

## O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA – UMA ANÁLISE ABRANGENTE

**Ewerton Rodrigo da Costa Nunes<sup>1</sup>**

Universidade Luterana do Brasil, Campus Manaus-Amazonas – CEULM/ULBRA.

<http://lattes.cnpq.br/8446999291642645>

<https://orcid.org/0009-0005-1227-7837>

E-mail: [ewertonrodrigo.nunes@rede.ulbra.br](mailto:ewertonrodrigo.nunes@rede.ulbra.br)

DOI-Geral: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N1>

DOI-Individual: <http://dx.doi.org/10.47538/RA-2024.V3N1-05>

**RESUMO:** A seleção deste tema corre da necessidade de compreender as implicações do teletrabalho à luz das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista nas relações laborais. Diante da crescente adesão ao teletrabalho e da relevância das alterações legislativas, uma análise abrangente é crucial para delinear os impactos e desafios emergentes nesse contexto. O escopo deste artigo é explorar as implicações do teletrabalho e as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, visando compreender as oportunidades de implementação e consolidação dessa modalidade em diversas atividades econômicas. Para isso, o estudo abordará o conceito de teletrabalho, suas modalidades e tipos de contratos disponíveis, bem como os diferentes modelos de empregos que suportam essa modalidade, observando as consequências positivas e negativas desta atividade empregatícia. O estudo apresenta uma fundamentação teórica, que será empregada na pesquisa pelo método indutivo, cuja técnica de análise terá como base as pesquisas bibliográficas, com estudo de posicionamento jurisprudencial e doutrinário, bem como da legislação frente as transformações decorrentes da globalização, resultado dos avanços tecnológicos. Ao final da pesquisa, ao evidenciar procedimentos específicos e resultados adquiridos tanto em empresas públicas quanto privadas, será possível fornecer uma compreensão mais aprofundada da relevância do trabalho remoto. Dessa forma, o estudo se propõe a não apenas identificar a prevalência do teletrabalho, mas também a elucidar as nuances que são importantes para o seu sucesso, promovendo uma visão mais abrangente dessa modalidade laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Tecnologias. Efetividade. Reforma Trabalhista.

### TELEWORKING IN THE CONTEXT OF LABOR REFORM – A COMPREHENSIVE ANALYSIS

**ABSTRACT:** The selection of this topic stems from the need to understand the implications of teleworking in light of the changes introduced by the Labor Reform in labor relations. Given the growing adoption of teleworking and the relevance of legislative changes, a comprehensive analysis is crucial to outline the impacts and emerging challenges in this context. The scope of this article is to explore the implications of telework and the

<sup>1</sup>Finalista do curso de Direito pela Universidade Luterana do Brasil, Campus Manaus-Amazonas – CEULM/ULBRA, com o tema de TCC: O Teletrabalho no Contexto da Reforma Trabalhista – Uma Análise Abrangente.

changes promoted by the Labor Reform, aiming to understand the opportunities for implementing and consolidating this modality in various economic activities. To this end, the study will address the concept of teleworking, its modalities and types of contracts available, as well as the different employment models that support this modality, observing the positive and negative consequences of this employment activity. The study presents a theoretical foundation, which will be used in the research using the inductive method, whose analysis technique will be based on bibliographical research, with a study of jurisprudential and doctrinal positioning, as well as legislation in the face of transformations resulting from globalization, a result of technological advancements. At the end of the research, by highlighting specific procedures and results acquired in both public and private companies, it will be possible to provide a more in-depth understanding of the relevance of remote work. In this way, the study aims to not only identify the prevalence of teleworking, but also to elucidate the nuances that are important for its success, promoting a more comprehensive view of this work modality.

**KEYWORDS:** Teleworking. Technologies. Effectiveness. Labor Reform.

## INTRODUÇÃO

Ao longo da história surgiram novas modalidades de trabalho, e esse processo tornou-se ainda mais diversificado com os avanços tecnológicos. Essas inovações deram origem ao teletrabalho, uma forma de atividade profissional realizada a distância afastada das instalações do empregador (NILLES e PINEL, 1998). Para eles “o Teletrabalho é uma atividade profissional feita fora do espaço físico da empresa, com auxílio de tecnologias de informação e comunicação a distância e de transmissão de dados”.

Muitas empresas têm adotado esta modalidade em razão das evidentes vantagens, visto que o teletrabalho pode ser considerado como meio de maximizar os resultados de produtividade e melhorias nas condições de trabalho aos empregados, gerando qualidade de vida, com isso surgiram temas de estudo voltados ao Teletrabalho, como: qualidade de vida e produtividade (ROCHA, 2014).

O teletrabalho difere na prática tradicional de sua realização, mas não pode versar diferenças ao trabalhador de acordo com a legislação. Embora a modalidade esteja amparada pela Lei 12.551/11 que deu nova redação ao art. 6º da CLT, gerando a possibilidade de reconhecimento do trabalho realizado a distância, agora esta modalidade será ainda mais abordada pela Lei 13.467/17, da Reforma Trabalhista, que trouxe diversas regulamentações, os quais contribuirão tanto para a definição do conceito quanto para o contrato de trabalho no teletrabalho.

Neste estudo, serão explicitamente abordados os efeitos, sejam eles benéficos ou maléficos, provenientes da Reforma Trabalhista sobre o Teletrabalho, e como essas mudanças influenciarão as futuras decisões judiciais, proporcionando uma compreensão mais aprofundada desta nova forma de trabalho, abrangendo seus direitos e responsabilidades.

## **TELETRABALHO NO BRASIL**

No Brasil o Teletrabalho começou a ser introduzido realmente em 1997, por meio de um seminário de Home Office/Telecommuting. Após este feito, em 1999, foi criado um grupo chamado “Teletrabalho e Novas formas de Trabalho” (CTMC Convergência Tecnológica e Mobilidade Corporativa), tendo a finalidade de discutir e estudar as práticas do teletrabalho nas corporativas.

Por meio deste grupo, surgiram diversos livros e palestras sobre o assunto, além de representações em outros estados e países, apesar disso, o primeiro congresso sobre o assunto (CBT – Congresso Brasileiro de Teletrabalho) foi realizado em 2006, com o apoio da Sociedade Brasileira de Teletrabalho - Sobratt e da Escola Superior de Propaganda e Marketing - ESPM. A Sobratt estuda, organiza e atende várias empresas que gostariam de implementar o teletrabalho em seu ambiente de trabalho.

No Brasil, conforme a tendência da época, se faz evidente que o trabalho do homem acompanha o movimento oscilante da economia, e o teletrabalho insurge-se em face da invenção, do aperfeiçoamento e da generalização dos novos mecanismos informatizados e de meios comunicacionais, os quais sugestionam concomitantemente novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições, como ajuste necessário para atender aos objetivos da sociedade.

Dessa forma, o teletrabalho já está presente em muitas empresas no Brasil, possibilitando que seus colaboradores desempenhem suas funções remotamente, seja a partir de suas residências ou de postos de trabalho específicos. É importante destacar que a maioria dessas empresas é estrangeira. Até o ano de 2008, o Serpro, que é o principal provedor de soluções tecnológicas para o Estado brasileiro, era a única empresa na administração pública brasileira praticava o teletrabalho.

Com a evolução tecnológica e a adoção crescente do teletrabalho pelas empresas, cada vez mais organizações incorporam essa prática em suas atividades laborais. Esse cenário levou a Sobratt a apresentar o tema ao judiciário, resultando na sua inclusão na

Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), aprovada e em vigor desde 10/11/2017. Essa legislação abrange alguns artigos que regulamentam o teletrabalho e seus contratos, como será discutido adiante neste trabalho.

## **DESCONSTRINDO A DISTÂNCIA DO TRABALHO POR MEIO DO TELETRABALHO**

Atualmente o teletrabalho apresenta-se cada vez mais abrangente, refletindo a realidade social, organizacional, condições tecnológicas, condições econômicas e os desafios próprios da produção delineados pela contemporaneidade. Sua prática enfatiza: flexibilização, competição globalizada, trabalho intensivo em conhecimento, autonomia e qualidade de vida, entre outros. (COSTA, 2004)

Essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser trans-regional, transnacional e transcontinental. Permite-se até mesmo atividade em movimento e seu exercício depende da utilização da informática ou da telecomunicação, o que exigirá alta ou média qualificação às pessoas que executarem esse tipo de trabalho. (BARROS, 2008)

Neste sentido, Martins (2014), entende que a distância é o gênero e entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Refere-se a este tipo de trabalho, como “periférico, a distância e remoto”. Sendo que o teletrabalho não se confunde com os demais trabalhos da área de informática, como analistas, programadores ou digitadores. Salienta que nem todo teletrabalho é realizado em domicílio, podendo ser realizado em um veículo conectando-se com o empregador por meio de computador, *smatphone*, *iphone* etc. Deste modo, “todo teletrabalho é realizado a distância, no entanto, “nem todo trabalho a distância pode ser considerado teletrabalho”, conforme expressa o sociólogo espanhol Manuel Castells, que é conhecido por suas contribuições no campo da sociologia e comunicação, especialmente em relação às transformações sociais causadas pela tecnologia da informação.

Além disso, segundo termos doutrinários, o trabalho na residência do empregado é uma modalidade do trabalho a distância, ao qual há entendimento no sentido de que é mais frequente em atividades manuais. Não obstante, o teletrabalho diferencia-se deste em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação, realizado em atividades que exigem conhecimentos especializados como auditoria, gestão de recursos, tradução, jornalismo, digitação entre outros.

No entanto, as especificidades desta prática laboral, e peculiaridades inerentes e inevitáveis a execução do trabalho em domicílio, estas não poderão estender-se aos trabalhadores à distância, ensejando diferenciações de direitos. Deste modo, convém observar a igualdade de tratamento entre os teletrabalhadores e demais empregados, com fundamento no artigo 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da CF/88, que assim coadunam:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (BRASIL, 1988)

O artigo 6º da CLT, simultaneamente estabelece que não se diferencia o trabalho realizado no domicílio do empregado e o executado no estabelecimento do empregador. Logo, estendem-se as normas jurídicas ao teletrabalho quando compatíveis, conforme disposição:

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, 1943)

O art. 83 da CLT (BRASIL, 1943), paralelamente, define o trabalho em domicílio como aquele “executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”, além de assegurar ao empregado o salário-mínimo. Tendo em vista a autonomia do tempo que o empregado tem ao seu dispor com o teletrabalho é eventual e está associada à flexibilidade do trabalho, pois apesar de trabalhar o mesmo tanto de horas normais estas horas poderão ser controladas pelo próprio empregado, sendo que esta não significa liberdade absoluta, pois ainda assim poderá ser controlado pela empresa também.

O contrato de trabalho não difere dos demais, mas existem “distinções” como o pagamento de horas extras, sendo este o maior empasse em relação as abordagens desta modalidade. Considerando que o empregado tem a liberdade de administrar o tempo de seu trabalho, o qual resulta a dificuldade de reconhecimento das horas extras. Deste modo, seria similar ao trabalho do empregado que exerce atividades externas, conforme art. 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; (...) (BRASIL, 1943)

A doutrina esclarece este disposto argumentado que a lei excluiu a partir deste, o benefício da remuneração das horas extras para algumas categorias profissionais cuja atividade seja externa, como é o caso do propagandista, do cobrador, jornalista etc., em decorrência das dificuldades de controle do tempo dedicado à empresa.

Assim, o Teletrabalho, impulsionado pelas tecnologias atuais, incluindo dispositivos como smartphones, iPhones e computadores de última geração, proporciona facilidade e agilidade na execução das tarefas. Esta forma de emprego promove uma relação laboral que melhora a qualidade de vida do trabalhador, trazendo benefícios econômicos tanto para o empregado quanto para o empregador. Além disso, há maior convívio familiar, dedicação à atividade produtiva e disponibilidade de tempo livre, reduzindo o tempo perdido em deslocamentos, contribuindo assim para a superação das barreiras geográficas no ambiente de trabalho.

## MODALIDADES DE TELETRABALHO

O Teletrabalho tem algumas modalidades diferentes às alternativas de trabalho flexível, dentre uma prática diferenciada e inovadora que ganha espaço a partir das dimensões tecnológicas contemporâneas. Sua contextualização estabelece a execução de atividades laborais à distância provenientes de vínculo empregatício e subordinação ao empregador.

Em que pese caracterizar o gênero a distância, sendo o teletrabalho e o trabalho a domicílio espécies deste, condicionam-se ao gênero. Visto que compete caracterizar o teletrabalho como modalidade contemporânea preponderante à sua espécie, estruturada por demais modalidades que a suportam.

Teletrabalho no domicílio é o trabalho realizado em lugar diferenciado do ambiente físico da empresa, utilizando tecnologias apropriadas para execução de atividades passíveis de serem remotamente realizadas, sendo esta modalidade de teletrabalho realizada na residência do empregado permitindo que seu horário seja flexível.

Teletrabalho no Centro-Satélite de telesserviços, normalmente é o trabalho realizado em local diverso do ambiente físico da empresa, em um edifício de escritórios de

propriedade da empresa, ao qual o empregado comparece regularmente para trabalhar, pois este local é mais próximo a residência do empregado do que a sede oficial da empresa, possuindo assim apenas flexibilidade de horário e não de local, como é o caso do teletrabalho em domicílio.

Teletrabalho Internacional é o teletrabalho realizado na residência do empregado que reside fora do país da sede da empresa, que também utiliza tecnologias apropriadas para o trabalho a distância e permite flexibilidade de horário.

Teletrabalho móvel é aquele realizado pelo empregado que está fora do trabalho e de sua residência, normalmente em viagem e que necessita de um celular ou notebook para realizar seu serviço, sendo este um trabalho realizado esporadicamente, mas que designa o teletrabalho como sendo onde quer que a pessoa esteja trabalhando no momento.

Temos também o Teletrabalho para as centrais de atendimentos, ou famosos “Call Centers”, seria um trabalho realizado fora do ambiente físico da empresa mas que utiliza tecnologias próprias para execução da atividade mas que tem que ser respeitado o horário estabelecido pelo empregador, independentemente do local físico em que o empregado se encontra.

Neste sentido, Costa (2004, p. 15) entende que

*Home-office* – é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador.

Teletrabalho móvel – o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, *laptops*, *palmtops*, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.

Escritórios satélites – escritórios pertencentes à própria empresa, geralmente em áreas fora do centro, em locais de aluguel mais barato e de acesso mais fácil para os empregados.

Telecentros – escritórios equipados com os recursos tecnológicos necessários ao teletrabalho, onde diversas empresas ou pessoas podem alugar espaço pelo tempo necessário (um dia, uma semana ou o período de um projeto).

*Telecottages* – proposta originária dos países escandinavos, é uma iniciativa típica das comunidades para atrair empregos, atualizar a mão-de-obra e criar competitividade para a economia local, especialmente na Europa. Os *telecottages* funcionam como locais onde é oferecido treinamento e disponibilizada infra-estrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais (Costa, 2004, p. 15).

Os termos mais comuns utilizados para o teletrabalho são:

Teletrabalho (*Telecommuting*): É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho é a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho por tecnologia de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores, e outros recursos de apoio.

Teletrabalho (*Telework*): Denominação equivalente ao termo Teletrabalho, utilizado na Europa. É qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação como telecomunicações e computadores.

Teletrabalhador (*Teleworker, Telecommuter*): É o funcionário da empresa que trabalha em casa todos ou em alguns dias da semana, utilizando os equipamentos necessários para se comunicar com a empresa. É o agente do processo de teletrabalho.

Trabalho Flexível (*Flexible Working*): É o conceito que envolve uma variedade de novas práticas de trabalho, que incluem tanto as horas de trabalho flexível, os locais flexíveis, como também as formas de contrato de trabalho. Pode também ter o significado de ter o uso flexível do espaço no escritório, onde os funcionários não dispõem de suas mesas de trabalho, que são compartilhadas pelos colegas.

Entende-se em sentido geral que há muitas pessoas trabalhando em casa, conforme consentimento do empregador, em instituições públicas e privadas. O trabalhador pode realizar o trabalho em período integral ou em tempo parcial, podendo ser um trabalhador com contrato por tempo determinado; há pessoas trabalhando em casa que usam “acidentalmente” seus próprios computadores, como os arquitetos ou tradutores, sendo que o computador não é seu único instrumento de trabalho; e há ainda muitas pessoas que executam o trabalho fora de suas casas e completam o trabalho com o auxílio de fax, celular, laptop e internet tornando possível trabalhar de quase qualquer lugar, definindo assim uma dinâmica de interações do teletrabalho.

Apesar disto, estes métodos deviam ser normatizados para que não houvesse confusão, nem reclamações trabalhistas desnecessárias sobre regulamentos relacionados a como o empregado trabalharia em sua residência, controle do seu empregador, pagamento de contas, equipamentos da empresa ou individuais e diversas outras questões que são comuns de divergência entre magistrados.

## O TELETRABALHADOR E O CONTRATO DE TRABALHO

Algumas pessoas ainda tem entendimentos diversos sobre o vínculo de emprego e o contrato de trabalho nestes casos, assim, Nascimento (2011 p. 351) argumenta que o contrato é a grande categoria jurídica que torna clara a ligação e o vínculo de emprego. Devido ao poder de autodeterminação dos sujeitos, sofre necessárias limitações legais



para que haja equilíbrio entre os mesmos, no entanto, esse aspecto não altera a natureza jurídica do contrato de trabalho.

Sustentam alguns autores que o vínculo empregatício pode configurar-se a partir de critérios distintos da subordinação jurídica, como a dependência econômica ou a alteridade.

É fator de caracterização do vínculo empregatício e do contrato de trabalho, “a atividade profissional e pessoal de pessoa física para outrem, o que abrangerá não somente as relações de emprego, mas outras relações jurídicas” como os contratos embora sob outros títulos, conforme explica Nascimento (2011, p. 390).

Com efeito, o contrato de teletrabalho considera-se típico, segundo provisiona a lei, são os contratos em tempo integral e duração indeterminada em suas diferentes espécies. E pressupõe não-eventualidade, haja visto que a atividade normal do empregador depende de sua prática.

A Legislação brasileira permite a livre estipulação contratual entre as partes desde que estas não contrariem as disposições de proteção ao trabalho, como estabelece artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943).

Entretanto a legislação trabalhista brasileira não exige contrato ou aditivo contratual em relação ao teletrabalho. Mas a SOBRATT apresenta as seguintes orientações:

[...] recomenda-se sua adoção, contendo cláusulas que regulem a relação com, no mínimo, a pessoalidade, a responsabilidade técnica, o controle de jornada, do descanso semanal, intervalos e repousos, o controle de presença, a definição dos custos envolvidos a serem pagos pela empresa (espaço, internet, energia etc.), os relatórios exigidos, os equipamentos e instrumentos a serem utilizados, a observância rigorosa das normas legais de saúde e segurança e o tempo de trabalho (horários de conexão, controle via sistema etc.). Se houver prática indevida, não prevista, inclusive fora de horários permitidos, deve-se prever advertências e penalidades a fim de evitar adicionais noturnos, horas extras não combinadas, sobreaviso e outros. Da mesma forma, deve ser feita a análise apropriada dos cargos passíveis de manterem-se em supervisão, controle e comando à distância. Nesse sentido, recomenda-se a redação de um regulamento interno e do contrato de trabalho, contendo os parâmetros citados acima. Deve-se salientar que não há previsão legal que obrigue o envolvimento de sindicatos nas questões afetas ao teletrabalho, mas cada representação sindical pode envolver-se na elaboração do regulamento. Consideram-

se as seguintes situações, que podem ser reguladas com os sindicatos: informações sobre os trabalhadores envolvidos, contatos diretos, acidentes de trabalho, avaliação do local de trabalho e controle de jornadas (SOBRATT, 2013, p. 107).

A teoria majoritária entende que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual, esta, por sua vez não comporta uma resposta unitária. Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. E tudo dependerá da forma como se realiza a prestação de serviços. (SILVA, 2004).

Ainda sobre o contrato de teletrabalho, assim como todo contrato, o contrato do teletrabalho deve ser bem elaborado para evitar eventuais discussões. O qual deverá ter

cláusulas bem definidas, que versem sobre responsabilidade das tarefas, bem como: definição explícita da execução do serviço; assim como auxílio, orientação, suprimentos, manutenção e etc; devendo também ser objeto de cláusula no contrato, o horário de trabalho, colocando que não deverão exceder o limite legal; poderá ainda constar no contrato a previsão da flexibilidade do horário; assim como pode-se definir dias para o teletrabalhador executar o trabalho dentro da empresa, para interação de grupo ou efetivação de outro fim; explicitar o espaço físico a ser considerado “local de trabalho” em caso de acidentes de trabalho; cláusula da necessidade de confidencialidade e utilização pessoal, o teletrabalhador deve priorizar sigilo dos dados como se estivesse no escritório, sendo que terceiros não poderão fazer seus trabalhos; cabe a empresa disponibilizar programas seguros para evitar invasores; estabelecer também, cláusula de exclusividade de serviços, guarda dos dados e da obrigação de não concorrência; cláusula específica de possibilidade de visitas do encarregado da empresa ao local de trabalho; Da necessidade ou não de aviso prévio para pedir permissão, sendo que a visita estará restrita ao local efetivo de trabalho; outro fator importante é a troca do sistema normal de trabalho para adoção do modelo de Teletrabalho, em regime de teste de adaptação, com cláusula de reversibilidade se o trabalhador não se adaptar, sem prejuízo das partes; cláusula sobre a obrigatoriedade de comunicação, da quebra de quaisquer dos mecanismos que são utilizados para o trabalho a distância; e cláusula para considerar a relatividade dos custos de manutenção, entre outras. (SILVA, 2004).

Barros (2008, p. 327), faz inferência à alteração contratual, “é possível mediante acordo entre as partes e desde que não acarrete prejuízo para o trabalhador”, nos moldes do art. 468 da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Existem alguns exemplos tecnológicos de segurança que a empresa poderá embutir em seus equipamentos para efetivação do trabalho, constando como cláusula contratual o tipo de método de controle a ser utilizado:

Autenticação por leitor biométrico, pelo qual é possível realizar a autenticação de *login/logout* por leitura biométrica e durante a jornada possibilitar re-autenticação em tempos randômicos a fim de certificar que o colaborador em teletrabalho que está acessando as informações da empresa seja o autorizado pela companhia. Autenticação e gestão por *webcam*, permitindo autenticar por reconhecimento facial e, durante a jornada, o gestor poderá acioná-lo por meio de videoconferência. Atendimento e reconhecimento por voz pela tecnologia de *softphone*, onde é possível que o colaborador em teletrabalho realize o atendimento receptivo e ativo, bem como prover autenticação no sistema por reconhecimento de voz (SOBRATT, 2013, p. 110).

Alguns acreditam que o teletrabalho criou um segundo modelo de contrato de trabalho, pois se trata de trabalho que ocorre no domicílio do empregado, tendo diversas regras diferenciadas, como no caso dos equipamentos, pagamento de contas de luz e etc.

Neste tipo de trabalho, a tecnologia abre espaço para uma nova forma de subordinação, onde o empregado fica subordinado ao empregador indiretamente, criando-se, assim, a *telessubordinação*. O trabalho geralmente é realizado fora da fiscalização direta do empregador. Entretanto, o empregador poderá controlar as atividades do empregado, pelo computador, seja pelo número de toques, produção, relatórios e horários de entrega de sua prestação de serviços. (MARTINS, 2014).

O trabalhador ainda poderá estar em conexão direta e permanente com o centro de dados da empresa, possibilitando receber instruções do empregador, assim como este poderá controlar a execução do trabalho e comprovar quantidade e qualidade das tarefas de forma instantânea. Com a *internet* é possível até aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como é possível saber quando foi o último acesso no teclado. Estes registros são viabilizados por um *software* aplicativo, ao qual a doutrina faz referência. O programa cerceia a livre iniciativa do empregado, ou seja, em caso de desrespeitar os procedimentos codificados, o programa bloqueia as atividades. Visto que o controle poderá estar presente ainda quando a execução do serviço esteja desconectada. (BARROS, 2008)

Argumenta Duarte (2005) que, se a prestação de trabalho em domicílio não assumir a feição de empreendimento autônomo ou “estabelecimento” familiar, não haverá dúvidas da existência do contrato de emprego, preenchendo os pressupostos já tradicionais: subordinação, continuidade, fixação de qualidade e quantidade, entrega do produto acabado em tempo predeterminado, cumprimento de ordens, possibilidade de punições e a pessoalidade também indispensável, observa-se que o fato de haver colaboração minoritária de familiares ou terceiros não a desfigura, tendo em vista as peculiaridades do caso.

A contratação para o trabalho em sistema de teletrabalho, considerando suas peculiaridades e situações próprias, passíveis de construção jurisprudencial, é prudente estabelecer contrato de acordo com a redação do art. 6º da CLT (BRASIL, 1943), que dá autenticidade oficial à relação de emprego se presentes todos os elementos de sua caracterização.

O teletrabalho também pode ser executado de forma autônoma (por conta própria e risco do trabalhador), o que afasta a incidência dos direitos trabalhistas para o prestador de serviços que laborar desta maneira. Por sua vez, é importante frisar que a relação de emprego entre o teletrabalhador empregado e o empregador, não obstante suas peculiaridades, fundamenta-se nos mesmos elementos da concepção clássica da relação de emprego contidos nos arts. 2º, 3º (pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade) combinados com o art. 6º da CLT (prestação dos serviços fora do estabelecimento do empregador) (PAIVA, 2010; ESTRADA, 2010).

A SOBRATT define que, o perfil do teletrabalhador é muito importante: “o teletrabalho não é para qualquer um, nem para qualquer chefe”. Assim, entende-se que o sucesso do trabalho a distância, depende muito da escolha do perfil psicológico e profissional do teletrabalhador, e de seus supervisores. Seja qual for a situação, se faz necessário identificar se o profissional tem o perfil adequado para aderir ao programa. Embora as exigências variem de acordo com a empresa e o segmento, algumas características básicas são consideradas essenciais para estes profissionais, como:

Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativas; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; automotivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais. (SOBRATT, 2013)

Costa (2014 apud GAUTHIER e DORIN, 1996, p.32) apresenta os seguintes critérios de seleção para os teletrabalhadores:

Flexível, confiável, capacidade de adaptação, autodisciplinado, confiante, bom senso, independente, capaz de trabalhar sem supervisão e sem pressão hierárquica, boa aptidão para a comunicação, bem organizado, boa gestão do tempo, eficácia para solucionar problemas, autonomia,

saber trabalhar em equipe, experiência no trabalho, vários anos de experiência na organização, espaço na residência para o escritório, cuidados convenientes para as crianças e pessoas idosas, possuir amigos fora do trabalho, família solidária, desejo e razão para iniciar o teletrabalho (Costa 2014 apud GAUTHIER e DORIN, 1996, p.32).

Podemos observar que o teletrabalho não é adequado para todos, exigindo que o teletrabalhador esteja preparado para conciliar eficientemente suas responsabilidades laborais com o tempo dedicado à família e ao lazer. Essa habilidade de equilíbrio contribui para a efetividade do trabalho, resultando em melhor desempenho tanto para a empresa quanto para o teletrabalhador.

## VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

### Vantagens

Para a empresa, há redução de custos, pois pode eximir vale transporte, despesas com as instalações como água, energia, aluguel, telefone, higienização, móveis, dentre outros; ponto essencial é a produtividade, porque quando labora fora do ambiente da empresa, o teletrabalhador exerce suas funções com maior motivação, pelo fato de não estar no mesmo local que seus chefes.

O teletrabalho recupera e valoriza a melhor parte do artesanato e da indústria, e que permite retorno às pequenas unidades produtivas ou mesmo ao trabalho em casa. No artesanato, as oficinas eram separadas umas das outras, ao contrário do momento atual em que cada unidade produtiva é ligada às outras por via telemática, pois as matérias-primas não são materiais, mas imateriais.

Segundo a SOBRATT, os benefícios podem ser delineados como financeiros, econômicos e redutores do absenteísmo e rotatividade de pessoal para as empresas. É comprovada a melhora da continuidade das operações, redução de custos diversos e melhores resultados no trabalho. A experiência das empresas demonstra que o teletrabalho, representa muitas vantagens face a algumas desvantagens. Em princípio, pode ocorrer redução dos custos tradicionais, tais como alugueis, consumo de energia elétrica, gás e água, vales-transportes, auxílio-combustível e estacionamento. Em contrapartida, influi na redução da quantidade de pessoas transitando pelas ruas, contribui para a diminuição dos acidentes de trânsito, dos acidentes de trabalho, colabora com a questão ambiental, entre outros. E um ponto interessante é o respeito e fidelidade do trabalhador diante da confiança conferida

pela empresa ao lhe proporcionar a oportunidade de trabalhar na segurança e aconchego do lar, priorizando sua qualidade de vida. (SOBRATT, 2013).

Para o teletrabalhador, há diversas vantagens também, dentre elas, mais tempo para dedicar-se à família, tendo em vista que o labor será realizado no próprio domicílio ou em local mais próximo a sua residência, o que aumenta a convivência com os familiares.

Outro fator importante é a redução dos gastos com deslocamento realizado diariamente para a empresa, seja por automóvel próprio, ônibus ou metrô. Mesmo sendo escritório mais próximo da residência do teletrabalhador, há redução de gastos e tempo e isso faz com que o empregado trabalhe por mais tempo pois também gastará menos tempo se locomovendo para o trabalho.

É importante destacar os riscos que traz para o teletrabalhador enfrentar diariamente o trânsito para locomover-se até a empresa. Se o mesmo for trabalhar com o seu próprio carro, além dos gastos com combustível e manutenção, possui diversos riscos inerentes como: colisões, furtos, roubos, além do cansaço e estresse que o trânsito causa para o motorista, além de não correr o risco de sofrer um acidente de trabalho, o que também é muito bom para a empresa, que não terá gastos adicionais caso isso ocorra.

Muitos obreiros enfrentam diariamente ônibus ou metrô para conseguirem se deslocar até o lugar do labor e vivenciam o caos social da superlotação dos meios públicos de transporte, o que causa maior estresse ao trabalhador depois de um longo dia de jornada.

O teletrabalhador possuirá ainda o poder de administração do seu tempo, não tendo obstrução de registro de horário ou de cartões de pontos, possibilitando maior flexibilidade entre labor e deveres diários.

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

Em relação às vantagens conexas à empresa, ao trabalhador e a sociedade, Duarte (2005, p. 2) pontua prioritariamente as seguintes considerações:

Diminuição do stress; aumento do bem-estar; maior disponibilidade para a família; diminuição de despesas com vestuário, alimentação, trans-

porte; controle do próprio ritmo pessoal e de trabalho; aumento da produtividade; ausência de competição; menor número de interrupções no trabalho; menor número de afastamento por problemas de saúde; menor rotatividade de pessoal; maior capacidade de concentração; autodisciplina e organização pessoal; e maior tempo livre. Geração de empregos virtuais; diminuição no congestionamento nas cidades; redução da poluição do ar; redução do consumo de combustível e energia; maior utilização de mão-de-obra de deficientes físicos; maior utilização de mão-de-obra incapacitada temporariamente (Duarte, 2005, p. 2).

Segundo um estudo da Global Evolving Workforce – Força de Trabalho em Evolução – ouviu-se 5000 profissionais de empresas de 12 países, sendo 10% do Brasil. O resultado constatou que entre os trabalhadores brasileiros que optam pelo “home office”, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% conseguem dedicar mais tempo para a família. Os dados estão disponíveis no site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT).

### **Desvantagens**

O Teletrabalho também apresenta malefícios/desvantagens, tanto para o empregado como para a empresa.

Caso a empresa resolva fazer a implantação do teletrabalho isso impactará em todos, tanto na empresa como em seus empregados que terão que se habituar a nova forma de trabalho imposta pela empresa, o que naturalmente não é uma coisa fácil. Para uma empresa que conta com a rotina habitual de seus trabalhadores, chegam diariamente à empresa, registram o ponto, mantêm diálogos e trocam experiências - mudar repentinamente o sistema para o teletrabalho, poderá causar certa dificuldade no início quanto à adaptação desta forma de gestão. Além de haver o risco de queda de produção, pois todos colaboradores da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, onde muitos terão facilidade e outros não.

Outra desvantagem que sempre foi preocupação nesta modalidade é a vulnerabilidade das informações da empresa, sendo que uma medida de segurança possível nesse sentido, é permitir acesso a dados sensíveis somente na própria empresa, para evitar fraudes e roubo de informações por parte de seus próprios empregados.

Segundo a SOBRATT (2013), o apontamento referencial nas desvantagens do teletrabalho é a questão dos riscos ocupacionais, vistos como obstáculo, que precedem a implantação dessa modalidade nas corporações. As discussões referem-se ao ambiente de realização do trabalho a distância, que não difere em nada de qualquer outro trabalho, no

que se refere a higiene e segurança dos trabalhadores. As medidas de prevenção e correção de fatores de risco previstas à empresa são as mesmas ao teletrabalhador.

Isso faz com que muitas empresas adotem um tipo de teletrabalho por apenas 3 a 4 dias na semana, obrigando o teletrabalhador a ir pelo menos um dia da semana a empresa para que possa fazer essa socialização com seus colegas de trabalho, para que não ocorra esse tipo de rejeição ou exclusão do ambiente de trabalho, e caso seja necessário que tenha um acompanhamento psicológico.

A SOBRATT (2013) também fala do assunto: Entre as dificuldades percebidas, a questão da saúde é essencial, pois as consequências negativas poderão refletir nos resultados do trabalho. Deste modo, o treinamento prévio deverá enfatizar esse aspecto, fazer alertas e sugerir atividades físicas que no mínimo interfiram no comodismo e sedentarismo mórbido resultantes da atividade.

Há ainda a questão da energia consumida, manutenção do sistema e possíveis visitas que o empregador fará à residência do teletrabalhador. Os gastos com energia ficarão a cargo do teletrabalhador; nos casos de manutenção do sistema, o teletrabalhador deverá acolher o técnico em sua residência, privando-o da autonomia e liberdade que possui em seu lar; quanto às visitas à casa do teletrabalhador, elas serão feitas pelo empregador ou gerente da empresa com o objetivo de analisar o local de trabalho, verificar se há dúvidas ou problemas a serem sanados, recaindo na perda de autonomia e liberdade no asilo inviolável do indivíduo (SOBRATT, 2013).

A Lei ampliou o alcance do artigo 6º aos trabalhadores a distância, equiparando os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos; configurando aqueles, também, forma de subordinação. Porém, entende-se que existe uma necessidade de inserção adequada desta modalidade na legislação, ou seja, deverá especificar diretamente o teletrabalho, tendo em vista suas inúmeras peculiaridades.

Diante da análise das vantagens e desvantagens do teletrabalho apresentadas, constatamos que as vantagens superam as desvantagens. Por esse motivo, várias empresas já adotaram o teletrabalho, e muitas outras estão planejando aderir, especialmente aquelas do setor de telemarketing. É essencial ressaltar que essa transição requer cuidados meticolosos para garantir a implementação e adaptação adequada do teletrabalhador em seu



ambiente domiciliar, evitando possíveis dificuldades ou problemas que possam afetar tanto o profissional quanto sua família.

## A REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017 é uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na qual foi instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017, tendo por objetivo combater o desemprego e a crise econômica no país.

O Projeto de Lei foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis à 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 votos à 26. Foi sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro de 2017 (120 dias após a publicação, em 14 de julho de 2017, no diário oficial)

A reforma trabalhista foi objeto de diversas discussões de diversos setores da sociedade, pois teve muita repercussão por vários motivos, principalmente pelos sindicatos, no que tange ao imposto sindical obrigatório.

Tendo em vista o projeto de lei, a SOBRATT se esforçou para que eles incluíssem uma legislação pertinente ao Teletrabalho, pois até o momento essa modalidade de trabalho não era regulamentada por lei, como já exposto anteriormente neste trabalho, fazendo com que ocorresse diversas dúvidas sobre o assunto, sua regulamentação e até sua implantação, que é o trabalho que a SOBRATT vem fazendo até hoje.

Sendo assim, foi inserido alguns artigos relacionados ao Teletrabalho, seu conceito e até mesmo contrato de trabalho, tema muito discutido pelas doutrinas por não ser regulamentado até o momento.

### **Trabalho home office - como era antes**

A questão é que o *home office* não tinha qualquer previsão legal antes da Reforma Trabalhista. O que havia era uma abertura para que as partes pudessem negociar essa modalidade de trabalho, considerando que não deveria haver desrespeito à legislação trabalhista vigente.

### **Trabalho home office - como é agora**

Com a nova lei trabalhista, muitas novidades foram apresentadas, a começar pelo fato de que agora existe previsão contratual para o trabalho *home office*. Isso nos leva a apresentar algumas regras que foram definidas pela Reforma Trabalhista.

Como já dito anteriormente, a Reforma Trabalhista trouxe diversas mudanças na CLT, sobretudo, em alguns artigos muito importantes que trata do Teletrabalho e de sua regulamentação.

Há diversas semelhanças entre o teletrabalho e outras formas de trabalho que podem gerar confusão, por isso que agora a CLT traz em seu artigo 75-B a diferença entre esses trabalhos para não confundirmos trabalho externo com o Teletrabalho, seja no tocante à autonomia e controle, como nos direitos garantidos a cada um dos empregados.

A CLT, em seu artigo 75-B, passa a ter uma redação expressa para caracterizar esta novidade, com o conceito definido e muito claro ao desassociar o teletrabalho do trabalho externo:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Por isso, é importante esclarecer que o teletrabalho será realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, mesmo que o empregado compareça eventualmente à empresa, ainda será considerado teletrabalho e não trabalho externo.

Além disto, Álvaro Mello, aborda o tema, esclarecendo que teletrabalho “é o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora da empresa um ou mais dias por semana, seja em casa seja em outra área intermediária de trabalho.

Assim, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades fora dos limites físicos empresariais, mas, via de regra, em um local específico, sem a necessidade de se locomover para exercê-las.

Por fim, o legislador foi feliz por discriminar essas diferenças tão polêmicas sobre trabalho externo e teletrabalho, comentando sobre a caracterização do teletrabalho em razão do comparecimento eventual na empresa.

Além do artigo comentado anteriormente, temos também o artigo 75-C e seus parágrafos, que dizem:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Em relação ao artigo 75-C, que trata sobre o contrato de trabalho no caso do teletrabalho e como ele deverá ser, o legislador estabeleceu regras claras para a configuração

e execução do teletrabalho, com exigência de que seja objeto de contrato escrito, e não apenas verbal.

Esta reversibilidade já é usada em alguns países como na Europa, com uma única diferença de que lá tal reversão pode ser feita por acordo individual ou coletivo, tal acordo estabelece que a “reversibilidade pode implicar no retorno ao trabalho nas instalações da empresa a requerimento do trabalhador ou do empregador”, quando o contrato inicial é presencial e há mudança para teletrabalho e, posteriormente, há intento de o trabalhador alterar novamente essa condição para trabalho presencial.

O prazo estipulado de quinze dias é justo, pois caso o teletrabalhador volte ao regime normal de trabalho terá diversas mudanças em sua rotina e em sua vida, tendo que se adaptar as novas condições de trabalho.

Nestes casos, na jurisprudência, há que se falar em eventual “prejuízo” ao empregado uma vez que ele irá gastar bem mais tempo para ir ao trabalho, com deslocamentos diários, cabendo ao Judiciário se posicionar sobre a matéria, sendo possível a aplicação, por analogia, do artigo 469 da CLT, no sentido de que as alterações estão dentro do poder diretivo do empregador, além da disposição legal expressa com tal permissivo, ora em comento, o que mitiga a possibilidade de este entendimento ser prevalente.

A Reforma Trabalhista trouxe também o artigo 75-D, que discorre sobre a responsabilidade dos equipamentos no caso do teletrabalho:

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.

Isso é um assunto muito importante por ser de grande discussão, sobre quem arcará com tais despesas e a responsabilidade dos equipamentos e do fornecimento destes, os quais deverão ser estipulados em contrato escrito para que não haja prejuízo a nenhuma das partes.

Dispõe sobre quem vai pagar pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu trabalho. Entretanto, também nesse ponto o Ministério Público do Trabalho já se manifestou contrário à regulamentação, pois, desta forma, a empresa estaria transferindo os custos e os riscos inerentes à atividade econômica

ao empregado, sem que, no entanto, o empregado participasse do lucro. Portanto, é bastante provável que este ponto seja questionado judicialmente e possa ser revisto.

Além dos dispostos acima citados, temos os artigos 75-E e 75-F, como os últimos artigos elaborados para a reforma trabalhista sobre teletrabalho:

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

Neste caso a lei limita a responsabilidade do empregador a apenas instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva para evitar doenças e acidentes de trabalho mediante assinatura de termo de responsabilidade onde o empregado compromete-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Também, nesse ponto, o Ministério Público do Trabalho já se manifestou em contrário, pois entende que a norma é insuficiente para garantir a saúde e segurança do empregado, entre outros aspectos, porque o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um ambiente de trabalho seguro e saudável, assim, é possível que também este ponto possa a ser revisto judicialmente.

A reforma trabalhista não apenas incorporou integralmente o artigo 75, fortalecendo significativamente a regulamentação do teletrabalho, mas também promoveu modificações no artigo 62 da CLT, introduzindo um terceiro inciso:

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

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Lei nº 14.442, de 2022).

Com este artigo o legislador quer dizer que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não têm direito, em princípio, a jornada normal mínima, nem a remuneração de outras horas além das normais, nem adicional por trabalho extraordinário, pois o seu trabalho será sempre flexível quanto as horas trabalhadas, mas neste caso podemos analisar um contraponto pelo fato de hoje em dia temos diversos tipos de tecnologias que permitem que o empregador controle o tempo de traba-

lho do empregado através do sistema, mesmo ele não estando nas dependências da empresa, conseguindo inclusive estipular tempo de parada obrigatória de 15 minutos duas vezes por dia, além de horário de almoço e de descanso, como é o caso dos Call Centers, hoje em dia.

Para algumas atividades, como operadores de “Call Center”, a fiel observância das jornadas de trabalho e pausas podem ser fundamentais para se evitar problemas de saúde e segurança do trabalho, podendo até mesmo ser de interesse do empregador a manutenção de controles por meios telemáticos, para que não tenha problemas no futuro com seus empregados.

Podemos analisar isto melhor se verificarmos a NR-17, Anexo II, que possui várias disposições sobre controle de horário, intervalos, prorrogação justificada e várias outras regulamentações sobre Teleatendimento e Telemarketing.

## **JURISPRUDÊNCIAS SOBRE O TELETRABALHO**

Apesar da Reforma Trabalhista ser aceita para resolver diversos tipos de conflitos e dúvidas sobre o assunto do Teletrabalho, devemos analisar o que a jurisprudência brasileira entende sobre o assunto.

O entendimento jurisprudencial brasileiro em relação aos conflitos que envolvem teletrabalho tem se mostrado unânime. Observa-se que as reclamações tratam relativamente a horas extras, sobreaviso, reembolso de despesas e reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo as decisões anteriores a Lei 12.551/2011 (BRASIL, 2011) já convergiam em mesmo sentido.

Informações apresentadas por especialistas em teletrabalho, concluem, segundo levantamento de dados, que as ocorrências de reclamações trabalhistas relacionadas ao regime de teletrabalho constituem um número bastante reduzido em relação aos demais regimes, em que pese haver no país um número considerável de empresas de médio e grande porte que se utilizam do teletrabalho há alguns anos. (SOBRATT, 2013)

Abaixo, relacionam-se respectivamente alguns julgados sobre o tema teletrabalho até então:

**VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.** Sabe-se que para a configuração da relação de emprego é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no

artigo 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. No entanto, no exercício da função de promotor de vendas, o reclamante exercia atividade essencial para atingir os fins do empreendimento, que abrange a comercialização de produtos fabricados pela terceira reclamada. É a chamada subordinação estrutural, defendida pelo hoje Ministro do colendo Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado, ou seja, não há necessidade do empregado receber ordens diretas do tomador para a caracterização do vínculo, basta que o trabalhador esteja integrado ao processo produtivo e à dinâmica estrutural da tomadora de serviços, além do que, no caso em apreço, ficou claro que o autor estava subordinado a supervisores da tomadora dos serviços. Recurso desprovido. (TRTSP – RO 0000877-29.2012.5.01.0207 - DOERJ 05-06-2013. 8ª Turma. Redator designado: Leonardo Dias Borges). (BRASIL, 2013)

**RECURSO ORDINÁRIO – INDENIZAÇÃO – "HOME OFFICE" – DANO MATERIAL NÃO CONFIGURADO** – A hipótese em apreço "*home office*", não se assemelha à utilização de veículo, ou outro maquinário específico, que caracterizaria o salário utilidade. O reclamante utilizava as instalações de sua residência para o trabalho e não pelo trabalho, e esse já ocupava residencialmente o imóvel quando da contratação pela reclamada, de maneira que não se pode concluir que a sua utilização, como escritório de trabalho, demandaria custos extras, como locação. Os custos adicionais de que cogita o reclamante, como energia elétrica, uso de utensílios, etc., posso visualizar a pouca relevância jurídica, na medida em que a utilização dos equipamentos de conexão entre o reclamante e a reclamada, não eram de uso exclusivo das atividades comerciais da reclamada, que com toda certeza havia uso para fins pessoais, tanto do reclamante, como de sua família, mostrando-se impraticável a mensuração e distinção dos gastos pessoais dos comerciais. (TRT 14ª R. – RO 0073700-71.2008.514.0403 – 2ª T. – Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lôbo – DJe 14.12.2009 – p. 19) (BRASIL, 2009)

Podemos verificar, portanto, que os tribunais se mantêm unânimes sob uma visão relativamente conservadora e coerente, mesmo diante da ausência de especificação da modalidade de teletrabalho na legislação trabalhista até hoje, tendo em vista a iminente aplicação da Reforma Trabalhista a partir de 11/11/2017, na qual deverá facilitar alguns julgados pela regulamentação trazida sobre o tema que abrange principalmente contrato de trabalho e jornada de trabalho nestes casos.

Até agora, destacam-se diversas vantagens na prática do teletrabalho, abrangendo a flexibilidade na execução das atividades e outras nuances do tema. A consolidação de entendimentos pelos Tribunais, aliada à escassez de reclamações trabalhistas relacionadas, é notável. Com a Reforma Trabalhista, espera-se observar seu impacto na jurisprudência brasileira, proporcionando benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os

empregadores por meio da adequada regulamentação. Esse cenário favorecerá um aumento na adoção do Regime de Teletrabalho pelas empresas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo proporcionou uma compreensão aprofundada da prática do Teletrabalho, revelando seus fatores críticos de sucesso. Uma das conclusões extraídas desta pesquisa é que o Teletrabalho visa reduzir a distância entre a organização e seus colaboradores, além de aproximá-la de seus clientes, utilizando a telemática e a internet como ferramentas fundamentais para a viabilização dessa prática nos dias atuais.

Ao explorar os diversos aspectos do teletrabalho, considerando interpretações doutrinárias, jurisprudenciais e disposições legais, juntamente com as alterações decorrentes da Reforma Trabalhista em 2017 e suas subseqüentes em 2022, é evidente que essa modalidade de trabalho tem evoluído e experimentado um notável crescimento ao longo dos anos. A legislação não deve ser estática, mas sim acompanhar o desenvolvimento humano e as questões sociais, e a Reforma Trabalhista demonstrou dinamismo nesse processo ao falar sobre teletrabalho em seu texto de lei. Cada vez mais empresas estão adotando o teletrabalho, impulsionadas pelo constante avanço tecnológico nas últimas décadas.

O Ministro Caputo Bastos destaca, de maneira eloquente, que a tecnologia avança de forma incessante. A instantaneidade e a constante busca por inovações remodelam a sociedade, que se adapta cada vez mais a novos paradigmas. No contexto do trabalho, essa transformação não será diferente. O teletrabalho, sem dúvida, continuará a crescer. Essa observação ressalta a inevitabilidade do progresso tecnológico e suas repercussões no ambiente profissional.

Assim, destaca-se que a prática do teletrabalho apresenta desafios a serem superados, demandando uma abordagem mais abrangente pela legislação para atender às suas especificidades. Apesar da regulamentação introduzida pela Reforma Trabalhista, alguns pontos carecem de esclarecimentos adicionais para evitar divergências jurisprudenciais. Essa necessidade de clareza busca assegurar os direitos e deveres nas relações empregatícias, criando um ambiente propício para prevenir eventuais conflitos trabalhistas no futuro.



## REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Teletrabalho e subordinação estrutural. Revista Jus Navigandi, Teresina, nº 3848, 13 de janeiro de 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7ª. ed. Editora LTr. São Paulo, 2011.
- CARRION, Valentin. Comentários à CLT. 39ª edição, Editora Saraiva. São Paulo, 2014.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do Teletrabalho: uma abordagem jurídica trabalhista. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso da. 2004. Teletrabalho.
- DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9ª ed. Editora LTr. São Paulo, 2010.
- DUARTE, Juliana Bracks. O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade. 2005.
- FERNANDES, Fabiana Santalucia. O trabalho em domicílio e o teletrabalho como formas de manifestação do trabalho à distância na atualidade. Abril de 2014.
- FRANZON, Juliana. Ticket: economia com Home Office. 21 mai. 2010.
- GOULART, Joselma Oliveira. Teletrabalho Alternativa de Trabalho Flexível. 1ª ed. Editora Senac-DF. 2009
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. Editora Forense. Rio de Janeiro, 2013.
- LIMA, Marco Antonio Aparecido de. A nova redação do artigo 6º da CLT – teletrabalho, home office ou anywhere office. Segunda-feira, 23 de janeiro de 2012.
- MELLO, Alvaro. Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Qualitymark: ABRH-Nacional. Rio de Janeiro, 1999.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. 1ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2011.
- OLIVEIRA, Ana Paula Cazarini Ribas de. Das Condições Legais do Trabalho à Distância no Brasil. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 158/2014. Jul. Ago. 2014. DTR/2014/9449.
- PELLEGRINI, Luis. Teletrabalho – vamos trabalhar todos em casa? 30 jul. 2012.

SILVA, Anderson. Cresce a adesão das empresas ao modelo de home office. 06 fev.2013.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalhos e teleatividades: ESTUDO DE ESTRATÉGIAS DE GESTÃO DE MOBILIDADE VIA TELETRABALHO E TELEATIVIDADES NO ESTADO DE SÃO PAULO: Resolução SMA No 24 de 10 de abril de 2013.

VALVERDE, Eduardo. Projeto de Lei 3129/2004. 2004.

Submissão: agosto de 2023. Aceite: setembro de 2023. Publicação: janeiro de 2024.