

TELETRABALHO: A FLEXIBILIDADE DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA

TELEWORKING: A FLEXIBILITY OF THE CONCEPT OF SUBORDINATION IN THE LABOR REFORM

Idiran José Catellan Teixeira ¹

Marlon Colman Dias²

RESUMO

Quando falamos de uma atividade laboral por si só, esta já tem relevância social, uma vez que ter um trabalho digno é direito do indivíduo, estabelecido e assegurado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1990. Trabalho digno este qualificado pelo emprego, pelos direitos, pela proteção e o dialogo estabelecido entre empregador e empregado. Por finalidade, todos estes requisitos devem estar presentes no Teletrabalho, já que apesar de não assumir uma forma dita comum, ainda é uma atividade laboral. O trabalho não é executado em sua totalidade dentro de uma empresa, más ao contrario disto, aqui, o trabalho em sua grande margem é executado fora do ambiente convencional. De toda forma, é importante abordar a temática sobre um ponto de vista atual e que esteja em consentimento com as novas mudanças, sempre analisando a norma positivada, as decisões de jurisprudência e os contratos em suas individualidades, visto que fazemos parte de uma sociedade pautada na transformação e mudança de relações.

Palavras-chave: teletrabalho; transformação; convencional;

¹ Dr. Idiran José Catellan Teixeira, graduado em direito pelo Centro Universitário da Grande Dourados, professor universitário titular, advogado atuando na área de direito e Processo Civil, do Trabalho, Consumidor, Previdenciário e Bancário. Pós-graduado em direito e Processo do Trabalho pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal, Pós-Graduação especialização em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estácio de Sá. Presidente da Comissão de Apoio ao Advogado Recém Ingresso da 4ª. Subseção da OAB/MS-Gestão 2013/2015.
Endereço eletrônico: catellan@hotmail.com

² Acadêmico do 9 semestre do Curso de Direito do Centro Universitário da Grande Dourados (UNIGRAN)
Endereço eletrônico: marlon.dias.cb@gmail.com

ABSTRACT

When we speak of a labor activity by itself, it already has social relevance, since decent work is the right of the individual, established and guaranteed by the International Labor Organization (ILO) in the year 1990. Decent work is qualified by the employment, rights, protection and dialogue between employer and employee. By purpose, all these requirements must be present in Telework, since despite not assuming a common form, it is still a work activity. The work does not run in its entirety within a company, but instead, here, work on its large margin runs out of the conventional environment. In any case, it is important to approach the theme from a current point of view and to be in agreement with the new changes, always analyzing the positive norm, the decisions of jurisprudence and the contracts in their individualities, since we are part of a society ruled in the transformation and change of relationships.

Keywords: teleworking; transformation; conventional.

INTRODUÇÃO

Em meados do século XX, o mundo entrava em profundas transformações em vários âmbitos, relacionados à individualidade ou a coletividade, quando temos o advento da chamada terceira revolução industrial, ou como alguns doutrinadores preferem nomear de técnico-científica, temos o emprego de um processo industrial diferente, aqui, este é marcado pelo conhecimento e avanço tecnológico sempre pautado por uma pesquisa aprofundada.

Como se observa não é o produto final que tão somente importara, más este cominado com o conhecimento de seu idealizador, tudo relacionado à globalização está ligado com tal etapa revolucionaria.

É a partir disto que, modernidade, informatização, praticidade, todos estes sinônimos hodiernos são cada vez mais necessários para que se conceba uma existência real de um funcionalismo em relação a tudo que engloba o homem moderno. Incluindo no tocante as suas relações trabalhistas, sobre isto que versa o teletrabalho.

Uma prática trabalhista que apesar de recorrente, ainda encontra inúmeras questões que aparentam obscuridade e um ponto que cumpre salientar atualmente, é como a reforma trabalhista ocorrida em 2017, legislou sobre a temática.

Assim, este trabalho tem por finalidade analisar quais pontos positivos e quais pontos ainda persistem enigmáticos, abrangidos pela reforma acerca do teletrabalho.

Incoerente seria um trabalho que visa abordar a atualidade, más que não acabe expondo como ocorre o surgimento do tema em abrangência, as transformações sociais, e os

efeitos positivos e/ou negativos recorrente destas. Todos estes se encontram como objetivos secundários em relação ao trabalho.

No concernente ao direito trabalhista, ocorre esta gradual mudança nas formas de prestações laborais, com o advento da tecnologia e a facilidade que esta trouxe, acaba surgindo novas formas de serviço, dentre eles, um com grande importância no direito atual e que se mostra cada vez mais utilizado. Sua validade e eficácia, porém, ainda encontram empecilhos, uma vez que temos pouca legislação e jurisprudência acerca do tema, aborda-lo é tornar a sua prática mais comum, afastando o receio por parte dos empregadores e empregad

1. ANTECEDÊNCIA AO TELETRABALHO E ORIGEM

1.1 Transformações na sociedade

Com o intuito de entendermos como se deu a origem do teletrabalho, devemos regredir historicamente, desde os primórdios trabalhistas, definindo assim o ponto de partida e dando a devida importância a algumas mudanças nas relações trabalhistas mundo a fora.

James Watt³, matemático renomado e engenheiro britânico foi o responsável por dar início a uma grande mudança na máquina a vapor, a qual foi capaz de dar propulsão a moinhos e tornos, tudo isso no ano de 1769. Assim possibilitava a esta dar movimentação a barcos, locomotivas, mas principalmente impulsionar as indústrias, dando uma produção em maior escala, com uma quantidade menor de tempo gasto, a partir disto iniciou-se a chamada revolução industrial, ocorrendo uma transformação na forma de trabalho da época.

Porém, conforme o trabalho crescia nas indústrias, aumentavam todos os problemas em volta desta, condições de trabalho que muitas vezes não traziam a menor dignidade ao trabalhador, e como este não tinha direitos assegurados, acabava se submetendo a tais condições subumanas. Assim, ocorre à criação de movimentos que deveriam assegurar os direitos dos trabalhadores perante o dono da indústria, começaram greves, paralizações, deixando a indústria inutilizada. Começa a interferência do Estado perante a relação de trabalho, a fim de assegurar minimamente um direito ao trabalhador.

³ James Watt, tem uma obra de relevância gigantesca em seu nome, denominada James Watt: Making the World Anew, escrita por Bem Russell. A qual conta sua trajetória e relevância no tocante as mudanças que ocorreram nas indústrias. Todos os projetos e ideias de Watt são listados na obra em questão.

Surge com a segunda Guerra Mundial a denominada era pós-industrial, a qual estabelecia mudanças nas relações entre pessoas e principalmente o emprego de novas tecnologias. A sociedade desta época vem da era industrial, já abordada, porém para esta sociedade não era mais a indústria a maior detentora dos serviços de mão de obra, o principal trabalho agora se destaca como intelectual e não na forma de prestação bruta de serviços. Aqui é realizar uma atividade em vários locais, mesmo que não esteja presente nestes. Não tinham mais êxito às indústrias que se utilizavam tão somente do trabalho de suas máquinas e trabalhadores em condições precárias, más aqui, sobressai-se as indústrias que realizavam investimentos em comunicação e informações.

Damos surgimento à globalização que valoriza a criatividade das pessoas e abre os meios de comunicação, assim os produtos leves tomam proporções enormes. Comercializamos entretenimento e lucramos de forma grandiosa com isto. Diretamente o direito do trabalho sofre grandes consequências com a globalização, ligando-se as ofertas de emprego e ao surgimento de novas formas de trabalho, necessitando estas, de legislações.

Com a globalização financeira, a qual permite a melhor entrada e saída de capitais, as empresas não possuem um caráter nacional, más transcendem a este, passando a regular de forma transnacional, sempre objetivando o maior alicerce de tal movimento, o lucro. Aliando a globalização financeira ao modelo neoliberal temos uma flexibilidade perante as relações de trabalho, ocorre o desregulamento do direito laboral, não o torna fraco ou ineficaz, más tão somente, permite e este ir além.

Combinando a globalização e o aumento de tecnologias de produção, ocorrem características positivas a sociedade pós-industrial, porém observamos que também ocorrem no mesmo patamar as características negativas, negligenciando direitos sociais e enfraquecendo o Estado perante as empresas de caráter transnacional.

1.2 Efeitos da modernização em relação ao trabalho

As empresas precisaram modificar sua forma de lidar com os trabalhos e a relação com seus empregados, utilizando a benefício dos anos de programação de novas tecnologias e meios de comunicação. Temos então a modificação de relações, modernizando a mão-de-obra, não apenas em grandes empresas, más também em relação às pequenas. Porém com o

aumento de uso de máquinas temos a diminuição da força de trabalho do homem, este não é mais tão necessário no ambiente empresarial, ocorre assim então, a eliminação dos postos de trabalho, ocasionando um aumento de desemprego.

Dando início ao chamado Dumping Social, definido como as agressões contra o direito do trabalho, deixando o trabalhador cada vez com menos direitos e sob frágil tutela do judiciário. Desconsidera-se até o modelo capitalista, a fim de aferir uma vantagem mesmo que acabe desconsiderando direitos básicos ao trabalhador. Assim, o trabalhador aceitaria um salário menor, sua mão-de-obra teria um menor valor em relação a demais localidades. Tal prática acaba sendo condenada no tocante ao direito brasileiro.

Temos o aumento do mercado informal de trabalho, principalmente em território nacional, com ênfase nas grandes cidades, onde a taxa de desemprego é consideravelmente alta. Uma modalidade de trabalho que não necessita de um registro, para sua regulamentação. A inexistência de relação entre o trabalhador e um empresário é a marca de tal prática laboral. Vamos que a inclusão de tecnologias, a necessidade de emprego de trabalhadores especializados, que tenham formação e estudo nas melhores áreas, resultam de uma forma direta na prática deste mercado informal.

1.3 Da origem do teletrabalho

Já vimos às transformações ao longo da história que mudaram as relações de trabalho, os locais e o aumento da indústria, depois observamos como a utilização de tecnologia influenciou para cadenciar cada vez mais as práticas laborais, e é neste momento que temos o surgimento do denominado teletrabalho. Para entendermos sua origem, necessitamos primeiramente saber quem foi seu criador.

Jack Nilles nasceu em um estado da região centro oeste dos Estados Unidos, Illinois, trabalhava ativamente em Ohio exercendo a função de oficial das forças aéreas dos Estados Unidos, após concluir sua atividade como oficial, começou a trabalhar em projetos de naves espaciais para a força aérea americana, como parte de suas atividades, Nilles foi responsável por estudar formas que diversificassem os veículos para os setores civis. Com questões como engarrafamento e o tempo gasto para a locomoção e volta do trabalho, foi que Nilles começou a desenvolver a ideia de transformar a relação do trabalhador com o ambiente

do trabalho, deixando que o trabalhador não fosse até a empresa como diariamente acontecia. Após apresentar ideias e estas não serem recebidas positivamente, Nilles encerra suas atividades como oficial para produzir e desenvolver suas ideias revolucionárias.

No ano de 1972, acaba ingressando na universidade da Califórnia do Sul, exercendo o papel de diretor de investigação interdisciplinar, dando início a sua pesquisa formal sobre o teletrabalho. Em 1973 conduziu vários estudos que analisavam os impactos da tecnologia, assim aliou a telecomunicação ao transporte. Ocorre então a publicação de seu livro *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, tido como o livro original sobre o teletrabalho.

Funda no ano de 1980 a JALA International⁴, um grupo internacional de consultores, visando ajudar empresas e organizações governamentais, nas mais respectivas áreas do teletrabalho, como o desenvolvimento de estratégias desde treinamento a selecionar os trabalhadores que vão realizar tal prática laboral, as pesquisas do futuro impacto e os avanços da tecnologia. Ainda foi presidente do Telecommuting Advisory Council dos Estados Unidos, sendo que posteriormente ocupa o cargo de membro do Fórum Europeu de Teletrabalho e Telemática.

Por isso o antigo modelo de trabalho não tem mais eficácia e tende a diminuir consideravelmente, ainda mais ao analisarmos o crescimento e a preferência pelo teletrabalho. Todo o poder concedido ao empregador começa a perder sua força, uma vez que temos a maior liberdade e flexibilidade na relação de contrato. Tendo assim a diminuição de custos e a flexibilidade de toda uma relação.

⁴ O grupo criado por Nilles para o auxílio de empresas que queiram promover o teletrabalho. Ainda encontra o endereço de origem, podendo ser acessado em: <https://www.jala.com/>

2. DEFINIÇÃO E SINGULARIDADES EM RELAÇÃO AO TELETRABALHO

2.1 Teletrabalho como conceito

Mediante o estudo etimológico, teletrabalho é concebido como a pratica laboral realizada distante da empresa em si, devemos notar que tal conceito não foi bem definido pela doutrina ou jurisprudência, uma vez que limitar uma forma de trabalho que tem como base inovar tal mercado, seria considerado até mesmo um retrocesso.

Segundo Manuel Martín Pino Estrada (2014, p. 74)

[...] o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação por meio do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.

Da referida explicação podemos tomar o conceito de teletrabalho, sendo de extrema importância para entendermos as implicações da CLT acerca da temática, pois na antiga consolidação das leis trabalhistas o teletrabalho não era abordado como sua importância exigia. Um exemplo era a definição do teletrabalho como aquele exercido em sua residência se restringindo a isto. Assim diminuindo sua abrangência. Porém como sabemos esta prática trabalhista vai além, não apenas o trabalho em residência, mas aquele praticado fora do ambiente de trabalho, sendo considerado até mesmo o praticado em cafeterias ou estabelecimentos do tipo.

Eram presenciais os resquícios da década de 1940 na antiga CLT, onde as concentrações de trabalhadores eram nos comércios e indústrias, necessitando-se de algum lugar físico para o exercício das atividades laborais. Todas as referidas modificações sobre o tema ocorreram gradualmente, como às primeiras mudanças no ano de 2011. A reforma ocorrida em 2017 dispõe de artigos próprios regulamentando previsões mínimas.

Toda esta prática trabalhista está intimamente ligada à telecomunicação e sua modificação para se adequar aos moldes da atual sociedade e suas necessidades. Seria, portanto, empregar o conjunto de comunicações à distância com a prática da atividade laboral, realizando a transformação de um modo de operação. Tais comunicações abrangeriam a forma de controle de um empregado pelo seu empregador, e como a equipe de uma empresa trabalharia, comunicando ideias, opiniões e projetos.

Inovando, ele rompe questões e rotinas diárias, traz para um novo patamar, possui um controle não físico de seu trabalhador, mas feito de forma virtual, mediante o meio de telecomunicação que ira abranger telefone, mensagens, aplicativos ou por estipulação entre o empregador e o empregado. O modo clássico aqui é dispensando, e a praticidade toma conta, não como forma de tornar o trabalho relapso, mas como forma de tornar a relação trabalhista a melhor possível.

Devemos salientar a definição de teletrabalho trazida por Pinho Pedreira que faz críticas veementes a outras definições, uma vez que teletrabalho necessita do emprego do uso de telemática, que é à base do conceito, o uso de uma comunicação estabelecida a distância, realizada através de uma rede.

Pinho Pedreira (2014, p. 84) traz a definição da seguinte forma:

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes.

Cumpramos ressaltar a definição do criador do teletrabalho (Jack Nilles), já abordado neste trabalho, ressaltando que “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” (1997).

2.2 TRAÇOS DO TELETRABALHO

Aqui devemos esquecer os moldes clássicos de concepção do trabalho, devemos sempre lembrar que se trata de uma nova prática laboral, de uma nova modalidade, empregando assim suas peculiaridades. Como características próprias que o define o teletrabalho, possui quatro bases:

À distância, não falamos de um local remoto que não possa ser identificado, que não possua as características básicas de uma indústria, como proteção ao trabalhador, etc. Damos ênfase em um local não convencional, aquele que seja distante da empresa, mas que possa atribuir características de trabalho, observando tais particularidades. Esse local pode variar, desde o domicílio do trabalhador, até mesmo uma cafeteria ou estabelecimento que promova a realização das atividades laborais.

Temos como segunda base do teletrabalho o não comparecimento, não basta tão somente que as atividades laborais sejam efetuadas fora do ambiente empresarial, como observamos no primeiro requisito. Aqui falamos de relação entre trabalhador e empresa, o contato tão somente será realizado mediante os meios de comunicação e tecnologias. Assim, se afeta diretamente o controle que o empregador terá sobre o empregado, sua fiscalização, etc.

O uso de tecnologia é o terceiro alicerce do teletrabalho, ora, não bastaria que o trabalho não fosse realizado na empresa e que não tivesse a relação direto do empregado com o empregador, inúmeros são os trabalhos de caráter autônomo, mas que não configuram o teletrabalho, se faz necessário que tenha o emprego de meios possíveis a realizar o trabalho e prestá-lo a empresa, conforme o acordo celebrado entre as partes, e é por isso que temos a utilização dos meios de tecnologia. Temos a união de tecnologias de comunicação e informação, sendo estes como computadores, e-mails, etc. Porém não falamos de um uso restrito dos meios de tecnologias, assim como não tratamos do exercício restrito do trabalho longe da empresa, devemos ter a ciência de que o trabalho deve ser realidade em sua maioria contento tais requisitos, sempre prevalecendo estes.

Como última base ⁵para a configuração do teletrabalho temos a questão referente aos horários de serviço, já que o teletrabalho tendenciosa a flexibilização de horário

⁵ Cumprir salientar, que trabalho possui características como: a subordinação, prazo determinado, que seja realizado na empresa e tenha sua presença. Conceito este bem diferente do adotado no teletrabalho

e ainda da jornada de trabalho, aqui ocorre a programação de suas atividades, vinculando a sua vida pessoal a seu trabalho, com os determinados tempos distribuídos e regulados. Apesar de ocorrer tal liberdade, o controle de trabalho não seria algo impossível, uma vez que se pode verificar mediante dados, registros, etc.

Devemos sempre salientar que embora o teletrabalho seja moldado na flexibilidade, em conceitos próprios, tudo poderá ser acordado entre o empregador e o empregado, para que assim ambas as partes possam aproveitar ao máximo as benéficas do teletrabalho.

3. LEGISLAÇÃO E O TELETRABALHO

3.1 Ausência de legislação e o advento da lei 12.551/2011

Com o advento da informática, tivemos inúmeras alterações acerca da forma como atividades corriqueiras eram executadas, tais atividades englobam até mesmo as laborais, porém nunca tivemos uma clara percepção do tema em meio à legislação, e é disso que se trata a lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011, a qual realizou uma alteração no artigo art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que informa que desde que caracterizados os pressupostos da relação de emprego, este será considerado, mesmo com um trabalho realizado em um ambiente diferente de uma industrial.

Anterior ao legislativo abordar a temática, as decisões proferidas por tribunais superiores já tratavam de uma forma coerente à temática.

Sustentava o Tribunal Superior do Trabalho (TST)

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

integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro desse novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do home office, não têm tais pagamentos natureza salarial, mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do home office obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário in natura, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. Agravo de instrumento desprovido. (TST - 6ª T - AIRR 62141-19.2003.5.10.0011 - Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado - DJ 16.04.2010.)⁶

Tal acórdão já dispõe que o teletrabalho exige que tenha uma subordinação entre empregador e empregado, observamos que este conceito pode, no entanto, ser mais abrangente, rompendo as barreiras do convencional. Más mesmo que saia do conceito comum continua sendo uma prática trabalhista, e que resguardar direitos e deveres para ambas as partes.

Temos então em 2011 o advento da lei 12.551, a qual modifica o artigo 6º,

“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.” (LEI 12.551, 2011).

Aqui os meios físicos de comando, dão lugar os meios de controle realizados por tecnologias e meios informatizados. Porém a definição do artigo 6º já encontrava respaldo jurídico, como observamos no julgado do TST, então qual seria a finalidade, de trazer um artigo que traz uma definição mais etimológica a um conceito que já estava sendo empregado

⁶ Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/8734323/pg-945-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-15-04-2010> acessado em: 29/09/2018

e executado em território nacional? Ora, encontrar respaldo na letra da lei ajuda a garantir a proteção do direito em si. Um trabalhador munido de proteção do direito brasileiro encontrará deveres e obrigações, deveres estes que podem auxiliar ao estado, como na seguridade social.

3.2A regulamentação perante a reforma da CLT

A reforma na consolidação ⁷das leis do trabalho aborda a temática relacionada ao teletrabalho em um capítulo especial, criado e intitulado como capítulo II-A da CLT, sendo a abordagem apontada nos artigos 75-A aos demais.

Aqui se deve obrigatoriamente ter o registro na carteira de trabalho e previdência social, além de estar estipulado no contrato celebrado entre as partes que a atividade laboral vai se destacar por ser teletrabalho.

Cumpramos observar que o comparecimento do empregado, para a realização de algumas atividades dentro da empresa, não descaracteriza a condição de teletrabalho, mas tão somente o fortalecem, já que este é baseado na flexibilidade, conforme aponta o artigo trazido pela reforma trabalhista:

“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”. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

“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”. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Como observamos anterior a reforma tínhamos a aplicação do artigo 6º, que foi objeto de uma lei de 2011, não tínhamos as especificações a respeito dos limites de controle de jornada, horas extras, responsabilidades, etc. Sendo assim tínhamos a aplicação de outras leis que visavam esclarecer o tema, mas apenas o tornava mais inseguro para as partes. Devido a este problema de aplicação, tínhamos uma grande insegurança com relação às decisões que seriam proferidas pelo poder judiciário. A adição da reforma trabalhista serve

⁷ Apesar de não ser bem aceita em alguns aspectos, notório é que a reforma trabalhista acaba ajudando a prática do teletrabalho, transmitindo algumas explicações, como direito e deveres.

para trazer mais segurança para as partes que desejam realizar um acordo buscando o exercício desta nova prática trabalhista.

Algumas situações ainda não encontram total definição trazida pela reforma trabalhista, como quem arcaria com as despesas de equipamentos, sendo que podem recair sobre qualquer uma das partes, mas tais despesas deverá estar disposta no acordo que ocorrer.

É de responsabilidade do empregador, alertar ao trabalhador os riscos que este corre, mesmo estando em um ambiente dito familiar. As precauções e cuidados também devem ser objeto de conversas entre as partes na relação que foi convencionada.

Cabe às empresas procurarem as acessórias jurídicas, a fim de normalizar e validar os contratos antes prestados, já que estes agora devem estar enquadrados em todas as normas e mudanças que a reforma trabalhista trouxe consigo. Já que o caráter recente da norma acaba deixando uma grande margem para erro por parte da empresa, a qual, por exemplo, não pode exigir muito do trabalhador, as atividades aqui repassadas ao trabalhador, não podem ultrapassar um limite lógico, que impossibilita a sua realização, ora, a ideia do teletrabalho é que sua prática ajude ambas as partes em uma relação trabalhista, não que venha a pesar sobre uma das partes, tornando-o extremamente esgotante.

CONCLUSÃO

É inevitável que ocorra a mudança, o direito em si é algo mutável que acompanha a sociedade, conforme ela se transforma, ele muda junto. Não seria diferente com o direito do trabalho, como vimos ao longo deste artigo o trabalho é algo essencial ao ser humano. Em um primeiro momento ocorrem as transformações nas sociedades, indo de um período ao outro, depois temos as mudanças nas relações de trabalho, criando-se novas formas e atualizando as existentes, para que possam condizer com os novos padrões estabelecidos.

Quando tratamos do teletrabalho, notamos que é algo praticado em nível mundial, com vários adeptos e simpatizantes. Ao analisarmos a questão nacional, vemos que em um primeiro momento não ocorre uma legislação clara acerca do tema, assim, utilizando de decisões e as particularidades em cada caso concreto, deixando um resquício de insegurança para as partes.

Como consequência da insegurança, ocorre na reforma trabalhista, uma maior preocupação em abordar o tema, assim, temos artigos específicos que o explicam, dão conceitos, impõe regras e deveres.

Vemos, contudo, que não são apenas benefícios que decorrem do teletrabalho, muito pelo contrário, agora devemos tomar cuidado com noções básicas, como a autodisciplina que o trabalhador terá consigo mesmo. Além claro, de ter a obrigação de separar o ambiente familiar do trabalho, uma vez que não seria bom que ocorresse por exemplo, a intromissão de sua família nas questões referentes ao seu trabalho e como executá-lo.

Apesar da reforma, da legislação, temos a ciência de que alguns pontos não estarem totalmente esclarecidos, devemos então partir para um diálogo entre o trabalhador e o empregador de serviços, lembrando sempre que tudo deverá ser acordado entre as partes, devendo haver o interesse de ambos, para que no fim não tornem cansativas a prática de uma atividade laboral que tinha como finalidade ajudar as duas partes nesta relação.

Uma forma de trabalho que aliasse todas as características positivas do emprego de tecnologia e comunicação à prestação de serviço merece todo nosso respeito e atenção, e mesmo que ocorram alguns pontos obscuros, não devemos retirar a importância do teletrabalho.

Ante o exposto, fica evidente que o teletrabalho vem como uma nova prática trabalhista que visa ajudar as partes, ocorrendo o mesmo retorno e benefício que um trabalho realizado dentro de uma empresa. Porém ao se depararem com alguns empecilhos, devem ambas as partes entrar em um acordo assim deverá ocorrer a melhor solução possível para o litígio. Sempre obtendo a melhor parte desta nova modalidade de trabalho.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Sonia Aparecida Menegaz Tomaz de. **Flexibilização, desemprego e direito ao trabalho**. 1.ed. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). São Paulo: Universidade de São Paulo, 1999.

BARRERO FERNANDÉZ, Antônio. **Teletrabalho**. 1. ed. Lisboa: Editorial Estampa, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 1.ed. Niterói: Impetus, 2007.

- CANDINI, Mariana Bastos. **Teletrabalho, Subordinação e Seus Reflexos**. 1. ed. São Paulo: Juruá, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2002.
- DRAY, Guilherme et al. **Código do Trabalho Anotado**. 4.ed. Coimbra: Almedina, 2005.
- F. A. Hayek. **Desemprego e política monetária**. 2.ed. São Paulo: LVM Editora, 2011.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **O teletrabalho e suas peculiaridades nas relações laborais**. 1. ed. Repertório IOB de Jurisprudência. São Paulo, n.6/97. Caderno 2, p.117, 1997.
- JURISPRUDENCIA, Tribunal Superior do Trabalho (TST), 15 de abril de 2010. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/8734323/pg-945-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-15-04-2010>. Acesso em: 29 set. 2018.
- LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12551.htm. Acesso em: 29 set. 2018.
- LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 set. 2018.
- MARTÍN, Manuel Pino Estrada. Teletrabalho e Direito. **O Trabalho a Distância e Sua Análise Jurídica em Face aos Avanços Tecnológicos**. 1.ed. São Paulo: Juruá, 2014.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2001.
- NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTR, 1991.
- NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. São Paulo: Futura, 1997.
- REGINA, Vera Loureiro Winter. Teletrabalho. **Uma Forma Alternativa de Emprego**. 1. ed. São Paulo: Juruá, 2005.
- ROMERO, Heitor Marques. et al. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico**. 5.ed. Campo Grande: UCDB, 2017.

ROBOREDO, Maria Lúcia. **Flexibilização do direito laboral no Cone Sul**. 1. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego diagnostico e alternativas**. 3.ed.São Paulo: CONTEXTO, 1999.

Submetido em 21.06.2019

Aceito em 16.07.2020