

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.net

Lei nº 13.467/2017 e o Trabalho *Home Office*: Evolução Tecnológica nas Relações de Trabalho

Daniela dos Santos Silva¹

1. INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de organização do trabalho estão ocorrendo constantes alterações que brotam e detém uma conexão trabalhista similarmente caracterizada, que não mais oferecem as peculiaridades de tempo, lugar e organização, adequadas das atividades comuns.

É notório o avanço das tecnologias em todos os campos de atuação na sociedade nos últimos tempos, e com isso surgiu uma modalidade peculiar de trabalho que dispensa o comparecimento dos prestadores de serviço no estabelecimento do empregador, ocorrendo esta prestação diretamente do local onde aqueles se encontram. Assim, com esse novo modelo de trabalho a mão-de-obra corporal humana é modificada pela atividade tecnológica.

¹ Bacharelada em Direito na Instituição Superior Raimundo Sá – IESRA.
E-mail: danisantossilva2223@gmail.com

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Ressalta-se que até pouco tempo atrás, apesar do crescente índice de prestação deste diferenciado serviço, não existia no Brasil nenhuma segurança jurídica para o empreendedor que quisesse trabalhar com essa nova modalidade de trabalho, faltando o reconhecimento pelo legislativo da relevância de tal atividade, uma vez que se apresenta com carácter inovador no âmbito das relações de emprego.

Assim, viu-se a necessidade de regulamentação do referido ofício, o que se deu em momento oportuno, a partir da elaboração da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Nova Reforma Trabalhista, que passou a disciplinar na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o que já acontecia na prática em diversas empresas e órgãos públicos, inclusive no Judiciário.

Tal modalidade de trabalho que nos referimos é a do *home office*, tratado na Lei nº 13.467/2017 como teletrabalho.

Tendo em vista o rápido desenvolvimento tecnológico, que vem acelerando a troca de informações e os meios de comunicação, a figura dessa nova modalidade vem se tornando cada vez mais frequente nas relações de trabalho, os quais, ainda que sem norma prevista na CLT, já estabeleciam regras para essa forma de trabalho. Desta forma, a fim de conferir uma maior segurança jurídica a essa modalidade de serviço, a Reforma Trabalhista passou a disciplinar o tema, acrescentando em seu dispositivo o Capítulo II-A ao Título II da CLT.

O presente trabalho tem o condão de discutir a importância relativa à alteração trabalhista advinda da Lei de nº 13.467 de 13 de julho de 2017, designada como teletrabalho, procurando considerar suas vantagens e desvantagens.

Para elaboração de tal artigo científico, houve a necessidade de reunir, inicialmente, um apanhado de informações gerais acerca do tema em estudo: conceitos e aspectos, bem como, analisar os dispositivos trazidos pela Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista. Foi feita a utilização de pesquisas bibliográficas com o intuito de dispor acerca da historicidade do teletrabalho, voltando-se para o viés de sua regulamentação, seguindo de uma análise direcionada para alguns dispositivos da lei que possibilitaram o desencadeamento de tal assunto.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Por ser algo voltado para as mudanças existentes na sociedade, contribui para o ramo da sociologia jurídica a análise de sua historicidade, além do comportamento humano nas suas relações entre pessoas.

2. A LEI Nº 13.467/2017 E O TRABALHO HOME OFFICE

Segundo Melo (2017), incontestavelmente a evolução da telemática e, por conseguinte, da informática e tecnologias móveis, modificaram intensamente as relações de trabalho vivenciadas no Brasil, especialmente a partir da década de 90, período em que diversas novas formas trabalho surgiram, dentre as quais se encontrava o trabalho à distância, remoto, *home office* ou teletrabalho, uma realidade claramente vivenciada nos dias atuais.

2.1 Teletrabalho ou home office

A Lei 13.467/2017 trata em seu artigo 75-A e seguintes, exclusivamente acerca do Teletrabalho, tal dispositivo veio regulamentar uma prática já muito usada nas empresas, no entanto não possuíam regulamentação, fator esse que gerou muitas ações trabalhistas por falta de regulamentação.

É comum pensar em trabalho realizado longe da empresa quando falamos em teletrabalho, contudo não está de todo errado, porém incompleto.

Alguns doutrinadores, bem como a jurisprudência, ao buscarem a correta definição de teletrabalho, entendem que este modelo não deve ter um julgamento hermeticamente cerrado, uma vez que se desenvolve de diferentes formas, efetivados à distância e com o uso dos instrumentos da telemática.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT, a Convenção nº 177 de 1996, já determinava o regime de teletrabalho, o qual foi elucidado pela Lei nº 12.511/11 no país.

A OIT preferiu trazer um conceito mais universal para esse modelo de trabalho, procurando defini-lo como sendo aquele trabalho realizado através do uso de novas tecnologias de informação e comunicação, em um local distante do escritório central ou instalação de produção, onde o trabalhador não tem nenhum contato pessoal com os colegas de trabalho. Assim a Organização não se aprofunda nos detalhes intrínsecos que marcam os diferentes tipos de Teletrabalho, sendo objetiva, apesar de genérica.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Nota-se, portanto, três pontos importantes para a caracterização do teletrabalho: a tecnologia, o lugar e a organização.

No que diz respeito a tecnologia se faz necessário que o prestador de serviço realize suas atividades através de equipamentos tecnológicos que permitam a execução das tarefas remotamente, no qual podemos citar os aparelhos celulares, laptops, palmtops e Internet de banda de alta velocidade. Já no que tocante ao lugar é preciso que a atividade seja prestada em centros de teletrabalho, no domicílio do prestador de serviço ou em qualquer outro lugar diferente da propriedade da empresa. Por fim, em relação a organização, alguns autores acrescem a ideia de que se faz necessário relações intervenientes, ou seja, teletrabalhador com empresa empregadora e cliente.

No entendimento do autor Luciano Martinez (2018), a modalidade de prestação laboral *home office*, constitui-se como sendo uma organização laboral através da qual aquele que presta os serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, no entanto, presente virtualmente, por meios telemáticos, na construção de objetivos contratuais do empreendimento.

De certa forma, a reforma trabalhista representou um grande avanço legislativo em prol dos avanços advindos da revolução tecnológica e sua inserção no cenário laboral, com suas inovações e aspectos, para assim, melhor atender a demanda de novas formas de prestação de serviços nas mais diversas áreas de conhecimento.

Em suma, pode-se dizer que o teletrabalho é a volta do trabalho em casa, assim como era realizado no artesanato, possuindo um diferencial, uma vez que agora os teletrabalhadores, apesar de distantes fisicamente, continuam conectados e conseguem manter contato em tempo real por meio de mensagens instantâneas, ligações telefônicas e envio de fac-símiles, por exemplo.

2.2 Vantagens e Desvantagens

Na seara trabalhista, uma série de vantagens e desvantagens podem ser observadas no que tange à nova modalidade de prestação de serviços em teletrabalho. Muitos são os benefícios, tanto para a empresa quanto para o teletrabalhador, entretanto, para ambas as partes também há danos a serem considerados.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Segundo Oliveira Júnior (2013), o teletrabalho traz algumas vantagens e desvantagens para a sociedade como um todo.

A redução de tráfego é a vantagem mais latente, uma vez que ocorre diminuição de demanda por transporte público e/ou redução de veículos particulares utilizados no deslocamento de casa para o trabalho; Pode beneficiar estratégias de desenvolvimento regional, pela possibilidade de absorção de mão de obra sem a necessidade de instalação de empresas locais, já que a contratação pode ocorrer por empregadores do mundo todo; A inclusão social através da facilidade na contratação de pessoas portadoras de deficiências físicas que tenham dificuldades de locomoção é um dos pontos sempre defendido pelos partidários do teletrabalho, já que o deslocamento passa a não ser impeditivo para a absorção de mão de obra com essa característica. (JÚNIOR, 2013, p. 27)

É notório que há uma melhoria na qualidade de vida dos empregados que se submetem ao teletrabalho, uma vez que eles podem organizar melhor a sua rotina de trabalho, e assim acabam tendo melhores condições de conciliar as suas atividades pessoais como lazer, compromissos familiares, educação, dentre outras, com as atividades profissionais, pois estes tendem a ter uma maior flexibilidade no cumprimento dos seus horários de trabalho

Neste primeiro ponto, verifica-se que existe uma série de vantagens para a sociedade em relação ao tema. Por outro lado, também são apontados pontos negativos para a referida modalidade de serviço, na visão de Oliveira Júnior (2013).

Vulnerabilidade de concorrência na contratação de mão de obra de outras regiões ou mesmo estrangeira em função de custos menores é a contrapartida que a sociedade pode enfrentar, provocando desequilíbrios regionais; pode ocorrer a exclusão digital (info-exclusão) por parte da sociedade que pode não conseguir absorver as habilidades necessárias para a execução de funções remotamente. (JÚNIOR, 2013, p.27)

Podemos ressaltar que, ao trabalhar em sua própria residência, o empregado acaba por se isolar, dificultando as relações sociais e enfraquecendo a luta de classes e a atuação sindical,

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

uma vez que a atuação coletiva dos empregados historicamente é fonte de inúmeras conquistas sociais

Portanto, entende-se que o teletrabalho está situado em duas diferentes vertentes: na primeira, apresenta-se positivamente à sociedade, na segunda, com pontos prejudiciais. Se há pontos prejudiciais à comunidade, há a necessidade de melhora dos dispositivos para um aperfeiçoamento dos mesmos, assim, seria possível uma melhora das condições para o trabalho exercido fora do ambiente de trabalho.

2.3 Da aplicação do teletrabalho de acordo com a Reforma Trabalhista

Home office, em tradução simples, significa “escritório em casa”, isto é, o trabalho executado em casa, a qual a CLT o alcunhou de teletrabalho. A antiga legislação já continha previsão dessa modalidade de prestação de serviços em domicílio no seu artigo 6º, que, em sua redação original, previa que não havia distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

Após a alteração propiciada pela Lei n.º 12.551 de 2011, foi apresentada uma nova redação ao artigo 6º da CLT, redação em que se equipara os meios telemáticos ou indiretos de controle aos pessoais e diretos.

Tal alteração ilustra que as novas tipologias trabalhistas não desfazem a subordinação jurídica, porém, superam a visão vedada para lhe atribuir novos contornos, afirmando o entendimento anteriormente defendido pelos adeptos da teoria da subordinação estrutural, de sorte que, antes mesmo da Reforma Trabalhista regulamentar um capítulo sobre o teletrabalho, restou clara a viabilidade da formação de vínculo empregatício para essa categoria.

O tema, apesar disso, teve novidades significantes com a chegada da Lei nº 13.467/2017, que tratou especificamente do teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E da CLT.

A Lei 13.467/2017 atentou para a inclusão do Capítulo II-A, o qual prevê a obediência ao teletrabalho ou *home office*. Tratando também, em seu art. 62 um terceiro inciso, que elimina o teletrabalhador do controle de jornada, o que acaba por abolir do trabalhador o direito ao recebimento de horas extras.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Embora o surgimento da Lei nº 12.551/11 tenha introduzido o trabalho remoto, isso não afetou nem unificou o próprio escritório remoto, sugerindo a necessidade de uma melhor supervisão, fato que se deu com a chegada da Reforma Trabalhista.

Atualmente, a CLT possui uma redação clara em seu artigo 75-B para descrever essa novidade: ao separar o teletrabalho do trabalho externo, o conceito foi definido é muito claro:

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.

Portanto, é importante esclarecer que o teletrabalho ocorrerá principalmente fora das instalações do empregador e, mesmo que os funcionários venham à empresa, eles ainda serão tratados como teletrabalhadores e não como funcionários externos.

De tal modo, o artigo 75-C da CLT, nos traz a seguinte disposição:

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

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

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

Assim, o art. 75-C da CLT acarretou relevante previsão, senão, a mais importante regra sobre o trabalho remoto. Tal artigo debate acerca da necessidade de pactuação expressa e escrita desta espécie de trabalho, valendo frisar, que não é necessário apenas a simples estipulação de contrato de trabalho escrito. As partes deverão elaborar contrato individual de trabalho

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

detalhado, isto é, que preveja as atividades a serem realizadas em home office, além de outras importantes questões que irão influenciar nos direitos e deveres do empregado e do empregador.

A Reforma Trabalhista também propôs o artigo 75-D, que discute as responsabilidades do equipamento no caso de escritório remoto:

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

Essa é uma questão muito importante, pois é um assunto que foi amplamente discutido. Dessa forma, quem arcará com esses custos e a responsabilidade pelo equipamento e pelo fornecimento desses equipamentos deverá ser especificada em um contrato por escrito, a fim de não acarretar prejuízos a nenhuma das partes.

Segundo Columbu (2015), o contrato deve estipular quem paga pela compra e manutenção do equipamento dos funcionários, bem como pelas despesas incorridas no desenvolvimento do trabalho. No entanto, também neste momento, o Ministério do Trabalho Público se opôs aos regulamentos, pois assim a empresa transfere os custos e riscos inerentes às atividades econômicas aos funcionários sem exigir que os funcionários compartilhem lucros. Portanto, é provável que esse ponto seja contestado no tribunal e pode ser modificado

O artigo 75-E e seu parágrafo único, cuidam da segurança e da medicina do trabalho de forma precária, pois instituem que os empregados serão fortemente instruídos quanto as precauções a serem tomadas, visando evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Nesse caso, a lei limita a responsabilidade do empregador em instruir o funcionário apenas por meios explícitos e óbvios, e a assinatura de uma isenção de responsabilidade se o funcionário prometer seguir as instruções fornecidas pelo empregador para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

Vale destacar, ainda que o legislador optou pela inclusão do inciso III, ao artigo 62, da CLT, dispensando o teletrabalhador de qualquer controle de jornada. Outra questão que levantou grandes debates com a exclusão do controle de jornada da modalidade de trabalho remoto, conforme literal disposição do art. 62, III, da CLT, que acoplada às problemáticas acima elencadas, fora alvo de persistentes críticas e deflagraram projetos de leis que visam alterar ou até mesmo abolir no todo ou em parte, as novas regras apresentadas.

Deve-se ressaltar que a prática dessa nova modalidade de trabalho envolve obstáculos a serem superados, por exemplo, sua especificidade pode ser alcançada por meio de uma abordagem legislativa mais ampla, porque, embora a Reforma Trabalhista imponha requisitos regulatórios sobre esse tema, ainda temos alguns pontos que precisam de uma explicação melhor, portanto, não há discordância legal sobre esse assunto.

2.4 O teletrabalho em meio a pandemia da Covid-19

Com a expansão da pandemia causada pelo novo corona vírus no Brasil e no mundo, muitas empresas tiveram que implantar o sistema de teletrabalho para seus empregados, de modo a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores.

O teletrabalho popularizou-se e foi adotado em grande parte dos setores da sociedade mundial neste ano de 2020 por descrever do estado de calamidade pública acrescido da proliferação incontrolada do vírus. O referido regime de trabalho foi instaurado pela Medida Provisória (MP) 927/20, que constituiu alterações na legislação trabalhista que está em vigor, e encontrar-se previsto na CLT, então em seu artigo 62, inciso III, e 75-A a 75-E.

Dessa forma, poderá ser empregado o teletrabalho, ou até mesmo *home office*, assim como é chamado, no qual a presença física do empregado não é primordial nas conexões da empresa, uma vez que suas funções podem ser exercidas da própria casa do funcionário.

Portanto, o trabalho será mantido, ao mesmo tempo, a prevenção inerente à nova realidade também, a saúde dos empregados e do próprio empregador restará resguardada por meio do regime de teletrabalho.

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

3. Considerações finais

Fica claro que tal artigo buscou trazer questões referentes a nova modalidade de prestação de serviços, o *home office*, trazido na CLT como teletrabalho, analisando-se as disposições incluídas pela Lei da Reforma Trabalhista na Consolidação das Leis do Trabalho.

O teletrabalho surgiu como um método descentralizado de prestação de serviços, permitindo que os funcionários realizem diferentes trabalhos, por meio da tecnologia da informação e comunicação e desenvolvam seu trabalho em qualquer lugar.

Este trabalho, de certo modo, relatou a adaptação do teletrabalho no atual cenário de pandemia advindo da Covid-19, no qual, o teletrabalho se tornou um dos principais instrumentos, se não o mais importante, no Direito do trabalho.

A nova adaptação de trabalho possui o condão de resguardar o trabalhador, e mesmo o empregador, garantindo a segurança e saúde de ambos, bem como da coletividade de modo geral.

Essa forma inovadora de trabalho traz grandes vantagens e desvantagens para o empregado e empregador, e exerce grande influência sobre diferentes eixos do cotidiano, onde podemos citar: o profissional, familiar, social, organizações envolvidas e, sobretudo na economia. Uma vez que as empresas apresentam uma redução significativa quanto os seus custos, sobretudo com energia elétrica e equipamentos de tecnologia, e o trabalhador possui uma liberdade de flexibilidade, sem transtornos de seu deslocamento até seu local de trabalho, além de conciliar a vida familiar e profissional.

Diante de todo o exposto, ora apresentado em linhas superficiais, visto que o tema demanda uma pesquisa mais profunda, é proposto uma análise acerca do tema do teletrabalho e sua forma contratual antes e após o advento da Reforma Trabalhista, objetivando identificar se as incertezas outrora amplamente discutidas subsistiram a partir da égide da Lei nº 13.467/2017, bem como quais os contornos dados ao teletrabalho pela recente alteração da legislação laboral.

Por fim, possível constatar que há um grande campo para questionamentos judiciais, em especial no que diz respeito à jornada de trabalho em regime de teletrabalho. Assim, as reais

Estudos do Trabalho

Ano XIII – Número 26 – 2021

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.net

definições do teletrabalho em vista das determinações da Reforma Trabalhista somente serão aferidas ao longo dos anos em que for discutido e aplicado.

Referências

BRASIL. Lei Nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.** Brasília, DF, 2011. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 10 set. 2020

BRASIL. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Brasília, DF, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 07 set. 2020

BRASIL. Medida Provisória Nº 927, de 22 de março De 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências.** Brasília, DF, 2020. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>>. Acesso em: 07 set. 2020

COLUMBU, Francesca. **Tempo de trabalho e Teletrabalho.** Revista de Direito do Trabalho. Vol. 161/2015. Jan. Fev. 2015. DTR/2015/259.

JÚNIOR, O. J. de S.. **Teletrabalho: vantagens e desvantagens para indivíduos, organizações e sociedade.** Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto. Universidade de São Paulo – USP, 2013. 56 p.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada** – São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, G. M. **O teletrabalho na nova CLT.** ANAMATRA. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 26 ago. 2020