



UMA REFLEXÃO DO TELETRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA DA LEI Nº 13.467/17

A Reflection of Teleworking after Labor Reform Law nº 13.467 / 17

Eduardo Carneiro Neto¹, Simone Maria da Silva², Carlos Alberto da Costa³, Thiago Brito Steckelberg⁴, Cleide Ane Barbosa da Cruz⁵

¹Discente do curso de Direito na Faculdade Evangélica de Goianésia

² Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia, Mestre em Ciência da Propriedade Intelectual pela UFS

³ Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia/Goias, Mestrando em Territórios e Expressões Culturais no Cerrado na UEG

⁴ Docente na Faculdade Evangélica de Goianésia, Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pelo Centro Universitário de Anápolis

⁵ Doutoranda em Ciência da Propriedade Intelectual pela UFS

Info

Recebido: 06/2018

Publicado: 09/2018

Palavras-Chave

Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Regulamentação.

Keywords: Teleworking. Labor Reform. Regulation.

Resumo

O teletrabalho é uma modalidade de emprego que é praticada há vários anos em algumas empresas, porém, nunca havia sido regulamentada pelos legisladores brasileiros e em inúmeras situações dependiam de jurisprudências para solucionar conflitos entre as partes, quando surgiam. Diante disto, o estudo aborda o teletrabalho nas relações de emprego, demonstrando as situações de tal modalidade antes e pós reforma trabalhista. Assunto este que é de importância no mundo jurídico, haja vista as divergências e lacunas existentes sobre a matéria. O tema se justifica uma vez que a modalidade de teletrabalho

não é nova, pois já era praticada em diversos órgãos e entidades antes de sua regulamentação na CLT. O problema que se buscou responder foi: Como ficará os contratos de trabalho na modalidade teletrabalho após regulamentação, tendo em vista, que a lei não especificou quem arcará com as despesas relacionadas à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos necessários para o desempenho das atividades do empregado. O objetivo geral da pesquisa foi analisar a figura do teletrabalho, após regulamentação pela CLT. A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de doutrinas, dissertações, teses, leis e jurisprudências. Quanto aos resultados, percebeu que foi importante a regulamentação do teletrabalho, mas o legislador falhou quanto às proteções da jornada de trabalho e as horas-extras, no momento em que deixou algumas normas serem decididas e redigidas nos contratos de trabalho, podendo nesse caso, possibilitar o consentimento do teletrabalhador em algumas normas para não ficar desempregado, deixou-o vulnerável em relação aos seus direitos.

Abstract

Teleworking is a type of employment that has been practiced for several years in some companies, however, it had never been regulated by Brazilian legislators and in numerous situations depended on jurisprudence to resolve conflicts between the parties, when they arose. In view of this, the study addresses teleworking in employment relationships, demonstrating the situations of such modality before and after labor reform. This issue is of importance in the legal world, given the divergences and gaps in the matter. The theme is justified since the teleworking modality is not new, as it was already practiced in several bodies and entities before its regulation in the CLT. The problem that was sought to answer was: How will the telework contracts after regulation be, considering that the law did not specify who will bear the expenses related to the acquisition, maintenance and supply of equipment necessary



for the performance of the activities of the employee. The general objective of the research was to analyze the figure of telework, after regulation by the CLT. The methodology used was bibliographic and documentary research, using doctrines, dissertations, theses, laws and jurisprudence. As for the results, he realized that the regulation of teleworking was important, but the legislator failed to protect working hours and overtime, at the time when he left some rules to be decided and written in employment contracts, in which case, enabling the teleworker's consent to some rules to avoid being unemployed, left him vulnerable in relation to his rights.

Introdução

O presente estudo busca discorrer sobre o teletrabalho, considerando ser um assunto que durante anos foi algo de várias discussões entre empregados e empregadores, que laboram e contratam sob o regime de teletrabalho.

O tema abordado justifica-se, tendo em vista, não ser assunto novo nas relações de emprego, ou seja, a modalidade de teletrabalho não é nova, pois já era praticada em diversos órgãos e entidades antes de sua regulamentação na CLT.

A problematização desta pesquisa foi: Como ficará os contratos de trabalho na modalidade teletrabalho após regulamentação pela Lei 13.467/17? Aspirando que a lei não especificou quem arcará com as despesas relacionadas à aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos necessários para o desempenho das atividades do empregado, não mencionou como será a fiscalização no tocante a acidente de trabalho, além de outros quesitos. O objetivo geral da pesquisa foi analisar a figura do teletrabalho, após regulamentação pela CLT. Os objetivos específicos foram investigar quais as vantagens e desvantagens do teletrabalho, verificar como os casos práticos eram solucionados pelo Judiciário

conforme a jurisprudência antes da Reforma Trabalhista.

A metodologia utilizada foi pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de livros, artigos, doutrinas, dissertações, teses, leis e jurisprudências. Os principais nomes utilizados para elaboração da pesquisa foram Rocha e Muniz (2013), Koval, Agner e Oliveira (2009), Melo (2017), entre outros que constituem o acervo das fontes utilizadas neste artigo.

O trabalho foi dividido em três partes, a primeira traz particularidades sobre assunto teletrabalho, mostrando suas origens, definição, divisão, vantagem e desvantagens da modalidade e sua aplicação em diversos lugares do mundo.

O segundo tópico aborda questões relacionadas a casos práticos do teletrabalho nas relações de emprego, inclusive sua utilização no serviço público, demonstrando que a modalidade já era utilizada pelos servidores públicos e empresas privadas antes mesmo da regulamentação pela Reforma Trabalhista.

E em seguida o próximo tópico é destinado a figura do teletrabalho pós reforma trabalhista, trazendo a nova legislação, em que será realizado uma abordagem crítica sobre as novas perspectivas de sua aplicabilidade. E por fim o último tópico foi

destinado às considerações finais sobre o tema proposto.

Particularidades do Teletrabalho

Neste título serão expostas as particularidades sobre o teletrabalho, com intuito de demonstrar alguns detalhes importantes dessa nova modalidade de profissão, com a finalidade de expor um melhor entendimento histórico e doutrinário. De acordo com Duarte (2008), o trabalho a domicílio surgiu no século

XVI, quando se nota a transição do feudalismo para o capitalismo, contrário do que se tinha nas indústrias conhecidas como domésticas, nessa época a família consumia o que produzia, havia pequenos artesãos, muitas vezes eles forneciam as ferramentas de trabalho.

Duarte (2008), assevera que na década de 60, volta surgir na sociedade Europeia, na produção têxtil, calçadista, fazendo o trabalho a domicílio, em meados de 1970, o trabalho a domicílio começa, estender, em outros setores de embalagens e montagem de artigos eletrônicos. Esse processo de terceirização de serviços, e a prática de subcontratação mostra-se justamente na crise do fordismo, as fábricas que utilizavam linha de montagem já não estavam conseguindo lucros, como antigamente.

Conforme Vasconcelos e Sakuda (2005), a palavra telecommuting, que originou a palavra teletrabalho em português, foi cunhada pelo norte-americano Jack Nilles em The Telecommunications Transportation Trade Off, em 1976. Commuting é uma palavra que designa a viagem de ida e volta entre o domicílio e o local de trabalho.

Para Kobal, Agner, Oliveira (2009), o teletrabalho pode ser compreendido como uma forma de trabalho, onde o funcionário desempenha suas funções fora de sua empresa, de maneira virtual, longe das instalações físicas da organização.

O conceito de teletrabalho é um regime de trabalho, cujo lugar de sua prestação é distante da empresa, na residência ou domicílio do empregado, envolvendo o uso de novas tecnologias de informação, como um sistema de gerenciamento pela empresa (VASCONCELOS; SAKUDA, 2005).

O teletrabalho pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem (ROCHA, MUNIZ, 2013). Segundo Ferreira (2017), teletrabalho possui as seguintes características:

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que já é utilizada em vários países, há décadas, principalmente na Europa e América do Norte. No Brasil, considerando a condição de país em desenvolvimento, esta modalidade de trabalho tem surgido lentamente, onde há a concretização apenas em alguns segmentos econômicos e profissões, mas nos últimos anos tem crescido rapidamente ganhando até legislação específica na Reforma Trabalhista de 2017. Em face dos pressupostos da globalização e das mudanças no sistema de produção num sentido geral, pesquisas afirmam que o mercado entrou em crise em razão da

crescente competição internacional, devido aos avanços tecnológicos sem fronteiras. Diante disso todo o processo foi dinamizado a partir da inevitável quebra das barreiras nacionais.

Acredita-se que o teletrabalho é um componente importante das mudanças na sociedade cujo avanço das TIs pode proporcionar. Estas mudanças têm potencialidades contraditórias, que podem ter consequências benéficas ou prejudiciais para os diversos atores envolvidos (VASCONCELOS; SAKUDA, 2005).

De acordo com Sedenho (2012, p. 08), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), “[...] considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Nesse diapasão, a própria OIT conforme Lei 7/2009, traz esclarecimento e normas relacionadas ao regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em seu artigo 166, sendo, 1 - Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. 2 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a Atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada. 3 - O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador nos termos do número anterior. 4 - O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção

expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição; c) Indicação do período normal de trabalho; d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período; e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização; f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve constatar no âmbito da prestação de trabalho. 5 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador. 6 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho. 7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no n.º 4.

No respectivo documento também a divisões como: Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador (artigo 167); 1 - No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 2 - Qualquer das partes pode denunciar o contrato referido no número anterior durante os primeiros 30 dias da sua execução. 3 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação

de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Em relação aos Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho o artigo 168, define como deverá ser seguido tal procedimento, sendo: 1- Na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas. 2 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados. 3 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

Em respeito às normas trabalhistas foi abordado no artigo 169 da respectiva legislação a Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho (artigo 169); 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. 2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação

adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade. 3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

No tocante a Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho o artigo 170; define que: 1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico. 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada. 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Em respeito à Participação e representação coletivas de trabalhador em regime de teletrabalho o artigo 171, tratou do tema exposto que: 1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. 2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afeta à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores. 3 - Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com

o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n. os 2 ou 3.

Diante de tais considerações, Costa (2004, p.15), faz uma abordagem quanto a organização do teletrabalho no tocante ao local onde o mesmo é realizado, dividindo o teletrabalho nos seguintes arranjos:

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 infraestrutura e tecnologia para moradores e empresas da comunidade, e em praticamente todos os casos recebem ou receberam subsídios governamentais.

Conforme Ferreira (2017, p. 12) os termos mais utilizados no teletrabalho são: Teletrabalho (Telecommuting): É o processo de levar o trabalho aos funcionários em vez de levar estes ao trabalho [...], (Telework): Denominação equivalente ao termo Teletrabalho, utilizado na Europa. 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. 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.

Em vista dos argumentos apresentados, nota-se que as particularidades sobre o teletrabalho é de suma consideração para entender a sua devida importância para os trabalhadores que lidam com essa situação todos os dias. Observa-se que esse modelo de trabalho existe há anos quando o povo resolver não aceitar o feudalismo e se tornaram artesãos, mas que demorou ser regulamentado.

Portanto, em virtude do que foi mencionado, percebe-se que o teletrabalho tem vantagens e desvantagens, sendo que considerando a forma que é exercida o trabalho, constata-se que para o trabalhador, é vantajoso trabalhar em sua residência, fazendo o seu horário, sem precisar gastar tempo e dinheiro para se deslocar de sua casa, ainda mais, que houve a mudança da legislação trabalhista, regulamentando o teletrabalho, formalizando o contrato de forma escrita e efetivando os direitos e deveres do trabalhador, porém, o empregador terá dificuldade para monitorar o empregado, pois, não poderá retirar a sua privacidade, e também há o obstáculo de ter os instrumentos de trabalho com as devidas tecnologias, aonde, o empregador terá um custo maior ou não dará o ambiente de trabalho correto para o trabalhador.

Teletrabalho antes da reforma trabalhista - casos práticos na jurisprudência

Nesse tópico iremos tratar de casos práticos na jurisprudência que corroboram os julgados sobre o tema teletrabalho, com intuito de demonstrar como o assunto era abordado pelos tribunais.

No inciso I, do artigo 62 da CLT, deixa claro que os empregados que não exercem atividade em horários fixados por lei não são abrangidos pela jornada de trabalho da CLT, não tendo direito às horas extras e verbas reflexas. Assim, essa norma serve também para o trabalhador que exerce contrato de teletrabalho sem fiscalização de jornada, conforme exposto na jurisprudência do TRT-11:

TRABALHO EM
DOMICÍLIO. HOME
OFFICE. AUSENCIA DE

FISCALIZAÇÃO. O empregado que labora em sua residência, não estando subordinado à fiscalização de jornada, encontra-se enquadrado na exceção prevista no inciso I, do art. 62 da CLT, não fazendo jus, portanto, às horas extras e verbas reflexas. (TRT-11 00211020120151100, Relator: Lairto José Veloso).

Inclusive, houve a jurisprudência afirmando que realmente a ausência de fiscalização e controle de jornada são formas de incidência de exceção legal do artigo 62, inciso I, da CLT, pois, pelo reconhecimento do teletrabalho como uma forma de trabalho, este deve seguir as normas da CLT, sendo, a subordinação exercida entre o empregador ao empregado, como segue abaixo:

HOME OFFICE -
AUSENCIA DE
FISCALIZAÇÃO E
CONSEQUENTE
CONTROLE DE
JORNADA -
INCIDÊNCIA DE
EXCEÇÃO LEGAL. O sistema de trabalho conhecido como home office é juslaboralmente bem aceito e já está até regulamentado, por meio da Lei 12.551/11, que alterou o artigo 6º/CLT. O atual padrão normativo visa equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Nessa ordem de ideias, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. 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. Demonstrada na vertente hipótese a ausência de fiscalização da jornada praticada, além de livremente organizadas pelo trabalhador as atividades externas realizadas, ou em sistema de home office praticadas, incide a exceção expressa no art. 62, inciso I, da CLT. Executado o labor fora do alcance de controle do empregador, não faz jus o obreiro às horas extras postuladas. (TRT-3 - RO: 00727201301803001 0000727-42.2013.5.03.0018, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Quarta Turma, Data de Publicação: 21/09/2015).

Essa ausência de fiscalização e o não controle de jornada devem ser anotados na CTPS, como comprovação dessa incidência de exceção legal, e também da mesma forma para controlar as horas extras, como exposto na jurisprudência:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho devem ter tal condição anotada na CTPS, bem como no registro de empregados. Ao alegar em defesa que o trabalhador laborou externamente, exceção disposta no artigo 62, inciso I, da CLT, a empresa atrai para si o ônus da prova, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, inciso II, do CPC/2015. (TRT18, RO - 0010200-88.2017.5.18.0052, Rel. GENTIL PIO DE

OLIVEIRA, 1ª TURMA, 18/12/2017).

Ademais, há entendimento jurisprudencial alegando que comprovado por meio de prova oral que o trabalho exercido utiliza-se equipamento como headset, mesmo os atendimentos sendo por e-mail, whatsapp e frequentes ligações, deve ser enquadrado como teleatendimento/telemarketing, segundo jurisprudência abaixo:

TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING. CONSULTORIA DE RELACIONAMENTO. ENQUADRAMENTO. NR-17. O Anexo II, da NR-17, que trata do trabalho em teleatendimento/telemarketing, dispõe que: "1.1.2. Entende-se como trabalho de teleatendimento/telemarketing aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados." Assim, tendo a prova oral demonstrado a necessidade do uso de headset mesmo no atendimento a clientes por meio de e-mail e whatsapp, além das frequentes e majoritárias ligações, há perfeito enquadramento nas atividades do trabalhador de teleatendimento/telemarketing. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. (TRT18, RO - 0012020-26.2016.5.18.0005, Rel. SILENE APARECIDA COELHO, TRIBUNAL PLENO, 27/07/2018)

Além disso, podia-se falar em enquadramento do Home Office como trabalho subordinado e tendo direitos e deveres como qualquer outro empregado, podendo ser indenizado pelos gastos advindos da prestação de serviço fora do valor remunerado e também o fornecimento pelo empregador dos equipamentos necessários não caracterizará salário in natura, de acordo com a seguinte jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se freqüentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação

estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que,

de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou

de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 62141-19.2003.5.10.0011 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

Data de Publicação:
24/09/2018).

Em face dos dados apresentados, demonstra-se que havia muitas jurisprudências para regulamentar a situação do teletrabalho, necessitando-se da existência de uma nova reforma trabalhista, como ocorreu recentemente, dando normatização a um modelo de trabalho bastante utilizado. Com a nova regulamentação diminuirá as demandas judiciais e também facilitará nas decisões e sentenças do Poder Judiciário.

Teletrabalho pós reforma trabalhista- legislação e perspectivas

Ao fazer uma análise da reforma trabalhista, houveram-se várias mudanças, principalmente em relação ao teletrabalho, percebe-se uma alteração profunda da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Adiante, será exposta essa nova legislação e suas perspectivas.

Após a alteração da lei, o teletrabalho foi legalizado e com isso teve a inclusão do capítulo II-A na CLT. Diante disso, verificou-se a necessidade de definir legalmente a palavra “teletrabalho”. O teletrabalho foi conceituado no artigo 75-B como: “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Vale ressaltar que a redação desse artigo ficou confusa e pouco explicada, pois, se for reparar nas formas de profissões existentes no Brasil, veem-se que existe vendedor externo, motorista, ajudante de viagem, e várias outras formas de trabalho que o empregado não trabalha

Do mesmo modo, antes da reforma trabalhista, poderia configurar como vínculo de emprego, a pessoa que prestava serviço de costureira, mesmo trabalhando em seu domicílio, se comprovado o vínculo empregatício através dos requisitos: pessoa física, subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade, conforme a seguinte jurisprudência:

TRABALHO EM
DOMICÍLIO. DE
VÍNCULO DE
EMPREGO.
COSTUREIRA.
Constatados os elementos caracterizadores da relação de emprego na atividade laboral desenvolvida em domicílio, deve ser reconhecido o vínculo empregatícios entre a reclamante e a empresa reclamada. Inteligência do Art. 6º da CLT e Convenção Internacional nº 177 da OIT.v (TRT-17 - RO: 00002846220165170191, Relator: DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, Data de Julgamento: 10/09/2018,

fixo na empresa, ele exerce funções fora do ambiente de trabalho, mas não podem ser considerados teletrabalhadores. Esses demais trabalhadores, inclusive tendo os mesmos equipamentos de um teletrabalhador, estão enquadrados pelo artigo 62, I, da CLT (MELO, 2017).

Porém, aquele empregado que trabalhar a maior parte do seu tempo em locais fixos fora da empresa, sem precisar se locomover, como por exemplos, sua casa ou biblioteca, e utilizam as tecnologias de informação e telecomunicação, serão considerados teletrabalhadores (MELO, 2017).

Acrescentando-se que a regra prevista no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, regulamentando a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais é válida para o teletrabalhador. Assim, existe o parágrafo único do artigo 6º da CLT,

que equipara os controles de jornada e a informatização a uma supervisão direta do empregador (MELO, 2017).

Salienta-se ainda que os teletrabalhadores que são monitorados através de controle de login, localização física, ligações e de forma periódica, devem ser enquadrados no artigo 7º da CF/88 e no artigo 6º, parágrafo único da CLT e terão direito a proteção da jornada e horas extras (MELO, 2017).

Desse modo, se não tiver a tecnologia oferecida aos empregadores em controlar a localização do empregado, as atividades exercidas e os horários de começo e fim do expediente, o legislador resolveu inserir o inciso III no artigo 62 da CLT, retirando a proteção à jornada dos teletrabalhadores. Para compreensão, deve lembrar

que são excluídos, aqueles que exercem suas atividades de forma livre, sem horários determinados, sendo a cobrança feita por resultados ou metas (MELO, 2017).

Certamente, se o empregado precisar ir eventualmente à empresa não mudará a forma de trabalho, pois, não se deve isolar ele dos demais, pelo contrário, deve estimular o convívio social entre eles, até mesmo, podendo fazer agendamentos ou até mesmo alguma reunião com os diretores, conforme exposto no parágrafo único do artigo 75-B: “O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. Só não poderá ir à empresa de forma habitual, tendo controle de jornada não se equipara ao teletrabalhador (MELO, 2017).

Em continuidade, está exposto no artigo 75-C e seus parágrafos, que há necessidade de um contrato individual de trabalho firmado e aceito entre as duas partes, podendo até mesmo alterar o regime presencial para o teletrabalho, se existir um mútuo acordo entre as partes, sendo registrado no contrato, porém, não precisa da anuência do empregado se for alterar o regime teletrabalho para o presencial, desde que haja o prazo de transição de no mínimo de quinze dias, com o registro contratual, como citado abaixo:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Para Melo (2017), as utilidades mencionadas nesse artigo anterior não poderá integrar a remuneração do empregado. Adiante, o artigo 75-E deixa claro que o empregador tem obrigação de instruir os teletrabalhadores, para evitarem as doenças e acidentes de trabalho, e o empregado tem que assinar o termo de responsabilidade comprometendo a cumprir as instruções fornecidas pelo empregador, como segue:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Destarte, que o legislador inseriu poucos artigos na legislação, e acabou não cumprindo com objetivo de proteger juridicamente o teletrabalhador, já que situações da relação de trabalho são estipuladas e negociadas através de contrato entre as partes, correndo o risco dos

empregados aceitarem as normas dos empregadores para não perderem o emprego.

Portanto, embora foi normatizado a profissão de teletrabalhador, e trouxe alguns direitos para eles, o trabalhador como parte hipossuficiente não tem proteção jurídica para proteger suas jornadas de trabalho, podendo estar prejudicados com elevadas cargas exaustivas de trabalho e não terão direito a proteção de jornada de trabalho e principalmente as horas-extras.

Considerações Finais

A elaboração da primeira parte desta pesquisa permitiu vislumbrar sobre as particularidades do teletrabalho, pois, percebe-se que o teletrabalho existe desde o século XVI conhecido como “trabalho a domicilio”, mas que não havia legislação. Para tanto, houve-se detalhes citados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), para demonstrar que havia uma necessidade de normatização do teletrabalho.

A segunda parte da pesquisa foi destinada a demonstrar casos práticos na jurisprudência sobre o teletrabalho antes da reforma trabalhista, mostrando que tinha a necessidade da reforma trabalhista para a legislação do teletrabalho.

Quanto à terceira parte da pesquisa foi voltada para a demonstração da reforma trabalhista, sob a ótica da legislação e perspectivas do teletrabalho, demonstrando uma análise dessa reforma, mostrando várias mudanças.

Assim, em virtude dos fatos mencionados, o teletrabalho já existe há anos, mas nunca tinha sido legalizado. O teletrabalho sempre foi considerado como prestação de serviços fora do local de

trabalho, com instrumentos de informatização ou telemática, porém com a falta de legislação, o empregador podia fazer o que quisesse e o empregado não tinha seus direitos previstos na lei.

Com isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considerou o teletrabalho como forma de trabalho, assegurando alguns direitos para o trabalhador. Assim, começou a ter processos judiciais para a legalização e pagamento dos direitos trabalhistas, ocorrendo jurisprudências abordando a palavra “teletrabalho” nos tribunais.

Diante disso, os legisladores se viram na obrigação de legalizar o devido tema e fazer uma reforma trabalhista. Adiante, houve-se essa reforma, todavia, o legislador deixou a desejar, não normatizando todos os direitos do teletrabalhador, ficando esse a mercê do empregador, podendo o empregador estipular normas no contrato de trabalho.

Nesse modo, o empregado poderá ser prejudicado ao aceitar o que foi estipulado, com receio de perder o emprego.

Portanto, com a reforma trabalhista, o teletrabalho foi normatizado, tornou-o mais benéfico, mas, os contratos de trabalho são livres para ambos com acordo mútuo escolheres as suas previsões, podendo ser decidido conforme a situação, retirando a proteção da jornada de trabalho e principalmente a retirada das horas extras, ou seja, não à computação de horas extras.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em <<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/ClT.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.

BRASIL. Lei nº 7/2009. Fev. 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127484.pdf>. Acesso em: Out/2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/Saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho. Tese de doutorado**. Rio de Janeiro: EBAPE/FGV, 2004. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3273/Capaetc%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: Set. 2018.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades**. Rio de Janeiro: Jan/Fev. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v41n1/07.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.

DUARTE, Leonardo Gularte. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 59. Nov. 2008. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352>. Acesso em: Nov. 2018.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. São Paulo: 2017. Disponível em: <http://www.ferreirarodrigues.com/uploads/files/TCC_PAMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA.pdf>. Acesso em: Set. 2018.

KOBAL, Flávia Vaz Garcia; AGNER, Thompson Von; OLIVEIRA, Antonella Carvalho de. **Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho: uma pesquisa de campo em uma multinacional. XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Salvador: Out. 2009. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_097_655_13597.pdf>. Acesso em: Set. 2018.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Anamatra: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Jul. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>. Acesso em: Dez. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno.** Revista Tribunal Regional Trabalho. v. 53. n. 87/88. p. 101-115. Jan/Dez. 2013. Belo Horizonte. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf>. Acesso em: Set. 2018.

SEDENHO, Vanessa Garcia. **Aspectos polêmicos e controversos do teletrabalho.** Brasília: 2012. Disponível em: <https://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/3062/6/Vanessa%20Garcia%20Sedenho.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **Trabalho em domicílio. Home Office.** Ausência de fiscalização. 2013. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417880454/211020120151100?ref=serp>>. Acesso em: Out. 2018.

VASCONCELOS, Flávio de Carvalho; SAKUDA, Luiz Ojima. **Teletrabalho: desafios e perspectivas.** v. 12. n. 33. Abr/Jun. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/osoc/v12n33/a02v12n33.pdf>>. Acesso em: Set. 2018.