho consiste no “renascimento do trabalho a domicílio”, mas, a rigor, ele é fruto da moderna tecnologia e começa a difundir-se na década de oitenta, embora em meados de 1970 já se falasse no assunto (BARROS, 2017, p. 214).

Os anos se passaram e as transformações começaram a acontecer em muitos aspectos, ocasionando inovações também relativas ao trabalho, que passa a tomar novas formas, como o teletrabalho, abrindo mão do modelo clássico e mergulhando rumo à tecnologia como ferramenta de produção. Conforme Ferreira (2017):

Neste novo modelo de trabalho o esforço físico humano é substituído pela atividade informatizada. A relação tradicional de trabalho e de emprego, progressivamente cede espaço as inovações e as novas relações contratuais, permitindo a ausência física do trabalhador. Ressaltando-se o novo método e o novo ambiente de trabalho, onde

a ferramenta primordial do trabalho é a tecnologia (FERREIRA, 2017, p. 3).

Contudo, houve um reflexo na forma do trabalho, com a substituição do esforço físico pela tecnologia. Sendo assim, a produção seria maior e fluiria com rapidez, portanto o trabalhador não precisaria estar nas dependências do empregador. Paulo (2018) traz que:

Essas constantes transformações evoluem para uma relação de trabalho também diferenciada que não apresentam as características de tempo, espaço e organização idênticas ao modelo padrão que a sociedade está habituada. Prevalece, assim, que o esforço físico humano é substituído pela atividade preponderantemente informatizada e tecnológica. O foco seria então a ausência física do trabalhador dentro da estrutura da empresa, na busca por ganho maior de tempo e produção. Altera-se a relação tradicional de trabalho e de emprego, progressivamente cedendo espaço às inovações nas relações contratuais (PAULO, 2018, p. 18).

É notório que a tecnologia vem surpreendendo o mundo moderno, e as relações trabalhistas não ficaram para trás, dando surgimento então ao teletrabalho.

2 Conceito de teletrabalho

O teletrabalho, que ainda pode ser chamado de *home office*, é feito à distância, isto é, o empregado exerce suas atividades laborais fora da instituição de forma corriqueira, aproveitando então dos elementos tecnológicos como forma de produção. Segundo Bernardes (2019):

Com o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de organização do trabalho, cada dia mais tornou-se comum a figura do teletrabalho (*home office*), isto é, do trabalhador que desenvolve seus serviços preponderantemente fora da sede da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (BERNARDES, 2019, p. 120- 121).

O teletrabalhador pode estar realizando suas atividades em sua residência, salas, escritórios, dentre outros, tendo como aliado toda tecnologia necessária para chegada e distribuição de atividade seja qual for à localidade do empregado. Conforme Filho (2015):

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou, mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados a atividade laboral (FILHO, 2015, p. 2).

Esta tendência de trabalho vem conquistando seu espaço nas empresas brasileiras, trazendo como promessa diminuição de gastos, pois os funcionários estariam em outros locais, por exemplo, a casa do empregado, fazendo suas determinadas funções com ganho de produtividade, pois o trabalhador não precisaria sair do conforto de sua casa para se fazer presente nas empresas. Segundo Estrada (2014):

Vestir o terno, enfrentar trânsito, chegar pontualmente, registrar ponto, almoçar fora de casa e se encontrar em meio a ruídos e conversas dos colegas. Estas ações rotineiras de quem trabalha em empresa já mudaram para mais de 10,6 milhões de brasileiros, que hoje usufruem da liberdade de trabalhar no conforto da própria casa. Esta tendência norte-americana começa a ganhar a simpatia dos brasileiros com a promessa de redução de custos da corporação e aumento da produtividade dos funcionários (ESTRADA, 2014, p. 29).

Em síntese, o teletrabalho é aquele prestado fora da planta empresarial, mas que, uma vez presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (conforme redação do art. 3º, combinado com o art. 2º, ambos da CLT), na pessoa que presta serviço, será considerado empregado, ainda que seu serviço ocorra mediante a utilização de ferramentas tecnológicas à distância.

3 Vantagens do teletrabalho

Como a doutrina aborda, vantagens do empregador no teletrabalho, podendo ser a economia no espaço para abrir a empresa, seja por compra ou aluguel, custos referentes a manutenções no decorrer dos tempos, algum meio de transporte facilitador. Barros (2017) aponta:

A utilização do teletrabalho, segundo a doutrina, apresenta, portanto, várias vantagens para o empregador, entre as quais a redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, aluguéis, manutenção, transporte, etc. (BARROS, 2017, p. 215).

Como mencionado anteriormente, Barros (2017, p. 215) menciona o tempo perdido em trânsito nas cidades, greves na área de transporte público e fenômenos naturais, gerando então menos transtornos.

Com relação ao teletrabalhador, a principal vantagem visada é a flexibilidade nos horários de trabalho, que possibilita ao empregado harmonizar a atividade da empresa com o momento em família. Atentando-se apenas para que não aconteça de misturar esses dois momentos distintos, para que nenhum interfira no outro. Barros (2017) ensina que:

A principal vantagem apontada em favor do trabalhador é a flexibilidade de horário capaz de facilitar-lhe a conciliação das atividades profissionais com os encargos familiares. Em consequência o teletrabalho poderá ser um meio propício à melhora da qualidade de vida do trabalhador, desde que ele consiga distinguir entre tempo de trabalho e tempo livre (BARROS, 2017, p. 215).

Outro ponto é a questão social, com a inclusão de pessoas portadoras de deficiência, pois as empresas que contem com mais de 100 funcionários têm que incluir no seu quadro de empregados pessoas com deficiência. Sendo assim, para esses empregadores seria um grande recurso. Conforme Ferreira (2017) traz:

Outra vantagem social muito relevante é a inclusão de pessoas com deficiência. O teletrabalho pode ser uma solução para as empresas que atuam com mais de 100 (cem) funcionários, pois estas empresas precisam contratar determinado percentual de funcionários com necessidades especiais (FERREIRA, 2017, p. 27).

Sobre o meio ambiente, Barros (2017, p. 216) o cita como beneficiado por conta da poluição gerada pela fumaça dos meios de transporte, e ainda contribui, como mencionado acima, com maior tranquilidade no tráfego das cidades.

Como disposto acima, são diversas as vantagens tanto para o empregado, para o empregador e também para o meio ambiente que o teletrabalho proporciona.

4 Desvantagens do teletrabalho

Em contrário, o teletrabalho vem com a necessidade de um grande investimento em equipamentos para que a produção possa ser desenvolvida da melhor forma, a fim de gerar benefícios para a empresa. Salientando também o risco que envolve dados que estarão muitas vezes em computadores dos empregados, dificultando

então a fiscalização nesse aspecto. Nessa linha de pensamento, Barros (2017) ensina:

Paralelamente a essas vantagens, o teletrabalho gera a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos que se tornam com frequência obsoletos, além de presença física de equipe de manutenção. A esses fatos acresce a dificuldade de direção e controle dos trabalhadores, dependendo da forma do teletrabalho a perda da coesão na organização empresarial e a ameaça à confidencialidade da informação (BARROS, 2017, p. 215).

Outro caso que é apontado por Barbosa (2006, p. 620) é a dificuldade das empresas em questão de treinamento dos empregados, podendo acarretar uma queda na produção de longo prazo.

Assim, também Lanzaolini (2018, p. 32) menciona sobre a insegurança relacionada aos dados que serão disponibilizados nas máquinas dos empregados, com difícil fiscalização.

Do mesmo modo acontece com o empregado, que fica isolado do contato diário com os demais empregados, pois quando se está na empresa, existe um grande diálogo entre funcionários em debates de ideias, assuntos referentes à vida profissional e também pessoal, entre outros, tornando o ambiente pouco mais descontraído e agradável para todos. Deste modo, Barros (2017) entende que:

Ora, é sabido que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador permite, em muitas funções, o contato com colegas, propiciando conversas amenas, troca de ideias e discussão de problemas pessoais e familiares, em clima de interação profissional e emocional (BARROS, 2017, p. 215).

Deste modo, pode-se perceber que há determinadas desvantagens quanto à utilização do teletrabalho, como, por exemplo, dificuldade de fiscalização com relação ao meio ambiente adequado de trabalho, a utilização correta dos instrumentos de trabalho por parte dos agentes oficiais de fiscalização do trabalho, bem como quanto ao exercício do poder empregatício no que diz respeito às instruções e treinamentos com relação ao serviço desempenhado pelos empregados.

5 Regulamentação do teletrabalho anterior à reforma trabalhista

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi modificada pela Lei nº 12.551/2011 para conhecimento do teletrabalho, sendo essa uma forma de

trabalho à distância, mas que traz como diferenciação a tecnologia como aliada. Correia (2018) salienta que:

A CLT foi alterada pela Lei nº 12.551/2011 para prever o teletrabalho. Essa modalidade de trabalho é uma espécie de gênero de trabalho a distância, diferenciando-se desta pelo fato de que o teletrabalho exige a utilização de recursos de eletrônica, informática e de comunicação (CORREIA, 2018. p. 800).

Essa alteração incluiu o parágrafo único no artigo 6º da CLT, com preceito de esclarecimento e diferenciação das suas modalidades (BRASIL, 2017):

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.

Antes da Reforma, o artigo 62 da CLT não fazia inclusão do teletrabalhador na limitação de jornada (BRASIL, 2017):

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.

Regulamentar de forma mais eficaz o teletrabalho se faz necessário para que esta modalidade seja um avanço para o país, acarretando então novas contratações de empregados em funções diversas. O autor Correia (2018) menciona que:

Para o legislador da Reforma, a disciplina do teletrabalho é necessária para que o país, assim como as nações mais modernas, possa se adaptar aos novos modelos de contratação, que têm como finalidade o aumento do número de empregados no mercado de trabalho formal (CORREIA, 2018, p. 800-801).

Percebe-se, então, que a Lei nº 12.551/2011 veio com a intenção de regulamentar de forma mais clara o trabalho à distância, mas o modelo de teletrabalho

não foi efetivamente esclarecido, necessitando então da Reforma Trabalhista para melhor aplicação da lei. Ferreira (2017) diz que:

Por fim, podemos analisar que apesar do advento da Lei 12.551/11 ter inserido o trabalho a distância isso não influenciou nem regulamentou muito o Teletrabalho em si, vindo à tona a necessidade de uma melhor regulamentação acerca do assunto, que é o caso da Reforma Trabalhista (FERREIRA, 2017, p. 44).

Anteriormente a legislação não abrangia de forma pontual o tema, sendo assim, não tinha uma aplicação tão efetiva sobre determinada situação no âmbito de teletrabalho. Portanto, com a reforma trabalhista se buscou mudar essa situação, regulamentando então tudo aquilo que se faz importante nesta matéria.

6 Alterações após a reforma trabalhista no trabalho

Como mencionado, a Reforma Trabalhista veio com mudanças de suma importância para regulamentação do teletrabalho, para que seja aplicado de forma efetiva e com maior segurança aos empregados, trazendo, então, novos artigos, que são do 75-A ao 75-E. O autor Esteves (2019) aborda:

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, o teletrabalho passa a ser regulamentado pelos artigos novos arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D, 75-E. Espera-se que eles tragam maior segurança jurídica para esse tipo de relação trabalhista e, assim, abram espaço para a sua utilização em escala no nosso país (ESTEVES, 2019, p.54).

Com a Reforma o artigo 75-B da CLT veio com um conceito mais objetivo do que é o teletrabalho, o diferenciando então do trabalho externo (BRASIL, 2017):

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

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.

No ponto de vista de Geraldo Magela Melo (2017):

[...] para a CLT, pós-reforma, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista, o trocador de ônibus, os

ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, em regra, não são teletrabalhadores (MELO, 2017, p.402).

O parágrafo único do artigo 75-B vem falando sobre a presença do empregado na empresa, ou seja, não deixa de ser teletrabalho, a respeito disso Simone Soares Bernardes (2019) menciona:

O teletrabalho desenvolve-se preponderantemente fora das dependências do empregador, contudo o comparecimento na empresa para a realização de atividades específicas que demandem a presença física do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de trabalho (BERNARDES, 2019, p. 121).

Conforme foi dito anteriormente, o artigo 62 da CLT teve um acréscimo do inciso III, que veio acrescentar que o trabalhador no modelo de teletrabalho não terá limite de jornada (BRASIL, 2017):

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho.

A partir dessa inclusão, Henrique Correia (2018, p. 801) vem trazendo que o empregado no modelo de teletrabalho “não possuem jornada de 8 horas, consequentemente não têm direito a horas extras, intervalor e adicional noturno”.

Em contrário, caso o empregador tenha meios de controlar a jornada de trabalho do empregado como os meios tecnológicos, não poderia haver então a exclusão dos mesmos por conta desta fiscalização. Neste caso o autor Henrique Correia (2018) diz que:

Caso comprovado que o empregador tinha condições efetivas de controlar e fiscalizar o trabalho realizado pelo empregado que trabalha à distância, pela utilização dos meios informatizados, como e-mails, whatsapp, facebook, GPS, telefones, entre outros é plenamente possível o controle de jornada de trabalho nesse caso. Não haveria, portanto, justificativa para a exclusão desses trabalhadores da jornada de trabalho e do recebimento de intervalos e do adicional noturno (CORREIA, 2018, p. 801).

Geraldo Magela Melo (2017) traz seu posicionamento a cerca da jornada de trabalho no sentido de fiscalização do empregador sobre o empregado:

Os teletrabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações

ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT. Portanto possuem direito a proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras ou sobreaviso, conforme o caso concreto (MELO, 2017, p. 403).

O autor Henrique Correia (2018) vem afirmando seu posicionamento acerca da presença do teletrabalhador na empresa. Conforme este autor:

Será considerado teletrabalhador, o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outros (CORREIA, 2018, p. 803).

Esse comparecimento do empregado também pode se dar por questão de treinamentos para melhor aperfeiçoamento, convívio com os demais funcionários para evitar afastamento social, entrega de alguma documentação. A respeito disso, Melo (2017) aborda:

O fato de eventualmente o empregado ir à sede da empresa não afasta sua condição de teletrabalhador, pois o contato esporádico é salutar até para se evitar o isolamento total e estimular o convívio social entre colegas, realizar algum treinamento e, porventura, entrega de documentos pessoais ou profissionais (MELO, 2017, p. 403).

Em contrário, Lanzaolini (2018, p. 403) atenta para o comparecimento correto do teletrabalhador à empresa: “verifica-se que não pode ocorrer a exigência contínua de comparecimento ao ambiente de trabalho nas dependências do empregador, tendo em vista se equiparar a um controle diário e fixo, disfarçadamente”.

O artigo 75-C da Lei nº 13.467/2017 vem trazendo sobre a previsão e alteração do contrato em regime de teletrabalho (BRASIL, 2017):

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.

Este mesmo artigo, de acordo com Melo (2017, p. 403) veio com o intuito de se fazer necessário um contrato por escrito para contratação do empregado nesse modelo de trabalho.

De acordo com Georgenor de Souza Franco Filho (2018):

O art.75-C da CLT determina que deve ser consignado expressa e claramente, no contrato de trabalho, que a prestação de serviços será dada nessa modalidade, especificando as atividades que o empregado vai desenvolver e a alteração entre regime presencial e de teletrabalho poderá ser realizada desde que exista acordo de ambas as partes, registrado no contrato de trabalho em aditivo. O inverso decorrerá de determinação patronal apenas (FILHO, 2018, p. 73).

Simone Soares Bernardes (2019) enfatiza também a respeito dos dois parágrafos do artigo 75-C:

A opção pelo teletrabalho não é irreatável, ou seja, é possível que o empregador possa migrar do regime presencial para o regime de teletrabalho, observados os seguintes requisitos: 1) mútuo consentimento entre empregado e empregador; 2) registrado em aditivo contratual. Também é possível a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, observados os seguintes requisitos: 1) determinação do empregador; 2) prazo de transição mínimo 15 dias (observar um período adaptativo na nova modalidade de trabalho); 3) registrado aditivo contratual (BERNARDES, 2019, p. 122).

O parágrafo segundo deve ser analisado na hora da aplicação, pois vai em sentido contrário ao artigo 468 da CLT e também ao artigo 7º da Constituição Federal. Sendo assim, Geraldo Magela Melo (2017) argumenta que:

Diante dessa situação, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade lesiva ao trabalhador e da busca por melhores condições de trabalho, previsto na CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entra em acordo com o empregador é que será possível o retorno ao ambiente intramuros do estabelecimento empresarial, garantindo se o prazo de transição mínimo de quinze dias (MELO, 2017, p. 403).

As custas referentes ao teletrabalho vêm expressas no artigo 75-D da CLT, (BRASIL, 2017):

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.

Neste caso, o empregado terá que desembolsar sozinho para aquisição dos meios necessários para seu trabalho, pois o regulamento não traz no seu corpo a obrigação do empregador na aquisição destes meios; dessa maneira, o teletrabalhador pode ser reembolsado ou não a depender do que foi acordado entre partes em contrato escrito. O autor Henrique Correia (2018) enfatiza:

Portanto, o artigo em análise estabelece que o empregado pode ser responsável pela compra dos recursos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, podendo ou não ser reembolsado pelo empregador desde que previsto em acordo escrito. A legislação não estabelece a obrigação do empregador em arcar com esses gastos, nem mesmo de reembolsar o trabalhador pelas despesas efetuadas (CORREIA, 2018, p. 808).

Vale salientar, conforme Bernardes (2019, p. 124), que o salário do empregado não será afetado com as aquisições citadas logo acima no artigo 75-D.

O autor Correia (2018, p. 808) traz seu posicionamento de que o empregado deve receber seu salário independentemente se o negócio está lucrando ou tendo prejuízos; o empresário não pode simplesmente abrir mão dos seus deveres, o que contra os “princípios do Direito do Trabalho” no sentido de transferir para o trabalhador empregado o risco da atividade econômica. Tal fato foge à história, fundamento e objetivos do Direito do trabalho.

Por fim, o artigo 75-E vem discorrendo sobre o ambiente de trabalho (BRASIL, 2017):

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.

Neste ponto, Correia (2017, p. 809) afirma que a norma veio com o intuito de fazer com que o empregador instrua o empregado de forma adequada, evitando problemas decorrentes de doenças ou acidentes trabalhistas.

O legislador, ao incluir esse artigo, não se atentou a uma fiscalização em face do empregador no ambiente de teletrabalho, assegurando que os meios de trabalho estejam sendo manuseados de forma correta e segura, evitando assim qualquer problema relacionado à saúde do empregado. A respeito deste pensamento, Melo (2017) aponta:

Observa-se que a norma também foi tímida na questão de gerenciamento dos riscos ocupacionais do meio ambiente do trabalho, na medida em que não estabeleceu de forma objetiva a obrigação patronal de fiscalizar o correto uso dos instrumentos de trabalho de modo a precaver eventuais e prováveis doenças ocupacionais em decorrência do manuseio dos equipamentos informáticos (MELO, 2017, p. 404).

Conforme Simone Soares Bernardes (2019, p. 124) “essa instrução deverá ser realizada mediante assinatura de termo de responsabilidade em que o empregado se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

A autora Bernardes (2017, p. 125) aponta ainda que “são devidos ao teletrabalhador todos os demais direitos trabalhistas, como férias com 1/3, a folga semanal remunerada, o décimo-terceiro salário, aviso prévio, licenças a maternidade/paternidade e outros”.

A Lei nº 13.467/2017, no que diz respeito ao teletrabalho, não exerceu seu papel de proteger o teletrabalhador como planejado, sujeitando o empregado a certas situações que serão impostas pelo empregador por medo de ficar desempregado. De acordo com Lanzarini (2018):

Em suma, diante dos argumentos e considerações realizadas anteriormente, nota-se que o legislador ao editar a Lei 13.467/2017 não cumpriu o objetivo de proteção jurídica ao teletrabalhador, eis que privilegiou o negociado ao legislado, submetendo o empregado, sobretudo em questões essenciais da relação de trabalho, ao contrato estabelecido entre as partes, levando a maioria dos trabalhadores a aceitar as condições impostas pelo empresariado, por medo do desemprego (LANZARINI, 2017, p. 41).

Portanto, a análise da norma de forma rigorosa é de suma importância para que nenhuma das partes seja lesada, principalmente a parte mais fraca da causa que sempre será o empregado.

Considerações finais

Tendo em vista os argumentos analisados, o teletrabalho se manifestou internacionalmente com o propósito de grandes produções, sendo assim, maiores lucros. Tudo isso por conta das novas tecnologias disponíveis para auxiliar neste crescimento.

As empresas, visando melhorias, como mencionado anteriormente, viram como uma grande oportunidade de mudança e possíveis vantagens que esse modelo de trabalho iria trazer benefícios. Podendo fazer referência também à inclusão de pessoas com deficiência no rol de funcionários, igualando a todos em suas funções.

O artigo foi feito a partir de referências bibliográficas e procurou entender os pontos que foram trazidos e alterados pela Lei nº 13.467/2017 no âmbito do teletrabalho.

As normas referentes ao teletrabalho que estão elencadas no artigo 62 e 75 da CLT vieram para regulamentá-lo com mais clareza, diferentemente da aplicação anterior, que só tinha como base o artigo 6º da CLT.

O controle de jornada, que é inexistente neste caso, de acordo com a reforma gera uma redução no que tange aos direitos dos trabalhadores, o que terá que ser ponderado visando aos princípios constitucionais.

A subordinação é outro ponto ainda que gera discussão em relação à forma como seria controlada pelo empregador em face do empregado. É sabido que existem meios tecnológicos para que isso aconteça, o que pode fazer o empregado trabalhar muito para melhorar seus resultados.

Faz-se notar, por fim, que o tema ainda precisa ser bastante debatido, seja no meio acadêmico, seja pelos legisladores e doutrinadores, para que seja aplicado no país de forma correta e sem prejuízo para nenhuma das partes envolvidas.

Abstract: This article presents the telework theme in a generic and updated way, then addressing its origin, its concept, the advantages and disadvantages caused in this employment relationship, that is, for the employee and the employer, the regulation previously used to frame this model and the specific changes arising from Law 13.467/2017, labor reform. This article will be carried out from research such as national legislation, bibliographies and doctrines seeking to enter the scope of telework, to better understand on the subject, since the progress of technology has been taking a large proportion in the world, in society, including the labor market.

Keywords: Teleworking; Labor Reform; Regulation

Referências

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. *Revista Direito e Liberdade*. Graduação (Direito). Universidade Potiguar, Mossoró, v. 3, n. 2, p. 607-628, 2006. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>. Acesso em: 22 out. 2019.

BARROS, Alice Monteiro D. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BERNARDES, Simone Soares. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2019.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm#art6. Acesso em: 25 out. 2019.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

ESTEVES, Juliana Teixeira. *O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas*. [S. l.], 2019. Disponível em: https://justlaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152270/2019_esteves_juliana_teletrabalho_lei.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 8 nov. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. *Teletrabalho & Direito: O trabalho à Distância e sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos*. Curitiba: Juruá Editora, 2014.

FERREIRA, Pâmela Igesca. *O teletrabalho e a reforma trabalhista*. 2017. Pós-Graduação (Direito do Trabalho e Processual do Trabalho). Escola Paulista de Direito. São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf. Acesso em: 4 out. 2019.

FILHO, Georgenor De Souza Franco. *Reforma Trabalhista em Pontos: De acordo com a Lei n. 13.467/17 e a MP n. 808/17*. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Luiz Bosco Santos. *Teletrabalho uma recente modalidade de emprego: a legislação brasileira confere direitos?* 2015. Artigo, Universidade Tiradentes, Aracajú, 2015. Disponível em: <https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/handle/set/1312>. Acesso em: 15 out. 2019.

LANZARINI, Jeisi Mara Guilherme. *Teletrabalho e as alterações propostas pela reforma trabalhista (LEI 13.467/2017)*. 2018. Pós-Graduação (Direito do Trabalho e Processo Penal). Universidade do Sul de Santa Catarina. Lages, 2018. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 7 nov. 2019.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na nova CLT. *Revista LTr legislação do trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. São Paulo: LTr, 2018.

PAULO, Thiago Harley. *Teletrabalho no contexto da reforma trabalhista*. 2018. 55p. Artigo (Bacharelado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/34164>. Acesso em: 23 out. 2019.

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

ROCHA, Rayane Nogueira; SANTOS, Hazel. O teletrabalho e a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017. A responsabilidade dos ex-sócios por dívidas da sociedade, à luz do artigo 10-A da CLT. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 40, p. 53-67, jan./mar. 2021.
