

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA  
(ASCES/UNITA)  
BACHARELADO EM DIREITO

JOHN REMO BRITO DE LUCENA

**O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA LEI N.13467/17**

CARUARU  
2020

JOHN REMO BRITO DE LUCENA

**O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA LEI N.13467/17**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do núcleo de trabalhos de conclusão de curso, do Centro Universitário Tabosa de Almeida (Asces-Unita), em requisito parcial para a aquisição de grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Bertony Wasley Silva Vasconcelos.

CARUARU  
2020

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Presidente: Prof. Bertony Wasley Silva Vasconcelos.

---

Primeiro Avaliador:

---

Segundo Avaliador:

## RESUMO

A reforma trabalhista de 2017 trouxe em seu rol de artigos (do 75-A ao 75-E) a regulamentação do teletrabalho. Sendo esse um tema que, embora não seja tão recente quanto se pensa, ainda gera debates interessantes no mundo acadêmico. Muito começou a ser discutido recentemente sobre a influência desse tipo de trabalho, não só no mundo jurídico, mas também em outras ciências, chegando a abranger as áreas da história, sociologia, psicologia e medicina, o que abriu espaço para a mais variada gama de pesquisas sobre o assunto. Esse artigo científico teve como objetivo fazer uma pesquisa exploratória sobre todo o processo de evolução do teletrabalho, desde o seu desenvolvimento ao longo da história até a construção do seu conceito, onde se viu que o tema vai mais além do que o simples trabalho em domicílio. Em seguida, se procurou destrinchar todas as suas consequências, vantagens e desvantagens, descobrindo-se as grandes possibilidades para inovação e aplicação que esse tipo de trabalho proporciona, e também, com base no estudo de casos práticos em suas várias perspectivas, se notou que o tema é bem mais complexo e amplo do que, a princípio, se imaginava, algo que o legislador não pode ignorar. Por fim, se procurou destrinchar todo o caminho jurídico do teletrabalho no Brasil, antes e após a referida reforma trabalhista, comparando com as leis de outros países, e com base em tudo que foi posto em análise anteriormente. Tudo o que foi visto no decorrer do presente artigo abre espaço para pesquisas futuras mais abrangentes.

Palavras-chave: Teletrabalho. Trabalho em domicílio. Dualidade. Simplicidade. Legislador.

## **ABSTRACT**

The labor reform of 2017 brought in its list of articles (from 75-A to 75-E) the regulation of teleworking. This being a topic that, although not as recent as is thought, still generates interesting debates in the academic world. Much has started to be discussed recently about the influence of this type of work, not only in the legal world, but also in other sciences, reaching the areas of history, sociology, psychology and medicine, which opened space for the most varied range of research on the subject. This scientific article aimed to do an exploratory research on the whole process of evolution of telework, from its development throughout history to the construction of its concept, where it was seen that the theme goes further than simple work at home. Then, we tried to unravel all its consequences, advantages and disadvantages, discovering the great possibilities for innovation and application that this type of work provides, and also, based on the study of practical cases in its various perspectives, it was noticed that the theme is much more complex and broad than, at first, it was imagined, something that the legislator cannot ignore. Finally, we sought to unravel the entire legal path of teleworking in Brazil, before and after the referred labor reform, comparing with the laws of other countries, and based on everything that was previously analyzed. Everything that has been seen in the course of this article makes room for more comprehensive future research.

Keywords: Telework. Home work. Duality. Simplicity. Legislator.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	6
2	TELETRABALHO: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA .....	7
2.1	Evolução Histórica .....	7
2.2	Teletrabalho e Trabalho em Domicílio .....	8
3	TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS .....	9
3.1	O Caso da “Yahoo” .....	11
3.2	Estágio em uma Companhia Multinacional.....	13
3.2.1	Trabalho e Estudo .....	13
3.2.2	Carga Horária.....	15
3.2.3	Vida Pessoal .....	17
3.2.4	Convívio Profissional.....	18
3.2.5	Aprendizado e Promoção .....	19
3.3	Dualidade .....	21
4	TRATAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO .....	22
4.1	Antes da Reforma Trabalhista.....	22
4.2	Após a Reforma Trabalhista .....	23
5	COSIDERAÇÕES FINAIS .....	28
	REFERÊNCIAS.....	29

## 1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Revolução Industrial, entre os séculos XVIII (18) e XIX (19), a estrutura de produção, até então conhecida, começou a sofrer mudanças, tornando-se cada vez mais descentralizada.

Foi nesse contexto que surgiu o trabalho em domicílio, como uma solução para a crescente exigência de produção de bens de consumo. Assim, cada trabalhador poderia laborar em sua própria casa, abrindo espaço para que mais trabalhadores pudessem ocupar o espaço físico da indústria. Mas, com o avanço cada vez maior dos sistemas de comunicação, esse tipo de trabalho começou a se transformar em algo mais amplo.

Na segunda metade do século XX, com o desenvolvimento tecnológico, e em um mundo cada vez mais globalizado, surge uma nova etapa, com o nascimento do termo “teletrabalho”.

Desde então, as pesquisas sobre o tema cresceram gradualmente. Inicialmente mais focadas nas vantagens que esse tipo de trabalho proporcionaria ao empregador, e depois destrinchando os impactos desse tipo de trabalho na vida do empregado, tanto na privacidade como na qualidade de vida. Tudo isso influenciou no surgimento de ordenamentos jurídicos, que versavam sobre o tema, em diversos países.

No Brasil, a reforma trabalhista, advinda da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, trouxe, pela primeira vez, a previsão legal do teletrabalho (do artigo 75-A ao 75-E). Contudo, várias críticas surgiram sobre a forma como o legislador tratou o tema, com alguns alegando que foi insuficiente, e outros chegando mesmo a presumir que houve má-fé na redação da lei.

Esse trabalho científico tem como objetivo realizar um estudo exploratório e bibliográfico, através de outras pesquisas já feitas em relação ao tema, para desvendar os parâmetros utilizados pelo legislador nacional, quando da inclusão do teletrabalho na lei trabalhista.

Com uma abordagem qualitativa, será realizada uma análise acerca das particularidades do assunto, ou seja, o seu surgimento e desenvolvimento histórico, o conceito, as vantagens e desvantagens, as possibilidades, as consequências, os impactos, e a abordagem jurídica realizada pela reforma trabalhista, comparando-a com as legislações de outros países.

## 2 TELETRABALHO: CONCEITO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

### 2.1 Evolução Histórica

A primeira referência histórica de trabalho à distância<sup>1</sup> se dá em meados de 1857, quando a Companhia de Estrada de Ferro Penn, para facilitar o gerenciamento do pessoal que trabalhava longe da sede, fazia uso do telégrafo como meio de telecomunicação (NUNES, 2016, p.1).

Porém, a partir dos anos 1950, o termo foi ganhando nova roupagem com o avanço cada vez maior da tecnologia. Embora nas décadas de 1960 e 1970 não fosse incomum, como Rocha (2018, p.153) destaca, o trabalho em domicílio para a fabricação de materiais têxteis e montagem de equipamentos eletrônicos, era já bastante evidente que uma nova modalidade de trabalho estava sendo concebida.

Com a globalização a todo vapor, a competitividade se tornou cada vez mais presente em decorrência da demanda por produzir cada vez mais a um custo cada vez menor. Tudo isso, somado aos avanços tecnológicos, influenciou diretamente no funcionamento das relações trabalhistas (JUCÁ, 2019, p.2).

É nesse âmbito que nasce o teletrabalho, a partir da idéia de um físico e engenheiro americano chamado Jack Nilles, “que, impulsionado a resolver os problemas do trânsito da Califórnia, idealizou inverter a ordem até então vigente, levando o trabalho ao trabalhador, por meio da telecomunicação” (JUCÁ, 2019, p.2), vindo daí o primeiro conceito do tema.

Segundo Nilles, Teletrabalho (*telework*)<sup>2</sup> seria o ato de levar o trabalho aos trabalhadores, permitindo que eles realizem a atividade laboral em casa ou em um lugar de telesserviço. Enquanto o Telesserviço (*Telecommuting*) seria a criação de qualquer alternativa viável para que as viagens ao trabalho sejam substituídas por trabalho com uso de tecnologias de informação (NUNES, 2016, p.1).

---

<sup>1</sup> Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015, p.238) afirma que, o trabalho a distância funciona como uma espécie de gênero, e o teletrabalho seria uma variação desse gênero. O mesmo se aplica ao trabalho em domicílio.

<sup>2</sup> Nesse caso, vale citar Rocha (2018, p.153), que se refere aos termos *telecommuting* e *telework*, utilizados nos Estados Unidos da América (EUA) e na Europa, respectivamente. O primeiro foca no local de realização do trabalho, enquanto o segundo prioriza o uso dos devidos meios de tecnologia. Contudo, o autor deixa transparecer que essas divergências são apenas detalhes, que não mudam a essência do tema.

Nesse ponto, é conveniente que se faça uma maior diferenciação entre os conceitos de *teletrabalho* e *trabalho em domicílio*, para que o tema seja melhor compreendido.

## 2.2 Teletrabalho e Trabalho em Domicílio

Em relação ao segundo, a Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho, na citação de Daniela Favilla Vaz de Almeida (2016, p.2), expõe que:

Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência, ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais.

Em uma definição geral, o trabalho em domicílio<sup>3</sup> se relaciona mais com etapas de produção industrial, especialmente predominante no período da Revolução Industrial, e que envolviam a fabricação fracionada de material na própria casa dos trabalhadores, antes que existisse um sistema de produção mais centralizado. (ROCHA, 2018, p.153).

Por sua vez, de acordo com Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2015, p.237), o teletrabalho seria uma modalidade especial, tendo em vista que o trabalho em domicílio é mais voltado às atividades de natureza manual, enquanto o primeiro abrange uma gama de atividades que exigem conhecimentos de cunho especializado.

Daniela Favilla Vaz de Almeida (2019, p.3), em citação a Alice Monteiro de Barros, destaca a dimensão do tema ao afirmar que:

(...) 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.

---

<sup>3</sup> É importante ressaltar que o assunto abordado nada tem a ver com trabalho doméstico. Essa modalidade de trabalho é regida por lei especial (Lei Complementar 150/2015), e que se caracteriza pela pessoa que “presta serviços de natureza contínua à pessoa física ou à família no âmbito residencial do tomador” (LARA MARTINS, 2017, P.2).

Apesar da similaridade entre ambos os termos, a característica base do teletrabalho é a utilização de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) como meio para produção de conteúdos relacionados ao trabalho, mas em um local diferente daquele onde normalmente se realizaria o labor que, no caso, seria o próprio local de trabalho, como afirma Rafael Lara Martins (2017, p.3):

o teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um novo conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente longe da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.

Isso possibilita não apenas uma maior flexibilização do labor, mas também uma maior abrangência de atuação nos mais diversos setores.

É curioso notar que essa estrutura de trabalho mais descentralizada está voltando a ganhar força na atualidade, por apresentar vantagens em relação a versatilidade e a redução de custo na produção laboral. E é nesse ponto onde os termos “trabalho em domicílio” e “teletrabalho” se assemelham grandemente. Todavia, os dois são apenas espécies de um mesmo gênero, que seria o “trabalho a distância”.

Convém reconhecer o teletrabalho como uma inovadora, embora não tão recente, forma de organização do trabalho nos dias atuais, sendo encarado simplesmente como uma consequência natural do grande avanço tecnológico presente na atualidade.

No contexto da era pós-industrial, é comum que surjam novos questionamentos e incertezas acerca do futuro profissional, à medida que a tecnologia afeta a estrutura, e mesmo a existência, de postos de trabalho (MARTINS, 2019, p.2). É nesse quesito que surge a necessidade de uma abordagem jurídica mais abrangente com relação ao tema.

### **3 TELETRABALHO: VANTAGENS E DESVANTAGENS**

De modo geral, o avanço tecnológico abriu novas fronteiras, tanto no mercado de trabalho como na integração social. Pessoas que antes podiam apenas trabalhar de forma muito limitada, passaram a ter maiores possibilidades no mundo profissional. E outras passaram a ter acesso a certos tipos de recursos que não teriam sem as ferramentas da informática.

Um ótimo exemplo disso é a possibilidade de que um trabalhador, que agora se encontra debilitado por causa de alguma doença ou acidente, continue a trabalhar em regime de teletrabalho como forma de readaptação (PORTELINHA NETO, 2016, p.67). Em relação a isso, Antônio Gonçalves Portelinha Neto (2016, p. 76) expõe:

Ocorre que, por vezes, a própria limitação do empregado inviabiliza a manutenção do vínculo presencial. O trabalhador não consegue perfazer os requisitos, seja por problemas de locomoção, seja pelo fato de depender parcialmente da ajuda de terceiros. A readaptação aqui poderia ser realizada pelo teletrabalho, como fator de consecução de dignidade e trabalho decente.

O direito ao trabalho é dificultado para algumas pessoas, em decorrência do surgimento, ou da pré-existência, de necessidades especiais, o que acaba por prejudicar a questão da isonomia concorrencial. E é nesse ponto onde o grande desenvolvimento tecnológico, presente na atualidade, pode atuar como um meio para a correção dessa lacuna, sendo o teletrabalho uma dessas ferramentas (PORTELINHA NETO, 2016, p.68).

Assim, o empregado que antes teria seu contrato rescindido por causa de sua deficiência, agora encontraria no teletrabalho uma forma de manter seu emprego pela via telemática e informática, possibilitando também a sua recontração caso tenha perdido o emprego. E isso traz benefícios também para o empregador, deixando de perder profissionais qualificados, que já fazem parte do seu quadro de funcionários, economizando tempo e investimento que seriam gastos na contratação de pessoal menos experiente (PORTELINHA NETO, 2016, p.76 – 77).

Outro exemplo faz referência à questão da telessaúde<sup>4</sup>, que além de possibilitar o acesso à saúde em áreas de difícil acesso, também permite uma maior flexibilidade no atendimento de pacientes, evitando grandes deslocamentos aos hospitais e demais centros de saúde, sendo também uma grande ferramenta para troca de experiências entre profissionais dessa área (BARREIRO, 2016, p.3).

E tudo isso leva o teletrabalho a cumprir os requisitos constitucionais, referentes ao direito de acesso ao emprego, além de estar de acordo com o que diz

---

<sup>4</sup> “De acordo com Marlyn Field, a telessaúde trata do uso das modernas tecnologias da informação e de telecomunicação para fornecer e auxiliar o cuidado à saúde de pacientes, em apoio a outros profissionais localizados em áreas distantes. Sendo assim, tal forma de trabalho pode ser conceituada como um conjunto de tecnologias e aplicações que permitem a realização de ações de saúde a distância.” (BARREIRO, 2016, p.3).

as organizações internacionais, tanto do trabalho (PORTELINHA NETO, 2016, p.76) como da saúde (BARREIRO, 2016, p.3).

Não obstante, isso não impede que surjam questionamentos sobre como o teletrabalho realmente funciona na prática, seus efeitos e sua aplicabilidade, tanto em relação ao empregado quanto ao empregador. O que leva à necessidade de uma abordagem mais ampla nesse quesito.

### 3.1 O Caso da “Yahoo”

Destrinchando questões sobre o teletrabalho, Cháris Telles Martins da Rocha<sup>5</sup> e Fernanda Spanier Amador<sup>6</sup> trazem à tona um caso ocorrido com a Empresa “Yahoo” em meados de 2013.

Segundo o que é narrado, a empresa, que vinha já há alguns anos aplicando o teletrabalho em seu rol de funcionários, decidiu que não iria mais utilizar essa modalidade de trabalho. Como já era esperada, essa atitude gerou muita controvérsia e críticas no mundo acadêmico, uma vez que tal decisão era vista como fruto de incompetência e imperícia por parte da empresa, nas palavras de Rocha (2018, p.156):

As publicações desse universo foram rápidas em apresentar críticas contundentes a tal decisão da Yahoo, apressando-se a seguir afirmando as vantagens do trabalho remoto e classificando o posicionamento da empresa como retrógrado e desesperado (ARTHUR, 2013; GORDREAU, 2013). Tais críticas afirmam que a má avaliação a respeito de teletrabalho por parte da Yahoo se deve a problemas de gestão em estratégias de controle e de integração dos funcionários com a empresa, consideradas obsoletas. Essas afirmações dizem respeito, inclusive, à posição manifestada pela OIT sobre o Assunto (ILO, 2013).

Em justificção a essa atitude, a Diretora executiva da empresa, Marissa Mayer, destacou que as pessoas são mais criativas quando estão juntas, além de trabalharem melhor em grupo e tomarem decisões mais acertadas. Afirmando também que isso é tão somente o que a empresa precisa no momento, e que as políticas de flexibilização não foram excluídas (ROCHA, 2018, p.156).

---

<sup>5</sup> Tribunal Regional Federal da 4<sup>o</sup> Região, Porto Alegre – RS, Brasil; Universidade Federal de Rio Grande do Sul / Departamento de Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre – RS, Brasil.

<sup>6</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Sul / Departamento de Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre – RS, Brasil.

Essa decisão, um tanto inesperada, traz uma visão mais ampla do teletrabalho, que antes era encarado como uma forma bem sucedida de trabalho, por três fatores: a) Produtividade elevada, b) Custos reduzidos e c) Aumento da qualidade de vida (ROCHA, 2018, p.157). Mas que também gera novos desafios de gestão, controle e qualidade do serviço:

Apesar da constatação simplificada de que a produtividade do trabalhador tende a aumentar quantitativamente quando ele atua isoladamente a distância, também se reconhece que o modo de administrar o envolvimento do trabalhador tanto com os gestores como com os colegas de trabalho tem influência significativa no tipo de resultados encontrados.

No caso específico da Yahoo, uma empresa de trabalho imaterial, vem à tona a ideia de que a simples produção de conteúdo, em si, não é o suficiente, uma vez que o contato social exerce um papel importante na “produção de ideias inovadoras” (ROCHA, 2018, p.157).

Mesmo com o uso de Tecnologias para realização de trabalhos a distância facilitando, em tese, a produção e a criatividade, isso nem sempre é verdade, uma vez que o uso dessas tecnologias tendem a criar um trabalho automático, em que o trabalhador se baseia em modelos de ideias e serviços já realizados antes (ROCHA, 2018, p.157).

Também entra em cena a questão da autonomia, conforme questionado por Rocha (2018, p.157):

Apesar das diferenças em relação ao controle e à autonomia do trabalho encontradas entre teletrabalhadores assalariados e independentes e mais ou menos qualificados, demonstra-se que tal modalidade de trabalho tende mais à flexibilização do que à autonomia. A autonomia pressuposta no teletrabalho em relação ao tempo e espaço muitas vezes não representa real controle dos trabalhadores, uma vez que são submetidos a grandes exigências de produtividade, adaptabilidade, precisão, inovação etc.

Assim, em vez de uma autonomia real, o que existe é apenas uma mudança nas formas de controle e fiscalização, que obrigam o empregado a se adaptar, adotando meios e medidas que tornem o trabalho mais flexível.

E mesmo essa flexibilização tende a ocasionar sobrecarga de trabalho, uma vez que os meios tecnológicos próprios do teletrabalho podem ser facilmente usados para aumentar a carga de trabalho, como uma forma de compensar a falta de mão de obra. Essa tática, de acordo do Barros e Silva (2010), é muito comum em empresas multinacionais (ROCHA, 2017, p.159).

### 3.2 Estágio em uma Companhia Multinacional

Em busca da aplicabilidade e dos impactos do teletrabalho no contexto de uma companhia multinacional, Igor Leal Aderaldo<sup>7</sup>, juntamente com Carlos Victor Leal Aderaldo<sup>8</sup> e Afonso Carneiro Lima<sup>9</sup>, realizaram entrevistas<sup>10</sup> com alguns dos estagiários e ex-estagiários desse ramo.

Segundo o autor do artigo, “as entrevistas permitem ao pesquisador perceber o que pensam, fazem e sentem os entrevistados sobre determinada temática” (ADERALDO, 2017, p.520), sendo esta a estratégia mais recomendada para esse tipo de análise.

Suas conclusões acerca das vantagens e desvantagens do teletrabalho nesse contexto serão expostas a seguir.

#### 3.2.1 Trabalho e Estudo

De acordo com os autores da entrevista, no que diz respeito ao relacionamento dos entrevistados com suas respectivas instituições de ensino, as condições mais valorizadas pelos estagiários são: a) A maior liberdade para gerenciar os afazeres do dia a dia e b) a capacidade de poder focar em várias atividades diferentes (ADERALDO, 2017, p.521). Embora isso muitas vezes faça com que o trabalho se sobreponha, até certo ponto, aos afazeres acadêmicos. Como Aderaldo (2017, p.522) registra:

Mistura, mas não atrapalha. Antigamente eram bem separados quando estagiava sem teletrabalho, faculdade e estágio, e eu só tinha tempo para estudar à noite [...] como agora eu posso misturar um pouco, eu acho melhor. (Entrevistado 6)

---

<sup>7</sup> Mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

<sup>8</sup> Mestre em Administração de Empresas pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

<sup>9</sup> Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA-USP); Professor Adjunto do PPGA-UNIFOR.

<sup>10</sup> ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos de teletrabalho em uma companhia multinacional. SciELO. Vol. 15/2017, p. 511 - 533.

De forma geral, a flexibilização dos afazeres é algo muito estimado pelos estagiários, facilitando a organização das atividades a serem realizadas, tanto do trabalho quanto da universidade (ADERALDO, 2017, p.522):

[...] é muito bom assim; quando eu estou em semana de prova, eu posso me organizar... Em administração, eu sempre tenho um trabalho em equipe, então a flexibilidade de horário me ajuda muito. (Entrevistado 5)

Além da maior liberdade para focar nas mais diversas atividades, também se valoriza a maior liberdade quanto ao local da realização do trabalho, sendo essa qualidade valorizada pelos entrevistados de forma praticamente unânime, visto que isso reduz o tempo de deslocamento do estagiário, tornado tudo mais prático e simples. Tudo isso faz com que as duas atividades, trabalho e estudo, se tornem compatíveis (ADERALDO, 2017, p.522):

Sim, é supercompatível; a flexibilidade ajuda muito em relação ao home office mesmo, porque eu estava na faculdade e não precisava sair de lá para fazer as atividades. Isso é bastante positivo para desenvolver o trabalho em qualquer local, principalmente na faculdade, que é um ambiente bem interessante para se trabalhar. (Entrevistado 11)

Contudo, embora o teletrabalho proporcione maior liberdade de ação e decisão por parte dos estagiários, a necessidade de viajar para outros lugares em prol da realização de treinamentos e outras questões típicas desse tipo de trabalho, foi encarado como um grande ponto negativo.

Embora existisse a possibilidade de o estagiário recusar a viagem, esta era uma possibilidade de aprendizado e experiência únicas, o que gerava grande insegurança, uma vez que todos os treinamentos eram realizados, regra geral, na matriz da empresa. Isso não atrapalhava somente o investimento pessoal referente ao estudo, mas também a vida pessoal dos indivíduos (ADERALDO, 2017, p.522):

Eu tinha algumas viagens e alguns treinamentos, mas eu sempre pesava para tomar a melhor decisão. Quando eu estava em Belém, eu realmente não perdia aula. (Entrevistado 2)

A parte negativa pela questão de programa de estágio são as viagens para reuniões. Eu acabo tendo que faltar à aula, perder algumas provas. [...] na volta pode ser meio complicado de retomar dependendo do período que você tem que faltar. O prejuízo que eu tive é que eu acabei atrasando um pouco a graduação, tive que atrasar um pouco as disciplinas...mas foi voluntário, porque queria me formar somente ao terminar o contrato de estágio. (Entrevistado 11)

Praticamente todo mês nós tínhamos que estar viajando por conta de reuniões e treinamentos. Muitas vezes, a gente acabava tendo que estar longe de casa em datas importantes na nossa vida pessoal. Meu próprio aniversário eu passei em uma reunião de ciclo. (Entrevistado 3)

### 3.2.2 Carga Horária

Na entrevista, também foi notada uma grande preocupação pela carga horária do trabalho, que muitas vezes “ultrapassavam às 30 (trinta) horas semanais” (ADERALDO, 2017, p.523).

O grande ponto da controvérsia girava em torno das chamadas horas parceladas de trabalho, em referência às tarefas realizadas fora do horário regular, e que muitas vezes geravam excesso de trabalho. Isso tendia a prejudicar a qualidade dos serviços prestados pelo estagiário e a eficiência do mesmo, além de atrapalhar nos afazeres universitários. Tudo isso contribuiu para que grande parte dos entrevistados considerasse a administração do tempo como algo quase impraticável (ADERALDO, 2017, p.523):

Assim... Eu era bem disciplinada em relação ao começo do trabalho, aquele horário de pico... era importante que eu estivesse ali, né? Se eu pudesse escolher entre às vezes estar fazendo algum trabalho, 21h00 ou 22h00... eu priorizava trabalhar em horário comercial por ter acesso a outras pessoas e informação mais rápida. Mas, às vezes, eu tinha que exceder mesmo o horário de trabalho, seja porque usei o horário para resolver coisas pessoais, seja porque era necessário para finalizar determinadas demandas... como eu te falei, eu achava que o tempo era infinito; então se eu chegasse da faculdade as 23h00, eu acreditava que eu ainda conseguiria resolver aquela demanda até as 4h00. [...] Eu colocaria que eu trabalho o mesmo que eu trabalho hoje: 40 horas semanais. (Entrevistado 2)

[...] tinha horário para começar, mas não tinha horário para terminar. (Entrevistado 10)

Você acaba se adequando ao horário da sua chefe, então, a gerente tinha horário para começar, mas não tinha horário para terminar. Começávamos as 8h00, mas não era raro precisar ficar até 2h00 ou 3h00 da manhã discutindo alguma coisa. Como eu fazia as apresentações e análises de dados, era muito comum eu ficar até 2h00 o 3h00 explicando o que tinha feito. [...] Ultrapassava as 30 horas semanais, era “fácil” eu trabalhar em fim de semana. Em média, se eu somar os dias que trabalhei fim de semana e colando nos dias úteis, eu trabalhava 50 horas por semana... fácil e sem exagero. (Entrevistado 10)

Contudo, se verificou que, em alguns casos, os estagiários viam como sua obrigação se adaptar ao extenso horário de serviço, encarando esse fato como um “código de conduta” (ADERALDO, 2017, p.523), sendo uma vontade pessoal do mesmo, ainda que não haja tal exigência por parte da gerência.

Às vezes, inclusive, o estagiário escolhe esse tipo de rotina por iniciativa própria, com a intenção de mostrar que é competente e capaz de realizar o trabalho (ADERALDO, 2017, p.524):

Não. Não é como se você se sentisse na obrigação de fazer. Mas, eram trabalhos e funções agregadoras, então não surgia como obrigação, mas como necessidade da equipe. (Entrevistado 10)

Os meus chefes respeitavam o horário, mas eu me colocava à disposição para estar disponível em determinados horários. Trabalhar em multinacional tem esse perfil mesmo. Determinadas demandas, determinadas apresentações, certas coisas teriam que ser feitas fora do horário de trabalho ou elas não seriam feitas. Os meus chefes explicavam o que tinha que ser feito e, se fosse preciso, eu passava do horário... (Entrevistado 2)

Isso traz à tona a questão do autoaperfeiçoamento para a vida profissional, no que, como o próprio autor declara, faz parte do processo para que os teletrabalhadores se tornem empreendedores de si (ADERALDO, 2017, p.524), na tentativa de se desenvolver uma disciplina digna de louvor.

Em outras palavras, a vontade de se provar bom o suficiente para o trabalho é justamente o que faz com que os estagiários aceitem as cargas horárias mais elevadas. Tudo isso remete novamente à questão da produtividade, que é levada muito a sério pelo teletrabalhador, uma vez que ele busca compensar a falta de visibilidade por parte do empregador com um trabalho acima da média. Tudo isso também se aplica aos estagiários em questão (ADERALDO, 2017, p.524):

Durante o estágio, os jovens buscam externalizar comportamentos e qualidades desejáveis do ponto de vista organizacional, objetivando a contratação ao final do período; tentam, dessa forma, adequar-se rapidamente às diretrizes e normas da empresa. (FERRAZ, OLTRAMARI e PONCHIROLLI, 2011). A preocupação da visibilidade da empresa e comparação com pessoas do escritório são alguns dos principais fatores de apreensão dos teletrabalhadores. Tal apreensão para mostrar seu trabalho e suas entregas faz com que exceda seus limites de horário, não tendo nenhuma remuneração adicional por isso (DAHLSTROM, 2013; NOONAM e GLASS, 2012; RODRIGUES, 2011).

De fato, o próprio entrevistador é compelido a reconhecer que, em concordância com o posicionamento de “Rohm e Lopes (2015)” e “Whittle e Mueller

(2009)”, a flexibilização do trabalho através do uso das novas tecnologias, que em tese objetiva aliviar a carga horária do trabalhador, tende a ocasionar, paradoxalmente, uma maior sobrecarga, prejudicando tanto a iniciativa quanto a autonomia do empregado (ADERALDO, 2017, p.524).

### 3.2.3 Vida Pessoal

As vantagens que o Teletrabalho oferece são várias, e bastante valorizadas, ainda que exista tal tendência para sobrecarga: a) Qualidade de vida, b) Mais tempo disponível, especialmente devido ao não ser mais necessário enfrentar o trânsito, c) A possibilidade de se dedicar à vários afazeres e d) Maior liberdade para administrara vida (ADERALDO, 2017, p.524). Tudo isso contribui para melhorar a vivência daqueles que optam por esse tipo de trabalho, sendo características muito valorizadas pelos entrevistados (ADERALDO, 2017, p.525):

Número 1, a flexibilidade; acho que é importantíssimo e funciona bem comigo. Eu acho horrível ter que bater ponto, chegar às 13h00 e sair exatamente às 18h00. E é muito complicado manter essa rotina de 13h00 às 18h00... A questão da flexibilidade é incrível. Hoje, por exemplo, eu tenho uma consulta médica às 17h00: eu posso acordar às 7h00, dar uma ajeitada no meu tempo e fazer o que eu preciso fazer até às 17h00. Acaba que você tem mais autonomia. (Entrevistado 5)

A facilidade de cumprir a meta a ser alcançada, graças ao uso dos devidos meios de tecnologia, além da criatividade que o trabalhador adquire para a realização da mesma, a possibilidade de escolher o local de trabalho e a economia de tempo de deslocamento, são qualidades muito estimadas pelos teletrabalhadores, uma vez que proporcionam mais conforto em conciliar a rotina de trabalho com as atividades pessoais (ADERALDO, 2017, p.525):

[...] o conforto também, de você estar na sua casa, de não estar dentro de um ambiente de trabalho, estar mais à vontade, vestido do jeito que você quiser. (Entrevistado 1)

[...] em relação à parte profissional, os pontos positivos, eu diria que a gente consegue ter a comodidade de estar em casa, né? A gente consegue ter um período de ócio criativo para desenvolver certas coisas (Entrevistado 2)

A maioria dos colegas vê como uma coisa boa, porque você vê muito o lado de você trabalhar em casa e não passar pelo trânsito. (Entrevistado 1)

... Eu acredito que o teletrabalho dê mais qualidade de vida, porquê embora tenha uma visita a cliente, pegar o carro e dirigir, não é uma coisa que você faz o tempo todo. Não precisa pegar trânsito, horário de pico, você não tem hora para entrar e sair do trabalho. (Entrevistado 3)

Todavia, apesar de todas as vantagens que podem ser usufruídas no teletrabalho, a capacidade de organizar o tempo, separando vida pessoal do trabalho, ainda se provou um desafio para os entrevistados. A falta de um horário fixo para as atividades laborais e uma certa dependência do acaso devido a demandas de última hora, acabam por afetar de forma considerável a rotina (ADERALDO, 2017, p.526):

Acho que a questão do horário mesmo, a gente acaba não tendo limite de horário para começar e terminar as coisas. Tu sempre tens a sensação de que quando chegares em casa você ainda vai conseguir fazer alguma coisa, quando na verdade você precisa de tempo para dormir e fazer outras coisas. Então, acho que um dos aspectos negativos do trabalho remoto é quando a gente acha que vai dar tempo de fazer tudo, quando na verdade a gente não tem todo esse tempo disponível. (Entrevistado 2)

Como você não tem horário fixo, você fica muito preso esperando algo acontecer para você estar de prontidão, além de você trabalhar às vezes a noite ou de madrugada para entregar alguma demanda. (Entrevistado 6)

Isso mostra que, em concordância com a visão de “Noonan e Glass (2012)” (ADERALDO,2017, p.526), a separação entre as duas vidas, pessoal e profissional, vai se tornando cada vez mais difícil à medida que esse tipo de trabalho se torna cada vez mais comum. Apesar da versatilidade e flexibilidade, existe a possibilidade de que o teletrabalhador se veja forçado a trabalhar além das horas semanais que a lei permite.

Esse expediente de trabalho frequente faz com que surja a realização de horas extras, afetando inclusive os dias de folga e até as próprias férias, sem que o teletrabalhador receba nada a mais por isso.

### **3.2.4 Convívio Profissional**

A ausência de orientação pessoal, e de convívio no ambiente de trabalho, se torna um problema, visto que são essenciais para o desenvolvimento profissional. Ainda que haja uma organização bem construída para que o teletrabalho seja

favorável e efetivo, a falta de contato torna tudo mais complexo, dificultando a troca de experiências e a solução de dúvidas e problemas (ADERALDO, 2017, p.527):

Então, na época que eu era estagiária, eu comentava com os estagiários da época que faltava um pouco mais de contato para que a gente pudesse tirar dúvidas... até mesmo que a gente criasse aquele clima organizacional de amigos ou parceiros de trabalho. Sentia falta disso. (Entrevistada 3)

A equipe sempre foi muito unida e amiga, nós somos amigos realmente, entretanto, nossos encontros são muito pontuais. Tinham reuniões mensais... então, a gente se via dez vezes no ano. (Entrevistado 7)

Essa solidão profissional, decorrente do isolamento social, pode fazer com que o teletrabalhador se sinta desmotivado, vendo-se obrigado a solucionar todos os problemas sozinho, e aprender o ofício por conta própria, e isso já havia sido percebido por “Barros e Silva (2010), Ordoñez (2012), Pérez, Sánchez e Carnicer (2007), Serra (2010) e Costa (2013), dentre muitos outros.” (ADERALDO, 2017, p.527):

Acho que falta muito; às vezes, eu até tento marcar um almoço com os executivos... porque eu sinto falta de ter uma equipe... (Entrevistado 5)

É complicado, porque você sente falta desse convívio. Você fica, às vezes, muito só. Às vezes, essa convivência com pessoal de trabalho é boa, porque você conversa, ouve, tem e troca experiências, essa convivência é benéfica. (Entrevistado 4)

Acho que o aspecto negativo principal é a falta de convívio com a equipe. Quando você está no escritório, você inevitavelmente acaba interagindo com todo mundo, mesmo que não seja da sua área isso já é um crescimento para você... por exemplo, eu tive a oportunidade de estar uma semana em Recife em uma mini-integração no escritório, teve um dia que cheguei cedo e tinha um cara que era gestor e foi conversar com uma pessoa de merchandising, e só nessa conversa que eu vi já foi um aprendizado que eu tive que eu não teria se estivesse em casa. (Entrevistado 8)

### **3.2.5 Aprendizado e Promoção**

No que diz respeito ao aprendizado, se percebeu que, embora o teletrabalho forneça vantagens em relação à produtividade e à capacidade de priorizar as tarefas, existe uma limitação de desenvolvimento, uma vez que o isolamento social atrapalha o intercâmbio de experiências entre colegas de trabalho, o que impede o

teletrabalhador de ter um parâmetro, e tende a tornar o seu trabalho “mecanizado” (ADERALDO, 2017, p.528):

Eu acho que quando a gente está no trabalho remoto ou externo, o desenvolvimento é muito prejudicado no sentido de exposição ao trabalho de escritório no home office, você está sozinho. Você demora mais a aprender as coisas; às vezes é um “ctrl C e ctrl V”, um clique eu uma opção que já faz aquilo que você demorou muito para fazer e que se você tivesse no escritório você viraria para um cara do lado e ele te ajudaria rapidinho. (Entrevistado 7)

Essa mecanização do trabalho nada mais é do que fruto de uma mudança, na forma como o conhecimento é passado, criando um aprendizado vazio, como se o trabalho perdesse o sentido e se tornasse apenas uma obrigação existencial sem propósito (ADERALDO, 2017, p.528):

O “ctrl C e ctrl V” citado pelo entrevistado corrobora a perspectiva de Rohm e Lopes (2015), em que a mecanização do trabalho mudou o processo educativo e de desenvolvimento do ser social pelo trabalho, resultando em uma transmissão de sentido com as próprias tarefas exercidas devido ao processo de isolamento social, tendo como consequência a fragmentação das atividades e de identidade do sujeito (SENNET, 2007).

Contudo, a maioria dos entrevistados classificaram como positiva a influência do teletrabalho no desenvolvimento profissional, visto que ele possibilita o desenvolvimento do profissional como pessoa, forçando-o a criar autodisciplina, iniciativa e senso de responsabilidade (ADERALDO, 2017, p.529).

Ou seja, uma vez que o teletrabalhador é, de certo modo, forçado a resolver as demandas do trabalho por conta própria, a necessidade de amadurecer e evoluir se torna mais óbvia (ADERALDO, 2017, p.529):

Então o fato de o teletrabalho te forçar a ser mais proativo. Isso agregou muito à minha postura profissional, eu ter que buscar mais do que esperar passivamente. (Entrevistado 8)

Ele me fez amadurecer muito... assim, a trabalhar com prioridades e disciplina. O teletrabalho exige de ti um tipo de produtividade que o trabalho fixo no escritório e tudo o mais, não exige. Então, se tu usares de forma produtiva, tu consegues ter uma produtividade muito maior. (Entrevistado 2)

Também teve a questão da visibilidade por parte do empregador, que é tida como essencial para a ascensão de carreira, e que devido à natureza do teletrabalho, se torna mais difícil se comparada ao trabalho presencial. Essa visibilidade existe de forma periférica, se resumindo a alguns poucos setores da empresa, mas não alcança toda a organização (ADERALDO, 2017, p.530):

Eu conseguia sim, não em nível São Paulo e outras regionais, mas as pessoas que estavam junto comigo conseguiam ver, sim, perceber as coisas que eu fazia, mas só em nível regional... eu acho que o pessoal do escritório tinha muito mais visibilidade que a gente, principalmente quando se fala do Norte e Nordeste. (Entrevistado 3)

E se torna muito provável que, para compensar a falta de visibilidade, o empregado se force a trabalhar além do normal, gerando sobrecarga, e sem que receba nada a mais por isso (ADERALDO, 2017, p.530).

De qualquer forma, o autor enfatiza que, apesar da ausência de visibilidade e proximidade do local de trabalho ser tidas como uma dificuldade relevante, e ainda que o aprendizado seja mais demorado, os entrevistados reconhecem que o teletrabalho os ensinou a terem maior pro atividade e independência, devido ao amadurecimento que é necessário ser desenvolvido nesse tipo de trabalho (ADERALDO, 2017, p.530).

### **3.3 Dualidade**

Então, o que se percebe nos tópicos anteriores é uma variedade de vantagens e desvantagens relacionadas ao teletrabalho. E essa dualidade é bem resumida por Michel Carlos Rocha Santos (2017, p.7) que, em citação a Cavalcante e Neto, expõe:

Quanto aos Teletrabalhadores, o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, racionalização das atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, notadamente nos grandes centros urbanos, com a inclusão de trabalhadores portadores de deficiências físicas ou mentais. Em contrapartida, o teletrabalho pode implicar na redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas do lar com despesas para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado para o trabalho, com prejuízos à saúde do trabalhador. (CAVALCANTE E NETO).

A questão da autonomia e da flexibilidade são pontos bastante debatidos. De um lado, se tem a ideia de todas as vantagens que essas duas características podem fornecer, mas também existem os riscos, a exemplo de como, muitas vezes, a carga horária de trabalho ultrapassa àquela que é permitida por lei, além de todos

os gastos que o teletrabalhador tem por usar recursos fora do local comum de trabalho, e a redução do tempo dedicado à vida pessoal (ADERALDO, 2017, p.530).

Tudo isso, inclusive, acaba gerando riscos em relação aos direitos trabalhistas que já foram conquistados, tornando-os difusos e de aplicação confusa, “como o registro de acidentes de trabalho, licença médica e licença-maternidade, férias e limitação da jornada semanal” (ROCHA, 2018, p.159). Deixando claro que o tema tratado é mais complexo e delicado do que, a princípio, se pode pensar, e requerendo “atenção por parte da organização, dos líderes e dos próprios trabalhadores” (ADERALDO, 2017, p.530). Detalhes que não podem ser ignorados pelo Legislador.

## **4 TRATAMENTO JURÍDICO DO TELETRABALHO**

### **4.1 Antes da Reforma Trabalhista**

A legislação brasileira apresentou, através da alteração do artigo 6º da CLT decorrente da lei 12.551/2011, uma relação de igualdade entre os trabalhos realizados a distância e aqueles que eram realizados presencialmente (ROCHA, 2018, p.155):

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.

Essa alteração foi bem vista por aqueles que defendiam o teletrabalho, porém com Rocha (2018, p. 155) relata essa regulamentação ainda era vista como vaga, se tratando apenas de uma garantia de que ambas as formas de trabalho teriam o mesmo tratamento jurídico. No entanto, muitas dúvidas ainda existiam, especialmente em relação ao controle de jornada do trabalhador a distância, e se este teria ou não direito ao pagamento de horas extras. Pontos importantes, e que exigiam um tratamento mais específico.

Era claro que essas grandes lacunas, em parte devido aos avanços tecnológicos, exigiam a modernização e atualização da lei, o que levou o legislador,

após a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), a criar a previsão legal do teletrabalho (Capítulo II-A do Título II da CLT, nos artigos 75-A a 75-E) na legislação trabalhista nacional (MARTINS FILHO, 2017, p.3).

## 4.2 Após a Reforma Trabalhista

Todavia, apesar dessa regulamentação mais abrangente, que de forma louvável trouxe mais segurança jurídica, tanto no que abrange as pessoas que vivenciam esse tipo de trabalho como na maior facilidade de implementação do teletrabalho pelas empresas (BETTIATO, 2017, p.47), muito se questionou sobre se essa lei seria suficiente. O que será analisado adiante, com base na doutrina já consolidada e no direito comparado (FINCATO, 2019, p. 63):

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. 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.

Como Denise Fincato (2019, p.63) bem observa, o artigo 75-A já deixa claro o fim da equiparação genérica que foi dada pela Lei 12.551 de 2011, abrindo toda uma nova regulamentação específica para o Teletrabalho. Cujos conceitos, passa a ser abordado no artigo seguinte.

No que diz respeito ao *caput* do artigo 75-B, alguns autores criticam a forma como o legislador abordou o conceito do tema. Ricardo Bettiato (2017, p.48), que segue essa linha de pensamento, destacou que o conceito presente no artigo foi apresentado de uma forma muito superficial, se limitando apenas a definir as características e o local em que será realizado. Enquanto a lei italiana, por exemplo, traz uma abordagem mais ampla, definindo não apenas o conceito, mas também os objetivos, como o aumento da competitividade e uma melhor conciliação do tempo

entre trabalho e vida pessoal<sup>11</sup>, algo também presente em legislações latino-americanas, como no caso da Costa Rica (BARBOSA, 2019, p.5).

Em contrapartida, Denise Fincato (2019, p.63-64) elogia a simplicidade dessa abordagem, defendendo que o legislador agiu de forma acertada ao apresentar o teletrabalho apenas como uma forma diferente de prestação de serviços, e não uma categoria a parte. Ou seja, na afirmação da autora, o legislador deixou claro, de uma maneira objetiva, que o teletrabalhador continua sob a proteção do código trabalhista, do mesmo modo que estaria se estivesse exercendo trabalho presencial.

É curioso notar que essa abordagem do legislador brasileiro, presente no artigo 75-B, é semelhante a que foi feita pelo legislador português, referente ao artigo 165 do Código Trabalhista de Portugal, no qual afirma que “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” (TOLEDO FILHO, 2017, p.185).

O ponto a ser analisado entre os dois, segundo o próprio Toledo Filho (2017, p.185), diz respeito a intensidade do trabalho, que de acordo com o legislador brasileiro, deve ser preponderante, ou seja, deve existir uma prevalência inequívoca sobre o trabalho presencial, sob pena de se desconfigurar o teletrabalho<sup>12</sup>. Nesse sentido, a lei brasileira, decorrente da reforma trabalhista, é mais clara e incisiva do que a lei portuguesa.

O parágrafo único do artigo 75-B, na análise de Rafael Lara Martins (2017, p.8), pecou no sentido de deixar uma grande lacuna interpretativa sobre as atividades presenciais que, porventura, o teletrabalhador viesse a realizar, trazendo com isso uma insegurança jurídica considerável. Coisa que é simplificada por Raphael Miziara (2018, p.38), que defende a presença ocasional do teletrabalhador no espaço físico da empresa, devido a reuniões por exemplo, como sendo previsível.

---

<sup>11</sup> Artigo 18 da lei italiana, § 1º: “Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (...)” (BETTIATO, 2017, p.48).

<sup>12</sup> O autor também destaca, na página seguinte, que o controle efetivo de jornada por parte do empregador também ocasionaria a descaracterização do teletrabalho, uma vez que seu propósito principal, que seria a autonomia para organizar o próprio horário de trabalho, estaria comprometido, não havendo mais porque afastar o teletrabalhador das regras gerais de jornada (TOLEDO FILHO, 2017, p.186).

De fato, Denise Fincato (2019, p.64) acentua que qualquer desempenho presencial de tarefas específicas, que o teletrabalhador precise realizar, pode perfeitamente ser definido no contrato de trabalho firmado entre as partes. Algo que é abordado no artigo subsequente:

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 do 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.

Se destaca aqui a previsão “expressamente”, deixando claro, na visão de Toledo Filho (2017, p.187), que o regime de teletrabalho será válido apenas se for devidamente escrito. Sendo especificado, inclusive, todas as atividades e objetivos do mesmo, sob pena de nulidade. Não se torna válido, portanto, nenhum acordo meramente verbal, presumido ou superficial<sup>13</sup>.

Em relação aos dois parágrafos seguintes, se percebe, à primeira vista, uma falta de harmonia, visto que apenas a primeira hipótese requisita a concordância do empregado, enquanto a segunda não (TOLEDO FILHO, 2017, p.188). Isso chega mesmo a causar estranheza em alguns autores, a exemplo de Franco Filho (2019, p.3), que afirma haver violação do tratamento igualitário, que deve existir em uma celebração de contrato.

A lógica desses parágrafos, de acordo com Toledo Filho (2017, p.188), seria a afirmação de que o teletrabalho é uma “modalidade laboral de exceção”. Ou seja, é necessário que o trabalhador concorde em participar dessa modalidade (§ 1º), no entanto, o empregador teria legitimidade para reintegrar esse trabalhador ao regime normal de serviço, caso houvesse necessidade plausível (§ 2º).

Como Cavalcante (2019, p.122) bem coloca, o que está no § 2º do artigo em questão não tem caráter absoluto. Se trata apenas de uma possibilidade fornecida

---

<sup>13</sup> Essa característica também pode ser encontrada nos “ordenamentos mexicano (Lei Federal do Trabalho, artigo 318), português (Código do Trabalho, art. 166.5) e espanhol (Estatuto dos Trabalhadores, artigo 13.2).” (TOLEDO FILHO, 2017, p.187), além do colombiano e equatoriano (BARBOSA, 2019, p.3).

pela lei, e que deve ser justificada, para que o empregador não incorra no ato ilícito de abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil.

O legislador, nesses termos, entendeu que essa alteração de modalidade, prevista nos parágrafos supracitados, deverá sempre respeitar a manutenção da condição mais benéfica ao empregado, presente no artigo 468 da CLT (FINCATO, 2019, p. 67). O que, inevitavelmente, vai exigir a concordância do trabalhador em ambas as hipóteses (TOLEDO FILHO, 2017, p.188).

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.

Mais uma vez, a simplicidade do artigo causa temor, com Bettiato (2017, p.49) apontando que, em decorrência da posição vantajosa do empregador, existe um grande risco de que a responsabilidade empresarial seja passada ao trabalhador, em decorrência da flexibilidade resultante do teletrabalho.

Apesar de tal simplicidade, Toledo Filho (2017, p.188) reafirma que a interpretação do artigo 75-D, em respeito ao que determina o artigo 2º da CLT, deve obedecer a atribuição de todos os riscos do empreendimento, decorrentes do teletrabalho, ao empregador. E que qualquer despesa, que o empregado possa vir a ter referente aos equipamentos, deve ser reembolsada.

Miziara (2018, p.4), em complementação ao que foi afirmado acima, atenta para o risco de haver alguma interrupção das atividades do teletrabalhador, devido a motivos e acontecimentos fora de seu alcance. Não podendo o empregado ser responsabilizado por isso, uma vez que coisas assim fazem parte dos riscos do empreendimento.

Em outras palavras, o fato de a lei exigir a previsão em contrato não exclui o empregador das responsabilidades que ele possui em relação aos gastos decorrentes do teletrabalho, não podendo ele transferir isso ao empregado (CAVALCANTE, 2019, p.121).

Alguns percebem, no entanto, que o Legislador Brasileiro não atingiu todo o potencial que o art. 75-D poderia ter. Questões como a responsabilidade do empregador pelo material destinado ao teletrabalho, bem como o dever de orientar o

empregado sobre a sua própria responsabilidade de zelar pelo equipamento fornecido, foram bastante negligenciadas. Especialmente se comparada a lei brasileira com outros ordenamentos, como Bettiato (2017, p.49) aponta, em relação à lei italiana (artigo 18, no parágrafo 2º), e Cavalcante (2019, p.121) afirma, em relação a lei portuguesa (artigo 168, I, II e III).

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.

E por fim, o disposto no artigo 75-E. Que analisado de forma literal, se entende que o empregador tem apenas o dever de instruir o empregado, deixando de ter qualquer responsabilidade no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho e às normas de saúde e segurança (MIZIARA, 2018, p.8; CAVALCANTE, 2019, p.123). E isso coloca o termo de responsabilidade, presente no parágrafo único, em uma posição juridicamente questionável (FRANCO FILHO, 2019, p.4).

Tudo isso transforma o artigo 75-E em uma tímida previsão legal, referente as questões de saúde e segurança, uma vez que o dispositivo deixa uma grande vaga interpretativa, tanto em relação aos deveres quanto as consequências, em caso de descumprimento. Coisa que outros países trataram com mais cuidado, e de forma mais clara, a exemplo de Portugal<sup>14</sup>, da Espanha<sup>15</sup> e do México<sup>16</sup> (TOLEDO FILHO, 2017, p.189-190).

Embora se note que o Legislador procurou seguir o disposto no artigo 157 da CLT, que dá ao empregador o dever de instruir seus subordinados acerca dos riscos e precauções devidos ao ambiente de trabalho, essa instrução não deve se resumir

---

<sup>14</sup> Art. 169.3, CT: “deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores” / art. 170.1: “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” (TOLEDO FILHO, 2017, p.189).

<sup>15</sup> Art. 13.4, ET: “los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad e salud resultando de aplicación, em todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo” (TOLEDO FILHO, 2017, p.189-190).

<sup>16</sup> O art. 330, inciso VI da Lei Federal do Trabalho determina, como obrigação especial dos inspetores do Trabalho, a prática de “visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad” (TOLEDO FILHO, 2017, p.190).

a um simples e genérico manual. Portanto, essa instrução deve ser entendida da forma mais ampla possível, estando o empregador incumbido de realizar esse feito com maestria (FINCATO, 2019, p.69).

## **5 COSIDERAÇÕES FINAIS**

A previsão do teletrabalho na reforma trabalhista, sem dúvida, representa um marco histórico no ordenamento nacional, por apresentar pela primeira vez uma abordagem mais ampla e detalhada sobre um tema que, como foi visto, não é atual.

O teletrabalho é um tema complexo, e de aplicação muito ampla nas mais diversas áreas de atuação profissional, sendo uma ferramenta muito útil no mundo moderno, cada vez mais globalizado. E devido a toda essa amplitude, deve ser tratado, juridicamente, de forma cuidadosa.

O legislador, apesar de ter criado uma lei prática e simples sobre o tema, ainda deixou um pouco a desejar, devido ao não preenchimento de lacunas que dariam maior luz jurídica, algo que evitaria interpretações erradas ou mal intencionadas. O que pode ser consertado no futuro, justamente devido a simplicidade da referida lei, que a torna bastante versátil.

Esse novo ordenamento nacional se assemelha ao de outros países, e em alguns pontos, chega a ser mais apropriado, além de também ser mais flexível.

O que também se nota é que os artigos que se referem ao teletrabalho são, até certo ponto, complementados por outros artigos, tanto do Código Trabalhista como do Código Civil, além da subordinação aos princípios constitucionais e trabalhistas. Isso também serve de argumento para a simplicidade da norma.

Se conclui, por tanto, que o legislador, apesar de querer apresentar maior luz sobre o tema, procurou agir de forma cautelosa, construindo uma base inicial, e desenvolvendo o tema à medida que o contexto nacional, sobre o teletrabalho, se desenrolasse de forma mais clara.

E tudo isso abre novas oportunidades para pesquisas futuras, nas mais diversas áreas do saber, além da área jurídica.

## REFERÊNCIAS

ADALBERTO MARTINS; AMARAL, Felipe Marinho. **O direito à desconexão no ambiente de trabalho**. Revista dos Tribunais. Vol. 202/2019, p. 201 – 221.

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. **Aspectos críticos de teletrabalho em uma companhia multinacional**. SciELO. Vol. 15/2017, p. 511 - 533.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Resende. **O teletrabalho, o Direito à Desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática**. Revista dos Tribunais. Vol. 169/2016, p. 116 - 126.

BARBOSA, Washington Luís Batista. **Teletrabalho, uma análise comparada da legislação: Brasil, América Central e América Latina e Europa**. Revista dos Tribunais. Vol. 205/2019, p. 247 – 256.

BARREIRO, Bernardo Ottoni Braga; SILVA, Bruna Bier da. **Considerações acerca da atividade telelaboral no âmbito da saúde**. Revista dos Tribunais. Vol. 168/2016, p. 183 – 195.

BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: A reforma trabalhista em contraponto com as perspectivas europeia e italiana**. JusLaboris. 2017, p. 46 – 56.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **A tecnológica, o teletrabalho e a Reforma Trabalhista**. JusLaboris. 2019, p. 112 – 124.

FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. JusLaboris. 2019, p. 58 – 72.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **O teletrabalho após a reforma trabalhista**. Revista dos Tribunais. Vol. 200/2019, p. 135 – 144.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

JUCÁ, Bruna Simoni. **A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho**. Revista dos Tribunais. Vol. 204/2019, p. 247 – 270.

LARA MARTINS, Rafael. **O teletrabalho e o PL 6.787/2016**. Revista dos Tribunais. Vol. 181/2017, p. 151 – 166.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **A reforma trabalhista no Brasil**. Revista dos Tribunais. Vol. 181/2017, p. 19 – 29.

MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: Incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista dos Tribunais. Vol. 189/2018, p. 61 – 80.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. JusLaboris. 2017, p. 36 – 45.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: Aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo**. Revista dos Tribunais. Vol. 167/2016, p. 183 – 208.

PORTELINHA NETO, Antonio Gonçalves; LIMA, Laís de Carvalho. **Deficiente e desempregado? O teletrabalho como mecanismo de readaptação**. JusLaboris. Vol. 20/2016, nº 2, p. 67 – 78.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: Conceituação e questões para análise**. SciELO. Vol. 16/2018, nº 1, p. 152 – 162.

SANTOS, Michel Caros Rocha; MIRANDA, Michelly Cardoso. **A eficácia horizontal dos Direitos Fundamentais: A proteção à intimidade e vida privada no teletrabalho em face da era virtual**. Revista dos Tribunais. Vol. 175/2017, p. 95 – 115.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do Direito Comparado**. JusLaboris. Vol. 83/2017, nº 3, p. 178 – 192.