

A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PARA COM O EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

Cristiane Souza de Carvalho¹

Mirella de Freitas Santos²

RESUMO

A presente pesquisa consiste em realizar um estudo sobre o teletrabalho no Brasil especialmente após a reforma trabalhista e seus desdobramentos a partir de então. O objetivo, é compreender a prática trabalho remoto no Brasil, o que o diferencia do home Office e do trabalho externo, analisando a normatização contida na CLT, bem como as alterações advindas posteriormente por meio de medidas provisórias. Este estudo torna-se ainda mais relevante no contexto atual em que, subitamente, em razão da pandemia do coronavírus, e da imposição ao isolamento e quarentena pela lei 13.979/2020, o trabalho remoto passou a ser a única opção de continuidade da atividade econômica para a grande maioria das empresas. As novas perspectivas para o teletrabalho no Brasil desafiam as empresas a se adaptarem, sobretudo, culturalmente, para esta realidade, sem descuidar da saúde, segurança e bem estar do empregado submetido a este regime de trabalho, para prosseguimento, será empregado na pesquisa o método indutivo, cuja técnica de análise terá como base principal pesquisas bibliográficas, por meio de artigos jurídicos, normas constitucionais e infraconstitucionais e doutrinário nacional, bem como da legislação, com a finalidade de compreender as abrangências do tema, frente as transformações apresentadas pela globalização, resultado do processo de ampla modernização e avanços tecnológicos.

Palavra chave: Teletrabalho; Reforma trabalhista; Tecnologia;

¹ Graduanda em Direito- cristiane.carvalho@ucsal.edu.br

² Ma. pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Especialista em Gestão de IES. Advogada. Jornalista. Professora. Pesquisadora e Orientadora da Universidade Católica do Salvador, e-mail: mirella.santos@ucsal.edu.br

ABSTRACT

This research consists of conducting a study on teleworking in Brazil, especially after the labor reform and its consequences. The objective is to understand the practice of remote work in Brazil, the difference between the home office and external work, analyzing the rules contained in the CLT , as well as the changes that came later through provisional measures. This study becomes even more relevant in the current context in which, suddenly, due to the coronavirus pandemic, and the imposition to isolation and quarantine by Law 13,979 / 2020, remote work became an option for continuing economic activity for the vast majority of companies. The new perspectives for teleworking in Brazil challenge companies to adapt, above all, culturally, to this reality, without neglecting the health, safety and well-being of those subjected to this work regime, to continue, the inductive method will be applied in the research , whose analysis technique will be based on main bibliographic researches, through legal articles, constitutional and infraconstitutional norms and national doctrine, as well as legislation, in order to understand the scope of the theme, in face of the massive transformations by globalization, result of the wide modernization process and technological advances.

Keyword: Teleworking; Labor reform; Technology;

SUMÁRIO: 1.INTRODUÇÃO 2. A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL. 3. CONCEITO E CARACTERÍSTICA DO TELETRABALHO. 4. DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO EXTERNO. 5. NORMATIZAÇÃO DO TELETRABALHO A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017). 6. NOVAS DISPOSIÇÕES PARA TELETRABALHO A PARTIR DA MP 927. 7. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PARA COMO O EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO. 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

1. INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por objetivo principal apresentar o contexto geral sobre o teletrabalho, as mudanças instauradas pela Reforma Trabalhista com o advento da lei 13.467/2017, como também apresentar as delimitações relacionadas ao tema, que envolvam o empregado e o empregador de modo a apresentar de forma clara e objetiva os reflexos de inserção e efetivação desta modalidade de trabalho nos mais diversos tipos de atividades econômicas brasileiras.

No segundo capítulo será apresentada a evolução normativa do teletrabalho no Brasil, apresentado o local de primeiro registro dessa modalidade bem como as Oits onde o Brasil não foi signatário, a lei 12.551/2011 acrescentando o trabalho realizado a distância, como novas configurações possíveis de se estabelecer uma relação de emprego. Esse capítulo faz uma breve demonstração sobre as leis e mp que influenciaram tanto no teletrabalho como também na reforma trabalhista.

No terceiro capítulo aborda o conceito e as características da modalidade teletrabalho, apresentando os pontos importantes sobre o teletrabalho, juntamente com os artigos contidos na CLT.

No capítulo quarto será analisada e apresentada a diferença entre teletrabalho, home office e trabalho externo, será demonstrada os pontos que os diferenciam juntamente com as informações que eles não se confundem, a reforma trabalhista amplia o entendimento sobre o texto contido na CLT após a regulamentação da lei 13.467/2017 referente ao teletrabalho, demonstrando assim os impactos decorrentes das mudanças trazidas pela reforma trabalhista, diferenciando assim teletrabalho, home office e trabalho externo.

No capítulo quinto será abordada a regulamentação do teletrabalho a partir da reforma trabalhista (lei 13.467/2017), sendo incluído todas as mudanças relacionadas ao tema, juntamente com os desafios das empresas em se adaptarem ao teletrabalho, a necessidade da mudança da cultura organizacional da empresa para que seja possível ser implantado o regime de teletrabalho e a necessidade de conscientização do empregador no intuito de zelar pela saúde do empregado.

No sexto capítulo informa sobre as novas disposições para teletrabalho durante a pandemia do corona virus partir da MP 927 a modalidade teletrabalho ganhou impulso nos últimos anos e maior visibilidade nos últimos meses, onde foi ampliado com a edição da Medida Provisória 927/2020 com validade limitada.

E finalmente no capítulo sétimo será abordado a responsabilidade do empregador para como o empregado em regime de teletrabalho, tanto com relação a inclusão de demanda de trabalho em excesso ao ponto de sobrecarregá-lo, como com relação a acidentes, e com relação a saúde do empregado, não sendo talvez suficiente.

2. A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL

O teletrabalho teve seus primeiros registros nos Estados Unidos, no ano de 1857 , envolvendo algumas atividades desenvolvidas na Companhia da Estrada de Ferro Penn, e contou como principal defensor Jack Nilles, físico e diretor da NASA, na década de 1970, após ter gerenciado diversos programas de pesquisas e desenvolvimentos, buscou maneiras de melhorar a vida dos empregados através do manuseio de tecnologias avançadas, tendo apresentado o termo "telecommuting" (NILLES, 1997).

Em 1996 foram lançadas a Convenção OIT n. 177 e a Recomendação OIT n. 184, ambas tratam de trabalho "em domicílio, mas o Brasil não é signatário.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) já previa, no artigo 6º, a modalidade de trabalho "executado no domicílio", sendo alterada a redação pela lei 12.551/2011, acrescentando o trabalho "realizado a distância", como novas configurações possíveis de se estabelecer uma relação de emprego, ou seja, é determinada a igualdade dos direitos do empregado à distancia com os do empregado convencional. Nesse sentido, também é o entendimento de Christian Marcello:

Observa-se que o art. 6º não faz distinção entre o trabalho realizado nas dependências físicas da empresa e aquele executado no domicílio do empregado, desde que haja a caracterização do vínculo de emprego, ou seja, é preciso que estejam presentes a subordinação, a habitualidade e a personalidade na prestação dos serviços. (MAÑAS, 2003, p. 128)

A lei 12.551/2011 foi promulgada em 15 de Dezembro de 2011, e trouxe expressa referência aos meios telemáticos e informatizados, segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Acresça-se, a esse respeito, que o reconhecimento da subordinação e, em consequência, do vínculo empregatício em regimes de teletrabalho - esta, sim, norma efetivamente inclusiva - foi, na verdade, consagrada vários anos antes, por intermédio da Lei n. 12.551/2011, ao conferir nova redação ao texto integral do art. 6º da CLT. (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 53).

A lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, dedicou um capítulo na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) à regulamentação do teletrabalho no Brasil. Todavia, esta modalidade de trabalho sempre foi uma realidade no país, conhecida como home Office ou trabalho remoto, cujo avanço tecnológico e as melhorias advindas na rede de telefonia e internet, acesso remoto a redes dentro e fora das empresas, permitiram redefinir este formato de trabalho, acelerando negócios, aumentando a produtividade e eficiência das empresas e avançando para um modelo que tende a ser cada vez mais adotado.

As disposições referentes ao teletrabalho, inseridas com a nova legislação, são observadas do capítulo II-A (art. 75-A a 75-E) em conjunto com o inciso III do artigo 62, até as determinações dispostas nos artigos 2º, 3º e 6º do referido diploma. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa a “análise da norma jurídica de acordo com o sistema em que se encontra inserida, ou seja, de forma harmônica com as diversas outras disposições, e não de forma isolada” .(GARCIA, 2017, p. 69).

No intuito de que a Reforma Trabalhista fosse aprovada rapidamente, sem alterações e retorno do Projeto de Lei do Senado Federal à Câmara dos Deputados, foi feita um acerto político entre o Legislativo e o Executivo a edição de uma Medida Provisória que “ajustaria” certos pontos controversos da Reforma. Considerando que foram recebidas centenas de emendas na comissão mista no Congresso, ficou acordado que o governo faria concessões em relação aos pontos de controvérsia no Congresso Nacional, resultando na Medida Provisória 808/2017.

A Medida Provisória 808/2017, trouxe diversas alterações à Lei 13.467/2017 (lei da Reforma Trabalhista), alterações estas que passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação. A MP foi publicada em 14 de novembro de 2017 e perdeu seus efeitos em 23 de Abril de 2018, tendo em vista que não foi convertida em Lei no prazo estabelecido pela Constituição Federal.

Embora o teletrabalho já se apresentasse como uma forte tendência, a súbita pandemia da COVID-19 que assolou o país e o mundo, impuseram às empresas esta prática, até mesmo para atividades antes não cogitada a ser desenvolvida por meio desta modalidade laboral.

Diante do cenário de pandemia, a Organização Mundial de Saúde orientou a adoção de medidas urgentes para conter a propagação do vírus e, no Brasil, foi publicada a lei 13.979 no dia 06 de fevereiro de 2020, determinando o isolamento social e a quarentena, resultando em suspensão de aulas, fechamento de estabelecimentos, shoppings centers, do comércio em geral.

A partir deste contexto, o teletrabalho passou a ser a única opção possível para manter as atividades econômicas em funcionamento e preservar os empregos, ampliando-se para outras atividades em que, antes não se cogitava serem exercidas remotamente.

Assim em 20 de março de 2020 o governo brasileiro editou a medida provisória 927, com objetivo de ajudar os empregadores brasileiros na preservação do emprego e renda e no enfrentamento do estado de calamidade pública. A medida provisória estabelecia que os empregadores poderiam converter os regimes de trabalho presencial em regimes de teletrabalho, por meio de acordo individual escrito que teria preponderância sobre os demais instrumentos normativos legais e negociais, dispensando o registro prévio da alteração o contrato individual de trabalho.

Embora a MP 927 tenha sido alvo de quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidade junto ao STF, em nada se questionou por meio destas ADINs acerca do teletrabalho, tendo a MP regulado este regime laboral até 19 de julho de 2020, quando a referida MP perdeu sua vigência.

A experiência vivida em razão da pandemia do Corona vírus representou uma nova forma de pensar e viver o teletrabalho que tende a se firmar no país para além da pandemia.

3. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO TELETRABALHO

O teletrabalho é uma forma de trabalho à distância, específica da atualidade, pode ser considerado como a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja a distância com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem. Na análise de Rodrigues Pinto:

O teletrabalho é uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal.

Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta. (PINTO, 2007, p. 133).

Teletrabalhador é o empregado que presta, maior parte do seu serviço em sua residência, ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador, e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologia de informação, como e-mails, whatsapp, facebook, SMS, telefone, entre outras. (CORREIA, 2018, p.647).

De acordo com José Neto e Cavalcante (2019) as características do teletrabalho são:

a) atividade realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; b) as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2019, p.385)

O teletrabalho foi incluído no artigo 62 da CLT, pelo inciso III, que trata das modalidades de trabalho não compatíveis com o controle de jornada, motivo pelo qual, para aqueles que trabalham em teletrabalho, a jornada realizada não será preenchida, e em muitos casos as atividades exercidas chegam a dobrar, sobrecarregando o empregado, uma vez que, para o empregador nessas situações o que interessa não é o tempo da jornada, mas que o trabalho seja efetivamente executado, seja de manhã, tarde ou noite.

Com relação ao local para execução da atividade laboral, não há uma determinação, e pode ser realizado em residência própria, biblioteca, praça pública, desde que não seja nas acomodações da empresa e sempre utilizando as tecnologias de informação e telecomunicação. Caso seja necessário o empregado ir até empresa, em caso excepcional, e não afasta a condição de teletrabalho, pois o contato é casual, porém, havendo a necessidade de comparecimento constante sendo exigido por parte da empresa, será desconfigurado o teletrabalho.

Para que a modalidade seja incluída na relação de emprego já existente, é preciso um acordo mútuo entre as partes, salvo para o inverso, quando do retorno do empregado em teletrabalho para o ambiente empresarial, onde tal modificação, de acordo com o artigo 62, inciso III, é prerrogativa do empregador. Nesse caso,

garante-se o prazo de transição de 15 dias. Além disso, se faz necessária a previsão desta modalidade no contrato de trabalho ou em aditivo contratual, incluindo todas as especificações, as atividades que serão realizadas pelo empregado, inclusive cláusula sobre eventual valor que será pago pela empresa a fim de subsidiar as despesas relativas à atividade ou sobre eventual pedido de reembolso de eventuais despesas arcadas pelo empregado, além do prazo e as datas para o pedido de reembolso, se necessário.

Quanto a essa questão, a responsabilidade sobre a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura que são necessárias para o cumprimento do teletrabalho, a legislação vigente deixa margem para interpretação, uma vez que não expõe de maneira clara quem estará obrigado a arcar com eventuais custos necessários. pois na lei 13.467/2017 não há a menção à quem incube essa responsabilidade, permitindo que em muitos caso o empregado assuma obrigações próprias do empregador como bem preceitua Ursula:

Contudo, isso é particularmente interessante no contexto do crescimento do trabalho em casa, já que o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamento e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários etc.) bem como na exposição à vários riscos de saúde e de segurança. (HUWS, 2009, p. 53).

Para que exista um entendimento exato da lei, a interpretação deverá ter uma harmonia com os artigos na CLT, mais precisamente o artigo 2º que permite concluir que os custos e encargos relacionados ao contrato de trabalho são de responsabilidade exclusiva do empregado. No mesmo sentido compreende Delgado:

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho. (Delgado, 2017, p. 139).

Outro ponto importante é a inclusão do inciso III nas excludentes constantes do artigo 62 da CLT, as hipóteses constantes no mencionado artigo são aquelas em que se verifica a impossibilidade de controle da jornada de trabalho e, portanto, afasta-se a incidência de horas extras. Como bem informa José Neto e Cavalcante (2017) as inúmeras maneiras de controlar a jornada do empregado que trabalha à distância:

...existência ou não de jornada suplementar para o teletrabalhador haverá de ser constatada em função do caso concreto, analisando-se: a carga diária de tarefas; o tempo para a realização de cada tarefa; o número de toques, programas de controle de acesso e de jornada de trabalho etc (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2017, p. 37).

A regulamentação da modalidade teletrabalho foi realizada pela Reforma Trabalhista nos arts. 75-A a 75-E da CLT. Esses trabalhadores não estarão sujeitos à limitação da jornada de trabalho, não sendo assegurados, em regra, horas extras, intervalos e adicional noturno. Para a contratar um empregado na modalidade de teletrabalho, a legislação exige solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve evidenciar de forma clara no contrato individual de trabalho.

Para a corrente doutrinária predominante, o teletrabalho tem natureza jurídica contratual, estando ligada ao objeto do contrato, que poderá ser civil, comercial ou trabalhista (BARBOSA, 2006, p. 618). Uma parte dos doutrinadores compreendem que existe vínculo empregatício no teletrabalho e outros dizem se tratar de uma atividade autônoma. Tudo irá depender do conteúdo da prestação do serviço. Para Robison Luís Duarte Barbosa (2006):

Se a empresa tem o controle da atividade realizada pelo teletrabalhador, temos o trabalho subordinado e do contrário se o trabalho é realizado com autonomia, tendo apenas o teletrabalhador recebido as regras antes do início de sua atividade e sem o controle da empresa nas diversas fases de realização do trabalho, então o trabalho é autônomo. (BARBOSA, 2006, p. 618).

"Já sobre o teletrabalho prestado em telecentros, o efeito de determinação exercido pela empresa dos locais onde serão realizadas as atividades também caracteriza a subordinação" (BARBOSA, 2006, p. 618). Para Barbosa (2006, p. 618-619) o teletrabalho tem natureza jurídica contratual mista, ligado diretamente ao conteúdo da obrigação prestada.

A natureza jurídica deixa explícito a essência de um instituto jurídico Para Silva 2004, "a teoria majoritária entende que a natureza jurídica do Teletrabalho é contratual. Sendo assim, a natureza de um contrato está diretamente ligada ao objeto do contrato. Então como um contrato de leasing tem natureza comercial, um contrato de trabalho tem natureza trabalhista". (Silva, 2004, p.228).

Para que haja a implementação da modalidade teletrabalho é necessário a anuência entre as partes por meio de contrato firmado entre o empregado e empregador, deixando claro inclusive de quem será a responsabilidade referente aos custeios com equipamentos, instalação de programas, conexão à internet, energia elétrica entre outros.

4. DIFERENÇAS ENTRE TELETRABALHO, HOME OFFICE E TRABALHO EXTERNO

O teletrabalho o home office e o trabalho externo não são as mesmas coisas, e possuem características e atributos próprios. Entre elas, há diferenças pontuais para aquele que trabalha em home-office e para aquele que realiza o teletrabalho. É de grande relevância compreender as características que definem o teletrabalho e home office e o trabalho externo.

O trabalho home office é caracterizado pelo exercício das atividades em casa, não de forma prevalente, mas por alguns dias, ou seja, o empregado tanto pode trabalhar no espaço físico da empresa, como também fora dele. Por essa razão, não há a necessidade da realização de um aditivo contratual, podendo ser instituído em política interna da empresa. Nesta modalidade de trabalho, ainda que o empregado não necessariamente compareça na empresa, existe um controle de jornada por parte do empregador, o qual poderá convencionar qual a melhor forma de fiscalizar a jornada realizada, portanto, mantém-se normalmente o pagamento de horas extras, intrajornada e eventual adicional noturno.

O teletrabalho é realizado fora das dependências da empresa, sendo possível que de forma eventual o funcionário compareça na empresa. No teletrabalho não há o controle de jornada do empregado, não sendo possível nesta modalidade de trabalho o direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada, dentre outros, já que o empregado, em regra, controla sua jornada.

Existe a exceção, caso fique caracterizado o efetivo controle de jornada por parte da empresa.

Para Alice Monteiro de Barros (2010) acerca da diferenciação entre trabalho a domicílio o famoso home office e teletrabalho,

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mas também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além da utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2010, p. 327-328).

De acordo com Rogério Renzetti (2017, p. 136), ao diferenciar o trabalho a distância do teletrabalho, que:

O trabalho a distância compreende tanto o teletrabalho quanto o trabalho em domicílio, porém eles não se confundem, uma vez que o teletrabalhador pode até exercer suas atividades em domicílio sem, contudo, caracterizar-se dentro da relação de trabalho em domicílio. A figura do teletrabalho possui particularidades que a distinguem das demais modalidades, evidenciando-se o caráter inovador deste novo instituto no Direito. (RENZETTI, 2017, p. 136).

O home office é regido pelos dispositivos que se aplicam ao trabalho presencial, é usada para períodos curtos, é entendido como algo pontual, mesmo que se repita por um ou dois dias, a cada semana de trabalho, não exige a formulação de adição ao contrato de emprego. Já o teletrabalho obedece a uma série de determinações. Com isso, detém maior flexibilidade para executar as atividades que lhe competem.

O trabalho externo é realizado fora das dependências da empresa, pois a própria natureza da função o obriga, não há obrigação de uso da tecnologia da informação, mas pode ocorrer controle de jornada de trabalho realizado fora do estabelecimento. De acordo com Ricardo Resende (2019):

Desde que o permita a natureza da atividade, também o trabalho externo, assim considerado aquele executado fora do estabelecimento do empregador, deverá ser controlado, como é o caso dos motoboys que entregam pizzas e retornam ao final de cada entrega, os contínuos que

fazem o serviço externo e retornam imediatamente à empresa, o motorista de loja de departamento que realiza entregas ao longo do dia e, ao final da jornada, retorna à loja para devolver o caminhão vazio, entre outros. Nestes casos, a jornada deve ser controlada pelo registro que estiver à disposição do empregado, seja ele manual, mecânico ou eletrônico, no qual o próprio empregado anota os horários em que trabalhou nos termos do § 3º do art. 74 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.874/2019. (RESENDE, 2019, p.844)

Portanto, teletrabalho e trabalho externo não se confundem, este é aquele também realizado fora das dependências do empregador porque sua própria natureza o obriga, por exemplo: instaladores de antenas de TV, leitores de relógios de energia, etc. Já o teletrabalho, embora pudesse ser realizado na empresa, por opção de empregado e empregador, passa a ser realizado de fora das suas dependências.

5. REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

A Reforma Trabalhista, lei 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na maior alteração do referido dispositivo desde sua publicação original em 1943. (BRASIL, 2017a; BRASIL, 1943).

De acordo com Walter Bernardes de Castro (2017):

A necessária modernização da legislação trabalhista, realizada pela referida Lei, amplia as possibilidades de contratação formal e gera confiança para que os empresários criem novas oportunidades de emprego, pois um dos pontos de destaque da nova legislação é a busca pela segurança jurídica nos contratos de trabalho. (CASTRO, 2017).

Na Consolidação brasileira, o teletrabalho foi regulamentado nos artigos 75-A até o 75-E, O artigo 75-B da CLT passa a considerar como teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. De acordo com Melo (2017):

Apesar da redação de difícil leitura, pode-se perceber que o Legislador Brasileiro foi mais restritivo no conceito de teletrabalhador. Para a CLT, o operário que labora externamente, ou seja, o vendedor externo, o motorista,

o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, não são teletrabalhadores. Isso porque são considerados externos e podem vir a ser enquadrados na disposição do art. 62, inciso I da CLT, ainda que utilizem equipamentos informáticos, como palms, smartphones e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.(MELO, 2017).

O Teletrabalho é uma modalidade laboral caracterizada pela “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 e como qualquer tipo de trabalho tem seus reflexos, sejam eles positivos ou negativos.

Com relação aos reflexos à empresa, ao trabalhador e a sociedade, de acordo com Juliana Bracks Duarte (2005), apresenta as seguintes considerações:

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

De acordo com Vera Regina Loureiro Winter (2005) o teletrabalho possibilita ao trabalhador maior integração com a família, permitindo-lhe organizar de forma adequada o tempo para cada atividade. (WINTER, 2005, p. 128). Para Robinson Luís Duarte Barbosa, inúmeras são as vantagens advindas com o teletrabalho, especialmente, no que diz respeito ao aumento de produtividade.

Está comprovado que o teletrabalhador produz mais em casa do que no escritório como consequência da redução da quantidade de interferências no trabalho, principalmente quando a sede tem escritórios convencionais movimentados. No caso do trabalhador deficiente físico ou o trabalhador com elevada qualificação que sofreu acidente e que tem dificuldade de deslocamento para o trabalho, seriam-lhe abertas novas perspectivas de emprego, o mesmo acontecendo com a mão-de-obra periférica, que só ocasional ou transitoriamente está disponível. (BARBOSA, 2006, p. 619.)

Outro reflexo apontado pela doutrina em relação ao teletrabalhador é de ordem emocional/social: afirma-se que este pode sofrer danos pelo isolamento, fazendo com que seu nome seja esquecido pela organização e pelos colegas.

(BARBOSA, 2006, p. 620). Para Homero Batista Mateus da Silva (2017) um dos reflexos referentes ao teletrabalho é que:

O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. [...] A reforma de 2017 pega carona na excepcionalidade e, afora os exercentes de cargo e chefia e os exercentes de atividades externas, incompatíveis com o controle de jornada, manda inserir terceira hipótese, para retirar o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho. O art. 62, III, deve ser lido em conjunto com os arts. 75-A a 75-E, que apresentam diretrizes básicas para o que se deve considerar teletrabalho. (SILVA, 2017, p. 53).

Assim como outras formas de trabalho o teletrabalho não deixará de sofrer reflexos, sejam eles positivos ou negativos, para Luciana Martinez e Cintia Possidio (2020) com relação a continuidade dos serviços da empresa:

Os patrões e os empregados têm buscado alternativas para conciliar a continuidade dos serviços com o isolamento, valendo-se do teletrabalho, ou seja, da prestação do serviço laboral a distância, não necessariamente na residência do trabalhador, ou do trabalho em domicílio, que transforma a casa do empregado em uma extensão da empresa. (MARTINEZ, POSSIDIO, 2020, p. 63)

Os desafios das empresas em se adaptarem ao teletrabalho são diversos, mas para empresas que tem uma base tecnológica modernas, a infraestrutura e as políticas necessárias para esta nova realidade estão já certamente estabelecidas. Contudo, tudo isto é uma grande novidade para milhares de empresas e organizações de menores dimensões, que até o momento nunca tinha necessitado criar condições, e por outro lado as corporações no Brasil foram obrigadas, de um dia para o outro, a passar por uma grande mudança cultural, tendo sido necessário para grande parte das empresas instituir um regime de trabalho remoto.

A implantação do teletrabalho em uma organização efetiva-se por meio de mudança em aspectos da cultura organizacional³, é necessária uma atenção especial à cultura da empresa, que é considerada como um ativo intangível e fundamental de muitas organizações. A questão da mudança cultural é muito

³ Cultura organizacional, de acordo com Chiavenato (1999), é um conjunto de hábitos e crenças que os membros de uma organização utilizam em comum, estabelecidos através de valores, atitudes e normas.

importante e parte da compreensão de que o fato de o empregado estar trabalhando em home Office não está deixando de entregar o trabalho eficiente e nem está deixando de ser produtivo. De acordo com Alexandre Moço Barros e José Roberto Gomes da Silva (2010):

O teletrabalho exige da organização ferramentas e uma cultura que facilitem a autonomia do trabalhador; das lideranças da organização, ele demanda uma capacitação para que possam ter desempenho efetivo junto aos teletrabalhadores; dos teletrabalhadores demanda-se domínio e compreensão dos sistemas informatizados da empresa. (BARROS e SILVA, p. 71, 2010) .

Diante do que foi discutido acerca do teletrabalho sob uma ótica organizacional, também se faz necessário destacá-lo a partir da perspectiva do empregado, a partir de um discurso de autonomia e confiança firmado pela empresa, de modo a melhor compreender como o teletrabalhador que vivencia e equaciona demandas organizacionais e pessoais, de modo que o empregador em muitos casos gera uma sobrecarga de trabalho ao ponto de comprometer o convívio do empregado com sua família, o excesso demasiado de trabalho pode comprometer a saúde do empregado gerando alguns problemas como estresse, ansiedade, doenças ocupacionais, gerados por movimentos repetitivos, dentre outras.

6. NOVAS DISPOSIÇÕES PARA TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DO CORONA VIRUS PARTIR DA MP 927

Em 22 de março de 2020 foi publicada a MP nº 927/2020, dispondo sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública. A Medida Provisória nº 927, apresentou diversas discussões, e a proposta de manter os empregos diante da crise econômica decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus. A MP nº 927 de 2020 em nada alterou a CLT. Os artigos 75-A a 75-E e 62, III da CLT continuam os mesmos, para tanto algumas modificações, em razão do caráter de urgência, foram trazidas pela referida Medida Provisória.

As novas disposições da MP 927/2020, não alteraram o regime de teletrabalho para todo sempre, elas apenas dispuseram normas para serem aplicadas no período da pandemia , tanto que a MP 927 não foi convertida em lei ,

então ela só foi se aplicada no período enquanto vigeu, não alterou a reforma trabalhista para pós pandemia, só regulamentou esse lapso temporal que é da pandemia.

A MP 927/2020 estabeleceu que durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, e o artigo 4º da Medida Provisória em questão que trata do teletrabalho. O texto diz que, durante o estado de calamidade pública: o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, sendo liberado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Sobre a Possibilidade de ajuste unilateral do regime de teletrabalho de acordo com Luciano Martinez e Cyntia Possidio: Nesse caso, haverá comunicação ao empregado, por escrito ou eletronicamente, com antecedência de 48 horas, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. (MARTINEZ, POSSIDIO, 2020, p. 27).

De acordo com Junior et al. (2020, p. 62).

São medidas, no nosso entender, justificáveis, considerando o estado de calamidade pública vivido no País, e necessárias para que, de maneira simples e rápida, o empregador possa submeter seus empregados a uma modalidade de trabalho à distância, cumprindo (quando imposto por ato normativo) ou contribuindo espontaneamente com a medida de isolamento social. (JUNIOR et al, (2020, p. 62).

O texto da MP 927 alertava no § 3º que as determinações referentes à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de custos arcados pelo empregado que serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança para a modalidade teletrabalho.

Medida Provisória 927 perdeu a validade no dia 19 de Julho de 2020 e uma das principais mudanças, após o fim da validade da MP, é que o empregador não pode mais determinar unilateralmente a mudança do regime presencial para o teletrabalho. A mudança precisa ser acordada entre as duas partes: empregador e

empregado. Todos os acordos realizados durante a vigência da MP 927/2020 são válidos. Contudo, os novos acordos deverão observar as regras estabelecidas na CLT.

7. A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PARA COM O EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

Os artigos 75-D e 75-E, regularam as responsabilidades do empregador nessa modalidade de contratação. Segundo as redações supratranscritas, cabe ao contratante por meio contratual fornecer e arcar com os custos dos equipamentos necessários à prestação de serviços, além de instruir o empregado sobre todas as precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

O uso da tecnologia pode ser empregada para causar uma quantidade excessiva de trabalho, segundo Fernanda Marders, e Michele Morais Kunde, (2017):

A tecnologia, no caso de limitação de jornada de trabalho, é um elemento positivo a mais, pois da mesma forma que o empregador estabelece os critérios para o desempenho do teletrabalho, também fixará o parâmetros para a fiscalização, submetendo o teletrabalhador às suas regras. Entretanto, o fato de não haver um controle rígido do período de disponibilidade do teletrabalhador, pode desaguar em uma estendida jornada de trabalho ou disponibilidade excessiva. (MARDERS; KUNDE, 2017, p. 132).

A responsabilidade do empregador para com o empregado em teletrabalho direciona no sentido de que o empregador deve está atento à minimização de possíveis riscos de acidente de trabalho e doenças ocupacionais de trabalhadores que desempenham o trabalho em casa, tanto com relação a acidentes, quanto com relação a própria saúde do empregado , enquanto boa parte das empresas acreditarem que trabalhar em casa significa gerar uma demanda maior de trabalho para o empregado, a necessidade de existir uma conscientização por parte do empregador ao ponto de compreender que o empregado que exerce um excesso relativo as demandas de trabalho só aumentará os riscos de problemas de saúde como sono ruim, depressão, estresse, doenças cardíacas, dentre outras e isso pode gerar afastamento do trabalho e é justamente pelo fato de o empregado não está sob o controle direto do empregador, os seus cuidados devem ser redobrados,

sendo talvez insuficiente o que a lei prevê no art. 75-E da CLT, de atribuir ao empregador, tão somente, o dever de instruir os empregados quanto as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Mesmo que estas orientações sejam feitas de forma ostensiva como orienta a lei, isso não assegura sua eficiência, tampouco, retira do empregador a responsabilidade em razão da saúde e segurança deste trabalhador. o empregador responde como se dentro da empresa ele estivesse, ele responde por acidente de trabalho, pela saúde do empregado, dentre outros.

Outra responsabilidade do empregador é a que consta no art. 75-D da CLT, que informa sobre as disposições relativas à responsabilidade pela compra , pelo fornecimento, manutenção dos equipamentos que incluem a tecnologia, a infraestrutura, adequação a execução do serviço remoto, assim como também o reembolso das despesas pagas pelo empregado, que serão acordadas em contrato escrito, no sentido de que, em se tratando de ferramenta de trabalho, a responsabilidade relacionado ao custo é do empregador, incidindo, no particular, o princípio da alteridade, de acordo com o qual os riscos e custos do negócio correm por conta do empregador (art. 2º, CLT). Ou seja, corre sob a exclusiva responsabilidade do empregador os riscos do empreendimento, da atividade e da contrato de trabalho celebrado com seus empregados.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se propôs a apresentar as nuances que envolvem o teletrabalho, juntamente com a normatização decorrentes da sua regulamentação frente à CLT, além de iniciar um debate sobre a responsabilidade do empregador em casos de sobrecarga de atividades referentes ao labor advindo desta modalidade contratual.

O teletrabalho teve seus primeiros registros oficiais no Estados Unidos e se expandiu pelo mundo, a evolução normativa do teletrabalho é perceptível e está a cada momento se expandindo rapidamente.

O trabalho remoto é uma forma de trabalho à distância sendo elemento importante deste tipo de labor o uso de instrumentos telemáticos e informatizados. As características do teletrabalho são diversas, entre elas é o fato de ser uma atividade realizada a distância e as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações.

O teletrabalho, o home office e o trabalho externo possuem característica distintas entre eles, o teletrabalho é realizado fora das dependências da empresa, e o home office é diferenciado pelo exercício das atividades em casa, não de forma prevaiente, mas por alguns dias, enquanto que o trabalho externo é realizado fora das dependências da empresa, e não existe obrigação de uso da tecnologia da informação, mas pode existir controle de jornada de trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador.

A mudança da cultural organizacional e estrutural da empresa é um grande desafio para o empregador e para todo corpo organizacional que adere a modalidade do teletrabalho, mas é uma mudança necessária, pois o trabalho remoto é uma modalidade de trabalho que demanda formas diferentes de labor, juntamente com o cuidado com a saúde do empregado que permanece igual como se as atividades estivessem sendo executadas presencialmente na empresa na presença do empregador que deverá se atentar para que o trabalhador a distância esteja integrado à companhia, visto que o ambiente de trabalho é diferente, e o teletrabalhador pode passar por um isolamento social na organização.

A pesquisa levou a concluir que existe sim a responsabilização do empregador para com o empregado em regime de teletrabalho, responsabilização que leve a conscientização que a sobrecarga de trabalho, não resolve problemas, mas só adocece o empregado, a responsabilização não somente relacionado a acidente de trabalho, mas a saúde no contexto geral, pois se faz necessário que haja instruções por parte do empregador no sentido de instruir o empregado sobre todas as precauções a serem tomadas a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho como também, é necessário no momento que estabelecido o contrato de prestação de serviço com concordância de ambas as partes, seja estabelecido uma atenção necessária referentes aos custos no seu contexto geral que leve ao bom andamento da prestação de serviço, pois cabe ao empregador fornecer e arcar com os custos dos equipamentos necessários para boa efetivação do trabalho.

Diante de todo exposto sobre os aspectos do teletrabalho que foi regulamentado pela lei 13.467/2017 e todos os demais aspectos dessa forma de modalidade de trabalho apresentados ao longo da pesquisa, resta destacar a importância do estudo acerca do tema, por se tratar de uma realidade cada vez mais presente na sociedade atual, que pode, caso não praticada de forma adequada, sem a observância de regras de segurança e saúde do trabalhador, pode gerar danos irreparáveis ou de difícil reparação, como apontados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Robison Luís Duarte. **O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica.** *Revista Direito e Liberdade*. Natal, v 3 n. 2, p. 607-628, set. 2006. Acesso: 10 de out. 2020.

BARROS, A. M.; SILVA J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** *Cadernos EBAPE.BR*, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 de outubro . 2020.

BRASIL. Decreto Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1990, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01 de out. 2020.

CASTRO, Walter Bernardes de. **A mudança de paradigma provocada pela Reforma Trabalhista.** Disponível em: <<http://www.sinduscon-mg.org.br/mudanca-de-paradigma-provocada-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 05 de out. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa ; JORGE ROBERTO, Francisco Ferreira. **O fenômeno do teletrabalho: Uma abordagem jurídico trabalhista.** Lex Magistex. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_23083735_O_FENOMENO_DO_TELETRABALHO_UMA_ABORGADEM_JURIDICA_TRABALHISTA.aspx> . Acesso em 05 de out. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil – Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

DUARTE, Juliana Bracks. **O trabalho no domicílio do empregado: controle da jornada e responsabilidade**. 2005. Disponível em:< <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16MI12333,510450+trabalho+no+domicilio+do+empregado+comtrole+da+jornada+e>> Acesso em 05 de out. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**, 11. Ed., Rio de Janeiro: Forense, 2017. Happen, 1994.

HUWS, Ursula. **A Construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real**. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (organizadores). *Infoproletários – degradação real do trabalho virtual*. 2 reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015.

JÚNIOR, Antônio Humberto de Souza. et al. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**: Editora. Revista dos tribunais, 2020.

JUNIOR, Jose Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 9 ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

MAÑAS, Christian Marcello. **A externalização da atividade produtiva: o impacto do MARDERS**, Fernanda; KUNDE, Michele Moraes. In: **O Direito à desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINEZ, Luciano; POSSIDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavirus**. Ed. Saraiva Jur, 2020.

MELLO, A. A. A.; FERREIRA, W. T. **Normatização, regulação e legislação para o teletrabalho**. In: MATHIAS, I.; MONTEIRO, A. (Org.). *Gold book: inovação tecnológica em educação e saúde*. Rio de Janeiro: Ed. UERJ, 2012. p. 712-720.

MELLO, Álvaro. ([s.d.]). **Vantagens, cuidados e riscos na contratação de teletrabalhadores**. Disponível em:<<http://www.sobratt.org.br/Vantagens,%20cuidados>>

%20e%20riscos%20na%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20teletrabalhadore s.pdf>. Acesso em: 10 de Outubro. 2020.

NILLES, Jack M. Fazendo do Teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e RENZETTI, Rogério. **Teletrabalho e a reforma trabalhista**. In: AIDAR, Leticia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de. (Orgs.). Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Método, 2019.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA. Frederico da Silveira. **O teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro**, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 10 de outubro 2020.

Teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná**, v. 39, 2003, p.125-139.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.