

TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

*Beatriz Rodrigues Pimenta*¹

*Yan Keve Ferreira Silva*²

RESUMO

O presente estudo tem como temática o teletrabalho e a reforma trabalhista, considerando como ponto de partida as modificações nas atividades laborais realizadas fora do ambiente de trabalho, bem como a reforma trabalhista imposta na lei 13.467/2017. O estudo busca evidenciar, dentre outros aspectos, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, tanto para o obreiro quanto para o empregador. Destaca-se que alguns dos objetivos da pesquisa foi buscar na literatura jurídica os pontos principais sobre o teletrabalho, considerando sua natureza jurídica, responsabilidade do empregador e aquisição de aparatos eletrônicos, dentre outros. Para tanto, a metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica, a qual buscou em livros, artigos, bem como na legislação pátria e doutrinas, os fundamentos para responder ao problema. Dentre seus resultados, observou-se que as vantagens do teletrabalho, tanto para o empregado, quanto ao empregador, justificam sua adoção, pois além de reduzir o stress, os custos com transporte e seus riscos, possibilita ao obreiro exercer suas atividades com horários flexibilizados, possibilitando maior produtividade. No que se refere às desvantagens, os custos na aquisição de meios tecnológicos podem pesar para o obreiro, assim como ao empregador.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalhista. Vantagens. Legislação.

¹ Acadêmico(a) do 9º período de Direito, pela Universidade de Rio Verde, (UniRV) Campus Caiapônia, GO.

² Bacharel em Direito. Docente do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde, Campus Caiapônia, GO.

1 INTRODUÇÃO

As relações trabalhistas são modificadas de acordo com determinadas necessidades sociais e econômicas e com o avanço do uso das tecnologias, emerge o teletrabalho como alternativa para a atividade laboral. Nesse sentido, a Lei nº 13.467/17 é considerada como ponto de partida para a compreensão das vantagens e dos direitos do trabalhador inserido no regime de teletrabalho.

Compreende-se que tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, correspondem a uma nova perspectiva a se ampliar ainda mais, principalmente quando se considera o momento vivido na atualidade em que o distanciamento social, recomendado como forma de se evitar o contágio pela COVID-19³, fez com que a perspectiva do *home office* se apresentasse como uma alternativa para que empregados e empregadores continuassem produtivos, sem maiores danos às empresas.

Nesse sentido, tendo em vista as modificações no contexto laboral, é que a presente pesquisa traz como tema o teletrabalho e a reforma trabalhista. Neste estudo, aborda-se de forma mais específica, a problemática relacionada ao teletrabalho e a reforma trabalhista, buscando colocar em evidência o que a evolução da tecnologia tem a oferecer, já que permite que muitos trabalhadores laborem à distância.

Considerando tudo isso, faz-se necessário o seguinte questionamento: Quais são os reflexos da Reforma Trabalhista no teletrabalho e ainda os pontos positivos e negativos em adotar essa modalidade de trabalho?

A partir do problema de pesquisa, as hipóteses de estudo foram as seguintes: I) não se trata apenas exercer a atividade laboral à distância e sim levar em consideração que o teletrabalho pressupõe o uso de aparatos tecnológicos na execução do trabalho a ser disponibilizados pelo empregador sem ônus ao empregado ou a partir do compartilhamento de despesas; II) A possibilidade de alteração do regime de trabalho pode resultar em vantagem para o trabalhador, uma vez que pode ser negociada com o empregador na garantia do bem-estar laboral. III) O teletrabalho não exime o empregador de adequar o espaço de trabalho. No

³ COVID-19 vem do Inglês Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus), e 19 se refere ao ano de 2019, quando foram registrados os primeiros casos da doença. De modo geral, A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. (FIOCRUZ, 2020).

entanto, a responsabilidade do empregador nos casos de acidentes, doenças ocupacionais ou mesmo horas extras, estão vinculadas ao posicionamento do legislador.

Não obstante, o estudo sobre teletrabalho justificou-se a partir da visão de que a modernidade passou a atingir também as relações de trabalho, sendo evidente a premência em trazer a temática para o âmbito da produção acadêmica e da pesquisa jurídica, uma vez que seus resultados irão contribuir, não para que o assunto se esgote, mas que seja possível avaliar as mudanças que o regime de teletrabalho trouxe ao ordenamento jurídico pátrio.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TELETRABALHO

Na medida em que a sociedade avançou, as relações de trabalho foram se modificando, no intuito de alcançar o que a modernidade passou a exigir das relações sociais e laborais. Em sua linha histórica, observa-se que o trabalho passou por duas grandes transformações, sendo a primeira, no advento da segunda Revolução Industrial, no século XVIII na qual a mão-de-obra manufatureira foi, aos poucos, sendo substituída pelas máquinas a vapor, e a segunda grande transformação sobreveio com a Revolução Tecnológica, com maior ênfase na década de 1990 e mais efetiva com a expansão da internet e maior acesso ao espaço virtual. (ALVES, 2007)

Destaca-se que as modificações nas relações do homem com o trabalho se estabeleceram a partir da ascensão capitalista e posteriormente, nos anos que se seguiram à Segunda Guerra Mundial. Nesse sentido, houve uma reestruturação da produção, o que significou a inserção da tecnologia, em consonância com os modelos alavancados pelo modo de produção capitalista, como se observa nos avanços fordistas-tayloristas (ALVES, 2007).

De acordo com Goulart (2009), embora ainda não com as características tecnológicas atuais, houve indicativos do uso dos recursos de telecomunicação para dispor tarefas que seriam realizadas em outro ambiente fora da empresa. Segundo a autora, nos Estados Unidos, a Companhia Estrada de Ferro Penn em 1857 passou a utilizar o telégrafo no intuito de exercer maior controle do trabalho executado pelos trabalhadores que se encontravam fora da sede da organização em Chicago.

Não obstante, conforme menciona Winter (2015), os primeiros registros formais das experiências iniciais com as atividades laborais realizadas à distância datam de 1952, a partir

da pesquisa de Norbert Wiener com o objetivo de identificar como se daria a comunicação por meio de transporte físico e pelo transporte de informações, visando determinar um ponto de qualidade para as atividades que fossem realizadas fora do ambiente de trabalho, de modo que não perdessem sua efetividade.

Os termos *telecommuting* e *teleworking* foram utilizados por Jack M. Nilles para designar as atividades que originaram o conceito de teletrabalho. Ademais, segundo reforça “[...] no final da década de 70 e início da de 80, grande número de empresas norte-americanas e europeias experimentaram o teletrabalho em pequena escala. [...] (NILLES, 2007, p. 11)”.

É importante destacar que a descentralização do labor significou um passo importante para que as relações de trabalho pudessem ser flexibilizadas e, de algum modo, pudesse beneficiar, tanto o empregado quanto o empregador.

2.1.1 O teletrabalho após a Lei 12.551/2011

Sobre o teletrabalho, cumpre salientar que a expansão tecnológica trouxe novas perspectivas para as relações laborais, e desse modo, houve a urgência em alterar o documento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Destaca-se que a Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011 trouxe um aporte ao trabalho realizado à distância, inserindo essa temática no ordenamento jurídico pátrio.

Segundo Mañas (2013), a lei viria a modificar o artigo 6º da CLT, referindo-se à subordinação e isonomia entre os empregados à distância e os de emprego convencional. Ainda de acordo com a autora supramencionada, o referido artigo não menciona diferenças entre a atividade laboral realizado no interior das organizações ou fora delas. Assim, conforme é indicado:

[...] observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a pessoalidade na prestação dos serviços. (MAÑAS, 2013, 62)

As regras dos contratos, somente sofreriam novas mudanças em 11 de novembro de 2017, com a nova reforma trabalhista. Anteriormente a essa data, para que os problemas relacionados ao teletrabalho pudessem ser solucionados, aplicava-se as regras do trabalho exercido na residência do empregado.

Entretanto, de acordo com Estrada, há uma dicotomia entre o teletrabalho e labor exercido em domicílio, pois no primeiro há a exigência de ser mediado por aparelhos telemáticos e não necessariamente precisa ocorrer na casa do agente laboral. Desse modo, o trabalho em domicílio, “[...] não abrange totalmente o teletrabalho, porque o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa” (ESTRADA, 2012, p. 12).

Concomitante à prerrogativa da atividade laboral e sua forma de exercício, a complementação do artigo 6º, inserindo-se no § único da Lei 12.551/2011, designou o método do serviço em contrato entre empregado e empregador. De tal forma, o teletrabalho assim é posto:

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 (BRASIL, 2011, s.p.).

Assim, somente se caracteriza como teletrabalho a atividade laboral na qual são utilizados os mecanismos digitais, por exemplo os softwares. Também como teletrabalho é consignado o uso de equipamentos eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, aparelho de fax, redes sociais, web conferências). Destarte, os meios utilizados para a execução da atividade laboral também são os determinados ao controle e supervisão do trabalhador.

Ressalta-se que o reconhecimento do trabalho à distância, a partir da lei de 2011 é explicado na literatura jurídica da seguinte forma “[...] a subordinação pode ser decorrente de meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, os quais são equiparados aos tradicionais meios pessoais, e diretos de comando, controle e supervisão” (GARCIA, 2012, p. 12).

O controle feito pelo empregador se dá pelo uso de alguns instrumentos de controle, podendo ocorrer por meio de telefone ou pelas redes sociais. “Com o surgimento das novas formas de trabalhar, como, por exemplo, o teletrabalho, a presença desses pressupostos nem sempre é evidente na relação estabelecida entre o prestador de serviços e o credor de seu trabalho”. (BARBOSA, 2010, s.p.).

O que se destaca a partir da Lei 12.551/2011 é a diferenciação mais específica da modalidade de trabalho em domicílio e teletrabalho. Do mesmo modo, a relação que se estabelece nesses casos, uma vez que, conforme entendimento da legislação: “[...] mesmo que

o trabalho seja realizado preponderantemente fora do estabelecimento do empregador, como ocorre no trabalho a distância e, em especial, no teletrabalho, se estiverem presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, tem-se a existência da relação de emprego.” (GARCIA, 2012, p. 11).

2.2 CONCEITO DO TELETRABALHO

Ainda que não na mesma medida em que a sociedade avançou, os meios de comunicação e informação evoluíram ao ponto de se tornarem essenciais também nas relações de trabalho. Segundo menciona Barbosa (2006), com o passar do tempo, a informação passou a ser ainda mais inserida nas atividades laborais, o que impactou o Direito do Trabalho, principalmente a partir da descentralização do trabalho.

Originam-se dessa dinâmica os fundamentos do teletrabalho. O avanço nessa nova modalidade de prestação de serviços reforçou a ideia de uma emergente forma de construção das relações trabalhistas, bem como da produção. Além disso, a possibilidade do labor realizado em ambiente virtual, fez com que os trabalhadores necessitassem de maior aperfeiçoamento (BARBOSA, 2006).

O teletrabalho é designado na literatura jurídica como “[...] trabalho compartilhado, *e-workplace*, *home-basede telework*, *new techonology homework* [...]” (BARBOSA, 2006, p.614). Considera-se que esse instituto ainda acumula poucas pesquisas no Brasil, e devido a isso, a literatura não apresenta características que possam divergi-lo das outras modalidades de trabalho (COSTA, 2014).

Por teletrabalho, considera-se a prestação de serviços nas quais o empregado se conecta com seu empregador, seja direta ou indiretamente, utilizando meios que possibilitem que textos, dados, imagens, áudios e mídias possam ser enviados, tanto de sua residência quanto de outro lugar que não seja seu posto de trabalho na organização (HOFFMANN, 2015).

Para a *European Telework Online* (ETO) a ocorrência do teletrabalho se dá a partir do uso das tecnologias de informação e comunicação de forma que seja possível habilitar a atividade laboral exercida à distância, considerando os resultados esperados para comprovar a eficácia da atuação do empregado. Ainda de acordo com a ETO, a empresa precisa oferecer ao empregado os meios para que o teletrabalho possa ser executado, compensando-o quando não

puder dispor dos aparatos tecnológicos suficientes para a realização das atividades (FINCATO, 2013).

A regra fundamental do teletrabalho é fazer com que o trabalhador, ao utilizar as tecnologias de informação e comunicação, possa executar suas funções sem interrupções e sem se esquecer de sua subordinação inicial, ou seja, ao empregador. A atividade laboral, no regime de teletrabalho, precisa atender às normas trabalhistas, uma vez que pode constituir vínculo empregatício (FINCATO, 2013).

2.2.1 Teletrabalho na modalidade *home office*

A forma de classificar o teletrabalho leva em conta onde este será desenvolvido. Conforme mencionado, isso poderá ocorrer na casa do trabalhador, em salas ou escritórios que estejam fora do espaço da empresa, sem desobrigar o trabalhador de realizar sua atividade laboral. Outro ponto a ser considerado é a necessidade de computadores com acesso à internet. A fim de pontuar melhor o objeto de estudo desta pesquisa, ressalta-se que o *home office* não significa apenas trabalho realizado em casa. Segundo Barbosa (2006), essa é uma definição genérica, comumente utilizada no Brasil, para designar o labor exercido fora do espaço de origem, podendo ser efetivado em escritórios instalados ou não no domicílio do trabalhador.

O teletrabalho pode ser executado em salas de espera de rodoviárias ou aeroportos, nos quartos de hospedagem, ou mesmo em transportes públicos ou particulares e, independentemente do local onde será executado, desde que sejam realizadas atividades que normalmente seriam feitas no ambiente laboral, será definido como *home office*. (SOBRATT, 2018).

De acordo com Fincato (2013) existem alguns critérios para a escolha do tipo de teletrabalho que será selecionado, dentre esses a o domínio que o obreiro tenha em relação ao uso das estruturas tecnológicas, além da própria duração da atividade, bem como sua gestão. Além desses aspectos, devem ser consideradas as possibilidades econômicas das organizações.

As atividades designadas como teletrabalho podem ser exercidas em domicílio, bem como em locais de acesso à internet, tais como telecentros. Pinel leciona que o teletrabalho em domicílio ou *home office* “[...] é o trabalho que é desenvolvido na própria residência do trabalhador. Ligados a uma base de dados, trabalhando em casa e comunicando-se com o escritório por meio de fax ou computador (PINEL, 2012, p.55).”

Na literatura, o *home office* é apresentado como uma opção com maior aceitação e efetividade. Quando há o olhar para a situação atual da sociedade, que sofre com as consequências do contágio pelo coronavírus (COVID-19), e isso se reflete de forma contundente nas relações de trabalho, uma vez que a quarentena ou isolamento passou a ser parte das recomendações dos órgãos de saúde, o *home office* tem se destacado como um meio legítimo de manter o empregado distante dos locais de aglomerações e maiores riscos de contágio.

O instituto *Home Office Management* defende que esse tipo de teletrabalho também pode atender às demandas dos grandes centros urbanos, locais em que a rotatividade de casa para o trabalho pode ocasionar grandes despesas, sem contar no aspecto ambiental, uma vez que empregados em casa pode diminuir a incidência de poluentes nas metrópoles (HOM, 2013).

No *home office*, um dos locais de trabalho é a própria residência do trabalhador, mas suas atividades só poderão ser exercidas se houver anteparo a essas. Isso significa acesso aos meios de comunicação essenciais ao labor. Esses, por sua vez, devem ser cedidos pela empresa, mas também podem ser adquiridos pelos empregados, desde que haja alguns ajustes, dentre esses, a responsabilidade pela manutenção, a ocorrência de danos ou mesmo encarecimento de insumos, tais como energia elétrica, água e acesso à internet. Dois regimes podem ser adotados, o puro ou o fracionado. No regime puro, o trabalho é executado em horário integral, e de forma fracionada ou híbrida, o empregado exerce as atividades em casa durante meio período e o outro, na empresa (FINCATO, 2013).

O *home office* oferece vantagens e desvantagens ao trabalhador. Uma das vantagens citadas está na redução de custos de ordem privada ao empregado, tais como alimentação, vestuário, transporte ou combustível. A autora segue ressaltando que os riscos naturais de se locomover até o trabalho podem ser reduzidos, não há dependência de fenômenos naturais, a não ser nos casos que interfiram na qualidade do sinal de internet, ou mesmo grandes congestionamentos e atrasos por conta desses. Por outro lado, com mais aparatos, sua utilização significa aumento no consumo de eletricidade. Esse aspecto pode ser negociado com o empregador, para que alguns custos possam ser diluídos ou divididos e isso irá depender da valorização da produtividade do empregado (FINCATO, 2013).

Antes de designar o *home office* o empregador precisa observar se o domicílio do trabalhador possui condições para garantir que a atividade executada seja proveitosa para a empresa, uma vez que um ambiente onde não seja possível manter a concentração exigida para o trabalho também não trará retornos positivos ao empregador. Souza (2015) reforça que até

mesmo a métrica do local irá influenciar na qualidade da produção. Para tanto, o autor recomenda que o empregador ou empregado possa ter um local adequado para o exercício de suas atividades e que esse espaço tenha, no mínimo 6m², como forma de garantir a ergonomia.

Obviamente, não são todos os locais que podem atender a todas essas predisposições citadas por Souza, mas o autor constrói uma ideia de como esses espaços devem ser organizados para o melhor conforto e maior produtividade.

2.2.2 O teletrabalho e sua natureza jurídica

Para compreender melhor a relação estabelecida no teletrabalho, urge abordar sua natureza jurídica, ou seja, ampará-lo na ciência jurídica em sua totalidade.

Barbosa (2016) postula que, predominantemente, o teletrabalho conserva a natureza jurídica contratual, conquanto esteja alinhavado ao objeto do contrato. Este, por sua vez, poderá ser civil, comercial ou trabalhista. De acordo com o autor supracitado, alguns doutrinadores defendem que no teletrabalho, o vínculo empregatício é real, e outros determinam, que essa seja uma atividade laboral autônoma.

Nos dizeres de Barbosa (2016), o teletrabalho deve ou pode ser subordinado. No exercício em domicílio, o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1945, anteriormente à Lei 12.551/2011 o regulamentava. Destarte, o teletrabalho é norteado pela legislação pátria, estando amparado enquanto trabalho subordinado. Mesmo quando realizado em telecentros, o teletrabalho deve ser determinado pela empresa, caracterizando a subordinação do empregado (BARBOSA, 2016).

Na legislação de outras nações, a subordinação no teletrabalho é aplicada a partir de particularidades diferentes. “[...] na Espanha leva-se em consideração a propriedade do hardware ou software utilizado. [...] Na Itália, a legislação leva em consideração apenas se o teletrabalho é subordinado ou autônomo” (HERNANDEZ, 2012, p.56). Voltando ao Brasil, destaca-se que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004 concedeu maior espaço para que Justiça do Trabalho se impusesse também no contexto do teletrabalho (BRASIL, 2004).

Sendo o teletrabalho compreendido como natureza jurídica contratual mista, diretamente coligado ao conteúdo da obrigação prestada, analisa-se o que a literatura jurídica discorre sobre a Lei 12.551/2011 e a originada na Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467/2017.

2. 3 TELETRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

2.3.1 Dos custos com os aparatos tecnológicos

A eventualidade do teletrabalho recai sobre a necessidade de garantir a quem trabalha a relação entre o regime laboral e os custos da atividade exercida.

Sobre essas garantias, a Lei 13.467, em seu artigo 75-D dispõe que:

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. (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, destaca-se que anteriormente ao disposto na legislação, o trabalhador em home office ao se sentir prejudicado no uso de seu próprio equipamento deveria entrar com ação e comprovar o possível desgaste ou outros prejuízos. Com o advento da lei, isso poderá ser previsto no ato do contrato, no qual estará claro a quem caberá a provisão e manutenção dos aparatos tecnológicos utilizados no teletrabalho.

Não obstante, o artigo 75-D preconiza o reembolso das despesas, que no caso devem ser previstas em contrato, registra-se que há a necessidade de previsão com prazo determinado para o reembolso. Do mesmo modo, todos os documentos a serem exigidos, bem como quais equipamentos são incluídos no valor do reembolso. Nesse sentido, conforme menciona Silva (2017),

[...] o art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica e da rede de dados – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregado concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já constava do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001. (SILVA, 2017, p. 55).

Considera-se que o teletrabalho deve ser vantajoso, tanto para o empregado quanto para o empregador, e a legislação tem o fulcro de garantir que nas possíveis perdas com a aquisição e manutenção dos aparatos eletrônicos, os ônus sejam igualmente distribuídos.

2.3.2 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

Embora o teletrabalho, enquanto regime laboral, possa apresentar inovações, é incontestável que represente vantagens e desvantagens, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Nilles (2017) reforça que o teletrabalho tem a prerrogativa de flexibilizar o modo como as atividades laborais deverão ser executadas, trazendo maior liberdade em muitos aspectos, tais como local e horário. O autor menciona também que para se obter as vantagens do teletrabalho, há que se levar em consideração o seu gerenciamento. Isso precisa ocorrer, pois, o número de horas trabalhadas não será o único foco, que por sua vez, se volta para o desempenho, resultado e qualidade da atividade executada. Para o trabalhador, as vantagens podem ser resumidas na redução dos deslocamentos, redução dos custos, qualidade de vida melhor e redução do stress (OLIVEIRA JÚNIOR, 2013).

Segundo Oliveira Júnior (2013), ainda que traga vantagens para o trabalhador, o teletrabalho também agrega algumas desvantagens, tais como o isolamento profissional e social, assim como os riscos de stress e problemas físicos. Além disso, a falta de contato presencial induz ao isolamento social e profissional. Outras desvantagens se concentram no aumento de problemas de saúde causados pelos movimentos repetitivos, problemas oriundos da falta de alimentação adequada, uma vez que em muitos casos, o acúmulo de trabalho faz com que o obreiro desregule seus horários habituais; conflitos familiares, pois o trabalho em casa pode ser confundido com tempo de folga, gerando problemas entre cônjuges e sua prole.

Do mesmo modo que os trabalhadores, os empregadores também agregam vantagens e desvantagens em relação ao teletrabalho. Embora, a princípio pareça ser menos dispendioso manter o empregado em casa, isso pode gerar problemas que vão desde conflitos entre os colegas até os riscos com informações sigilosas. Quanto às vantagens, são mencionados os ganhos de produtividade; redução de custos; flexibilização organizacional e por fim, aumento na qualidade da atividade desempenhada. Do mesmo modo, as desvantagens dizem respeito à possibilidade de conflitos na organização, impossibilidade de supervisão e riscos quanto à insegurança da informação (OLIVEIRA JÚNIOR, 2013).

Além de demonstrar vantagens e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador, a sociedade também desfruta do teletrabalho. De acordo com Matos (2015), às mesmas vantagens que a empresa tem, os grupos sociais agregam. Para esses existe a

possibilidade de maior inclusão de trabalhadores, inclusive os que possuem alguma limitação motora, uma vez que não será necessário o deslocamento constante.

Como desvantagem, o autor menciona o aumento da exclusão digital, pois nem todos os trabalhadores possuem acesso às ferramentas digitais necessárias para a execução de suas atividades.

2.4 TELETRABALHO E ACIDENTE DE TRABALHO

Os acidentes de trabalho estão previstos na legislação e mesmo quando se trata do trabalho realizado fora da empresa, o amparo ao trabalhador não deixa de ser realizado.

No artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, e no artigo 157 da CLT, encontram-se dispostas as medidas de proteção ao meio ambiente de trabalho, no sentido de se evitar os acidentes de trabalho. O tema também é descrito no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, o qual conceitua que o acidente de trabalho é o que ocorre no exercício laboral:

Art. 19 Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991, s.p.)

Assim, segundo Duarte (2019) a Lei 13.467/2017, normatizou o trabalho remoto e desta feita, estabeleceu a responsabilidade do empregador, no sentido de garantir a segurança e a fiscalização do meio ambiente no qual o trabalhador preste serviços, além de impor que as normas reguladoras da segurança e medicina do trabalho sejam respeitadas, mesmo quando a atividade laboral ocorrer fora da empresa.

Para garantir que o empregado cumpra as normas quanto à prevenção de acidentes, o artigo 75-E da CLT impõe a assinatura de um termo de responsabilidade. Nesse sentido, por mais que no ordenamento jurídico não se verifique uma disposição sobre a responsabilidade civil do empregador no teletrabalho, isso não assegura que o empregador não deva ter responsabilidade indenizatória no que se refere aos acidentes de trabalho.

O mesmo se aplica às doenças caracterizadas como ocupacionais, tais como as Lesões por Esforço Repetitivo (LER). Conquanto os artigos 154 e 157 da CLT se refiram à proteção de todos os ambientes de trabalho, entende-se que isso se estenda também ao trabalho executado fora do ambiente laboral.

2.5 CARGA LABORAL E SUA SUPERVISÃO

A carga laboral ou jornada de trabalho, é definida como sendo o tempo no qual o empregado fica à disposição do empregador, realizando as atividades para as quais foi contratado.

De acordo com Santos (2018), conforme a legislação, existem dois tipos de jornada: controladas e não controladas. São normalmente aplicadas as regras da jornada controlada e de acordo com o artigo 7º, inciso III da Constituição de 1988, o qual prevê a duração do trabalho normal em uma jornada de oito horas diárias e quarenta horas por semana. Tanto a compensação de horários, quanto a redução da jornada somente podem ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988). Por sua vez, o não controle da jornada de trabalho se encontra regulamentado no artigo 62 da CLT, o qual descreve que o controle de jornada é dispensável nos casos em que os obreiros assumirem cargos de confiança, ou pelo tipo de atividade exercida no ambiente laboral.

Quando se trata do controle da jornada no teletrabalho, o capítulo II da Lei 13.467/2017 traz a sua regulamentação. No artigo 62 se encontra disposto que os empregados no teletrabalho estão dispensados do controle de jornada. No entanto, destaca-se que é possível o controle de jornada dos obreiros a partir do uso de meios tecnológicos que ao mesmo tempo que auxiliam no exercício da atividade laboral, podem ser utilizados para o acompanhamento da jornada.

O entendimento do Ministério Público do Trabalho indica uma crítica ao não controle da jornada de trabalho via teletrabalho, uma vez que, conforme a instituição, isso poderá caracterizar exploração do trabalhador. Ademais, o artigo 6º da CLT evidencia a possibilidade do controle de jornada ao dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle, supervisão e comando, são equiparados aos meios pessoais e diretos de comando e supervisão da atividade laboral alheia, isso para fins jurídicos. Do mesmo modo, o artigo 1º da Lei 12.551/2011 reforça que os meios telemáticos e informatizados possuem o mesmo peso que as formas pessoais de controle, comando e supervisão do trabalho.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o conceito de teletrabalho e sua disposição a partir da Reforma Trabalhista.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar se há custos na adoção do teletrabalho, buscando entender de quem é a responsabilidade dos investimentos em tecnologia;
- Entender como funciona a carga laboral do empregado, com intuito de entender como é feita a supervisão do exercício do trabalho;
- Estudar o acidente de trabalho e doenças ocupacionais, com intuito de entender como procede-se a responsabilização do empregador;
- Ressaltar as vantagens e desvantagens ao empregado e empregador na adoção do teletrabalho, entendendo-se a diferença na adoção do trabalho físico ou virtual

4 METODOLOGIA

As pesquisas podem ser fruto de observações ou descrições, experiências relacionadas a fenômenos controlados e trabalhos teóricos com o objetivo de produzir novos conceitos. Segundo Prodanov e Freitas (2013), as pesquisas podem ser classificadas quanto à natureza, aos objetivos e aos procedimentos técnicos.

Considerando esses aspectos do trabalho científico é que esta pesquisa, partindo de seus procedimentos técnicos, foi bibliográfica, uma vez que se baseou em estudos já realizados por outros pesquisadores e publicados em diversas fontes, tais como livros, revistas, periódicos, artigos científicos, monografias, dissertações, teses. Como se trata de uma pesquisa jurídica, seu esboço constou de doutrinas e jurisprudências que discorreram sobre a temática do teletrabalho.

Quanto à sua natureza, a pesquisa foi básica e o método utilizado, o hipotético dedutivo, pois com a constituição da questão norteadora, suas hipóteses também foram instituídas. Em relação aos seus objetivos, foi do tipo exploratória e a abordagem qualitativa.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

A partir do que se encontra disposto na legislação e em relação ao artigo 75-C da CLT, quando se trata do teletrabalho e do contrato de trabalho, as regras impõem que seja celebrado contrato escrito, não somente verbal. O mútuo acordo, conforme estabelecido no § 1º é uma das exigências para que o regime de trabalho seja alterado para o teletrabalho. Assim, de acordo com Duarte (2019), ao empregado deve ser dada a opção de não querer trocar o regime de trabalho, isso pode ser imposto nos casos em que atividade não possa ser exercida no local de trabalho, como ocorreu em 2020.

Já o § 2º da CLT demonstra que o regime de trabalho é reversível, ou seja, ao optar pelo teletrabalho, o obreiro poderá voltar ao regime simples caso deseje e as circunstâncias forem favoráveis. Conforme menciona Goulart (2019), a alteração somente poderá ser estabelecida por meio de aditivo ao contrato de trabalho. Ainda conforme a autora, a reversibilidade do regime de trabalho é comum em países da Europa, mas o diferencial desse aspecto é poder ser feito em acordo individual ou coletivo e nesses casos, a reversibilidade prevê retorno imediato às instalações da empresa.

Sobre a responsabilidade pelo equipamento a ser utilizado no teletrabalho, o artigo 75-D da CLT deixou claro que a responsabilidade pela aquisição de equipamentos e pela manutenção da infraestrutura para o exercício da atividade laboral deve ser registrado por escrito, para que nem o obreiro e nem o empregador fiquem no prejuízo. Assim, no caso da necessidade de aquisição e manutenção dos equipamentos, uma das partes pode se responsabilizar. Duarte (2019) reforça que o Ministério Público do Trabalho se manifestou contrário à regulamentação, entendendo que a organização pode se utilizar desse viés para transferir os custos e os riscos ao empregado.

Em relação ao acidente de trabalho, o artigo 75-E dispõe que o empregador deverá instruir o obreiro quanto aos cuidados a serem tomados, no sentido de se evitar doenças e acidentes de trabalho. Não obstante, caberá ao empregado a assinatura de um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções do empregador.

Esse ponto tem posicionamentos diversos, uma vez que limita a responsabilidade do empregado à instrução, deixando implícito que nos casos caracterizados como acidente de trabalho, a responsabilidade deve ser do obreiro por não ter seguido as instruções. Segundo Goulart (2019), acerca dessa questão, o Ministério Público do Trabalho se manifesta em contrário, entendendo que a norma seja frágil, no sentido de avaliar a saúde e segurança do obreiro quando este estiver exercendo sua atividade laboral em regime de teletrabalho.

Quando se trata do acompanhamento das atividades exercidas em *home office*, a fiscalização pode ser feita por meio eletrônico, uma vez que na forma presencial pode caracterizar invasão de privacidade, caso o obreiro esteja exercendo sua atividade laboral em casa. Vale ressaltar que os empregados em regime de teletrabalho não usufruem da jornada normal mínima, bem como a computação de horas extras. Do mesmo modo, não recebe adicional por trabalho extraordinário, uma vez que se entende que o teletrabalho é flexível. No entanto, se encontra pacificado na doutrina que os aparatos eletrônicos disponíveis conseguem controlar as horas trabalhadas, inclusive estipulando as paradas obrigatórias.

Para Sobratt (2013), o entendimento no que se refere aos conflitos nos quais o regime de teletrabalho se encontra disposto, as jurisprudências são unânimes. Destaca-se que a maioria das reclamações dizem respeito às horas extras trabalhadas e reembolso de despesas. No entanto, comparando com os outros regimes, o teletrabalho apresenta um índice relativamente baixo em relação às principais queixas.

6 CONCLUSÃO

Posteriormente ao que foi exposto sobre teletrabalho, a partir do entendimento doutrinário e jurisprudencial, tendo a Lei nº 13.467/17 e outras disposições, foi possível compreender que o teletrabalho é uma atividade laboral que se ampliou, sendo adotada com mais impacto a partir das medidas de contenção da infecção pelo coronavírus em 2020.

Há que salientar que o regime não é novo e com o passar do tempo, sua adoção nas organizações se tornou ainda mais verificada. Ao mesmo tempo em que a tecnologia cresceu e revolucionou a sociedade, os regimes de trabalho foram se adaptando o *home office* se mostrou uma alternativa ou mesmo uma iniciativa capaz de responder às necessidades das organizações.

Conforme mencionado no estudo, o teletrabalho é considerado como uma forma inovadora de aproveitamento de tempo e espaço no contexto da atividade laboral que mesmo

sendo exercido à distância, não afasta o obreiro ou o empregador de suas responsabilidades. Pelo seu dinamismo, o teletrabalho pode ser exercido por diferentes profissionais nas mais diversas áreas, tornando as relações trabalhistas mais viáveis.

Quanto aos objetivos da pesquisa, é possível confirmar que foram alcançados, assim como confirmou-se as hipóteses, pois verificou-se que os custos na adoção do teletrabalho devem ser discriminados por escrito, deixando claro a quem caberá a responsabilidade por sua aquisição e manutenção. Do mesmo modo, na pesquisa compreendeu-se que a supervisão do exercício da atividade laboral no regime do teletrabalho poderá ser feita utilizando meios digitais, embora a carga horária seja flexibilizada.

Quanto ao acidente de trabalho, ainda há controvérsias sobre a responsabilidade comutada ao empregador, uma vez que cabe a esse instruir o empregado quanto aos cuidados que deve ter na realização do teletrabalho, mas poderá alegar que o obreiro não cumpriu as instruções na eventualidade de ocorrido caracterizado como acidente.

Por fim, destaca-se que são muitas as vantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador. Dentre essas, a clara possibilidade de um meio ambiente de trabalho favorável à criação, distanciando-se do stress cotidiano. Quanto às desvantagens, elas podem se associar a inúmeros fatores, principalmente relativos aos custos da manutenção de equipamentos utilizados no teletrabalho.

TELETRAVEL AND LABOR REFORM

ABSTRACT

The present study has as its theme teleworking and labor reform, taking as a starting point the changes in work activities carried out outside the work environment, as well as the labor reform imposed by law 13.467 / 2017. The study seeks to highlight, among other aspects, the advantages and disadvantages of teleworking, both for the worker and the employer. It is noteworthy that some of the objectives of the research were to search the legal literature for the main points about teleworking, considering their legal nature, the employer's responsibility and the acquisition of electronic devices, among others. For that, the methodology adopted was bibliographic research, which searched in books, articles, as well as in the native legislation and doctrines, the foundations to answer the problem. Among its results, it was observed that the advantages of teleworking, both for the employee and the employer, justify its adoption, because in addition to reducing stress, transportation costs and risks, it allows the worker to perform his activities with flexible hours enabling greater productivity. With regard to disadvantages, the costs of acquiring technological means can weigh on the worker, as well as the employer.

Keywords: Teleworking. Labor. Benefits. Legislation.

REFERÊNCIAS

- ALVES, R. F. P. *Reestruturação produtiva*. São Paulo. 2007. 20 de abril. Não paginado. Disponível em < <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/reestruturacao-produtiva.htm>> Acesso em: 10 de setembro de 2020.
- BARBOSA, D. de M. *O ócio criativo*. 3. ed. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.
- BARBOSA, F. S. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico. *R. CEJ*, Brasília, n. 27, p. 102-109, 2006. Disponível em <<http://www.buscalegis.ufsc.br/arquivos/teletrabalho.pdf>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.
- BARBOSA, F.B.S. *A regulamentação jurídica do teletrabalho*. Minas Gerais. 2010. Não paginado. Disponível em <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cTDZql5ePIAJ:www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/view/4317/5103+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 12.551, de 15 dez. 2011. Altera o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, 16 dezembro. 2011. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br> > Acesso em: 27 de setembro de 2020.
- _____. Presidência da República. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, 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. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, D.F. 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2020.
- _____. Presidência da República. *Emenda Constitucional* nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm> Acesso em: 06 de setembro de 2020.
- _____. Presidência da República. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 24 de julho. 1991. Não paginado. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> . Acesso em: 11 de novembro de 2020.

COSTA, I. S. A. *Poder/saber e a subjetividade na construção do sentido do teletrabalho*. 2014. 124 f. Tese (Curso de Doutorado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, [s.l.]. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc2.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18 de outubro de 2020.

DUARTE, R.M. *A Reforma Trabalhista e o novo regime jurídico do teletrabalho*. Rio de Janeiro: Editorial Associados, 2019.

ESTRADA, M. M. P. O teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 38, n. 146, p. 171-187, abr./jun. 2012. Disponível em <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/biblioteca/servicos-e-produtos/revistas-juridicas/revista-de-direito-do-trabalho>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. Observatório COVI-19. Disponível em <<https://portal.fiocruz.br/observatorio-covid-19>> Acesso em: 10 de outubro de 2020.

FINCATO, D. P. Teletrabalho: uma análise juslaboral. *Revista de Direito Social*. Porto Alegre: Editora Notadez, a. 3, n. 11, jul./set. 2013, p. 29-48. Disponível em: <<https://bdjur.tjdft.jus.br/xmlui/handle/123456789/1664>> Acesso em: 09 de outubro de 2020.

GARCIA, M. L. O. *Teletrabalho em função da modernidade*. São Paulo: Contexto, 2012.

GOULART J. O. *Alternativa de trabalho flexível*. 1a ed. Brasília: Senac, 2009.

GOULART, J. O. *Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível*. Brasília: SENAC, 2019.

HERNANDEZ, M. R. P. *Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho*, São Paulo: LTR, 2012.

HOFFMAN, F. O teletrabalho e a nova competência da justiça do trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 9ª R.* Curitiba, a.30, n.54, Jan./ Jun. 2015. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/26994>> Acesso em: 12 de setembro de 2020.

HOM – Home Office Management. 2013. Não paginado. *O Home Office*. Disponível em: <<http://www.brasileletrabalho.com.br/Site/o-home-office/o-home-office.ashx>>. Acesso em: 05 de novembro de 2020.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

MAÑAS, J. C. *Ampliação do poder de vigilância sobre o trabalhador no regime de teletrabalho*. 2013. Disponível: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/download.wsp?tmp.arquivo=85>>. Acesso em: 05 de setembro de 2020.

NILLES, J. M. *Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores*. São Paulo: Futura, 2007.

OLIVEIRA JÚNIOR, J.S. *Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade*. São Paulo: Editora USP, 2013.

PINEL, M. de F. de L. *Conceituação Teletrabalho*. Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2012. Disponível em<
<http://www.teletrabalhador.com/conceituacao.html>>. Acesso em: 15 de setembro de 2020.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa*. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SANTOS, A.E.C. O controle de jornada no teletrabalho. *Revista JusCom*. 2018. Não paginada. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/70203/o-controle-de-jornada-no-teletrabalho>> Acesso em 10 de novembro de 2020.

SILVA, H. B. M. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. 2018. FAQ – *Frequently Asked Questions: Respostas para perguntas frequentes*. Disponível em:
<<http://www.sobratt.org.br/faq.html>>. Acesso em: 29 de outubro de 2020.

SOUZA, M. R.S. *Habitação e informatização: o teletrabalho*. 2015. 25 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação em Arquitetura) - Universidade de São Paulo, São Carlos/SP, 2015. Disponível em: <www.eesc.usp.br/nomads/SAP5846/mono_MarceloSouza.doc>. Acesso em: 5 de novembro de 2020.

WINTER, V. R. L. *Teletrabalho uma forma alternativa de emprego*. São Paulo