

Anexo I
Termo de Outorga

Eu, Agnaldo Antonio Almeida, outorgo ao(a) Professor(a)
Everson, poderes para, em meu nome, na condição Examinado, assinar a ata de
defesa do meu Trabalho de Conclusão de Curso, no Curso de Direito, intitulado:
Impactos da Reforma Trabalhista no
Teletrabalho

realizada em 11 de Junho de 2020, da qual participei por sistema remoto de comunicação,
ratificando a apuração de notas e respectivos resultados, podendo, ainda, praticar os demais atos
formais necessários à conclusão do depósito do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro
Universitário UNA.

Betim /MG, 11 de Junho de 2020.

Outorgante: Agnaldo Antonio Almeida
Identidade: MG-5.992.598

ANEXO II
TERMO DE DEPÓSITO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE DIREITO

Aluno(a): Ronaldo Antonio Almeida

RA: 61711369 Telefone: 99427.9181

E-mail: Ronald@bbl.com.br

Orientador(a): Evarson Barbosa

TÍTULO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO:

IMPACTOS DE REFORMAS TRABALHISTAS NO
TELETRABALHO

EU, PROFESSOR(A) ORIENTADOR(A), AUTORIZO O DEPÓSITO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO SUPRA MENCIONADO.

Nome e Assinatura do Prof. Orientador

ANEXO III
TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A BIBLIOTECA FÍSICA E VIRTUAL

Eu, Rogério Pereira Almeida
 RG: MG 5 992 598 CPF: 816 509 166-34
 E-Mail: rogério@ua.com.br Tel.: 99427.9181
 Professor Funcionário Aluno(a) Graduação Aluno Pós Graduação Outros
 do Curso de DIREITO, do CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA DE Betim, na qualidade de titular dos direitos autorais da obra já concluída e entregue e cujo título em português é:

Impactos da Reforma Trabalhista no Teletrabalho

e em inglês é: (obrigatório somente para teses e dissertações de mestrado):

Professor(a) Orientador(a):

Entendido(a) no ano _____, que se encontra no seguinte formato:

Tese de doutorado Monografia Artigo periódico Dissertação de mestrado Outros:

Com base no disposto na legislação vigente:

AUTORIZO NÃO AUTORIZO

A Faculdade UNA de BETIM, através da Biblioteca, a disponibilizar gratuitamente, em seu banco de dados, inclusive virtualmente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral do trabalho de minha autoria, em formato digital, para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a partir desta data. Possibilitando a retirada de circulação ou suspender qualquer forma de utilização já autorizada quando assim eu desejar.

Betim, 11 de junho de 2021.

Rogério Pereira Almeida

Assinatura do(a) aluno(a)

ANEXO IV
ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
CURSO DE DIREITO

Nome aluno: Ronaldson Antonio Lima da

Título do TCC:

Data da banca: ____/____/____ Horário da banca: _____

Nome e Assinatura do Orientador:

Nome e assinatura do examinador:

Pontuação: _____ pontos

Assim, o aluno referido acima foi considerado { } aprovado { } reprovado

Anexo I
Termo de Outorga

Eu, Marcos Marcos Botelho, outorgo ao(à) Professor(a)
Esmerald, poderes para, em meu nome, na condição Examinado, assinar a ata de
defesa do meu Trabalho de Conclusão de Curso, no Curso de Direito, intitulado:
" Impactos da Reforma Trabalhista Ao Trabalho

realizada em 11 de JUNHO de 2020, da qual participei por sistema remoto de comunicação,
ratificando a apuração de notas e respectivo resultado, podendo, ainda, praticar os demais atos
formais necessários à conclusão do depósito do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro
Universitário UNA.

Botelho /MG 11 de JUNHO de 2020.

Outorgante:
Identidade:

Marcos Marcos Botelho
M7.370.378

ANEXO II

TERMO DE DEPÓSITO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE DIREITO

Aluno(a): Marclo Marcos Cordeira
RA: 61711691 Telefone: 031 992892264
E-mail: ~~marlo~~ mcordeira@onda.com.br
Orientador(a): EVANSON BRUGNONA

TÍTULO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO:

Impactos da Reforma Trabalhista Ao Trabalho

EU, PROFESSOR(A) ORIENTADOR(A), AUTORIZO O DEPÓSITO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO SUPRA-MENCIONADO.

Nome e Assinatura do Prof. Orientador

ANEXO IV
ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
CURSO DE DIREITO

Nome aluno: Maredo Marcos Bologan

Título do TCC: _____

Data da banca: / / Horário da banca: _____

Nome e Assinatura do Orientador: _____

Nome e assinatura do examinador: _____

Pontuação: _____ pontos

Assim, o aluno referido acima foi considerado aprovado reprovado

ANEXO III
TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A BIBLIOTECA FÍSICA E VIRTUAL

Eu, Marcos Marcos Barbosa
RG: M-7.370.378 CPF: 097.900.346-30
E-Mail: mmbarbosa@onda.com Tel.: 31.992.89.8264
() Professor () Funcionário (X) Aluno(a) Graduação () Aluno Pós-Graduação () Outros:
do Curso de DIREITO, do CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA DE Betim, na qualidade de
titular dos direitos autorais da obra já concluída e entregue e cujo título em português é:
Tratado de Direito Trabalhista no Trabalho

e em inglês é: (obrigatório somente para teses e dissertações de mestrado):

Professor(a) Orientador(a):

Defendido(a) no ano _____, que se encontra no seguinte formato:

() Tese de doutorado () Monografia () Artigo periódico () Dissertação de mestrado () Outros:

Com base no disposto na legislação vigente:

AUTORIZO () NÃO AUTORIZO ()

A Faculdade UNA de BETIM, através da Biblioteca, a disponibilizar gratuitamente, em seu banco de dados, inclusive virtualmente, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral do trabalho de minha autoria, em formato digital, para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a partir desta data. Possibilitando a retirada de circulação ou suspender qualquer forma de utilização já autorizada quando assim eu desejar.

Betim, 11 de Junho de 2021.

Marcos Marcos Barbosa
Assinatura do(a) aluno(a)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO

MARCELO MARCOS BARBOZA

AGNALDO ANTONIO ALMEIDA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA AO TELETRABALHO

Betim 2021

MARCELO MARCOS BARBOZA

AGNALDO ANTONIO ALMEIDA

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA AO TELETRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Instituto de Ciências Sociais e Humanas do Centro Universitário UNA, como requisito parcial à obtenção de créditos na disciplina de Metodologia da pesquisa jurídica.

Prof: Everson Soto S. Brugnara

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA AO TELETRABALHO

MARCELO MARCOS BARBOZA¹

AGNALDO ANTONIO ALMEIDA²

RESUMO

Partindo do pressuposto de que o teletrabalho sofreu impacto na reforma trabalhista e diante da recente entrada em vigor da lei 13.467/17, a tendência é que a prática desse regime de trabalho cresça consideravelmente no país, em decorrência das necessidades socioeconômicas e de saúde pública atuais, o que torna importante uma análise mais detalhada nos novos artigos introduzidos. A pesquisa apresenta a evolução da tecnologia e da comunicação no mundo do trabalho assim como os aspectos favoráveis e desfavoráveis da utilização desse regime de trabalho. O presente estudo enquadrou-se como qualitativo eminentemente bibliográfico, concluindo pela necessidade de adequação do direito do empregado as conformações do ordenamento jurídico, devido lacunas deixadas pelo legislador no regime do teletrabalho.

Palavra- Chave: teletrabalho. Reforma trabalhista. Impacto

1. INTRODUÇÃO

Com o grande desenvolvimento da tecnologia, informação e telecomunicações, o teletrabalho passou a ter uma grande importância na relação de trabalho. De acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467 de 2017, que introduziu o capítulo II, A, na CLT, o teletrabalho é uma modalidade caracterizada pela “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização da tecnologia, informação e da comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. Assim, entende-se o teletrabalho como uma espécie de trabalho desempenhado em local diverso ao local central do empregador e/ou do

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário UNA Betim; Mbarbosapanda@gmail.com

² Graduando em Direito Pelo Centro Universitário UNA Betim; Agnald@bol.com.br

centro de produção, implicando na utilização de tecnologias que amplificam e facilitam a comunicação e, conseqüentemente, induzem ao distanciamento físico.

A reforma trabalhista ocorrida no ano de 2017 trouxe novas regras em relação aos trabalhos desempenhados no âmbito do domicílio do trabalhador ou a distância. O objetivo do presente estudo é analisar os impactos da reforma trabalhista em relação às questões benéficas ou prejudiciais do teletrabalho, no contexto dessa reforma. No intuito de alcançar o resultado da presente análise, faz-se necessária uma breve explanação dos aspectos históricos da evolução da tecnologia e da comunicação no mundo do trabalho e uma análise pontual dos artigos que foram acrescentados pela reforma trabalhista no ano de 2017.

A justificativa para a escolha do presente tema se justifica pela necessidade de debater a efetividade da regulamentação do teletrabalho em uma sociedade cada vez mais globalizada e conectada. Devido ao fato de o teletrabalho ter ganhado grande destaque nos últimos anos e principalmente no ano de 2020, devido à pandemia do Coronavírus, existindo inúmeros trabalhadores que estão desempenhando suas atividades laborativas em suas próprias residências.

O trabalho utilizará a metodologia quanto aos fins, descritiva, quanto aos meios, documental e bibliográfica, do tipo qualitativa.

2. O TRABALHO IMATERIAL E A EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

2.1 O TRABALHO IMATERIAL

Karl Marx (1818-1883), em sua obra “O capital”, utiliza-se dos termos “trabalho concreto” e “trabalho abstrato” dentro de um modelo de economia de troca, onde o mesmo traz o princípio do trabalho imaterial, apesar da definição ainda primitiva, sendo o trabalho abstrato aquele que se manifesta no valor de troca. Posteriormente, ao analisar o livro escrito por Marx, Lapidus e Ostrovitianov (1944) fazem uma análise destes conceitos, onde define que:

O trabalho considerado na economia de troca, sob o ponto de vista do gasto de energia humana, chama-se *abstracto*, o trabalho considerado sob o ponto de vista da forma como se gasta a energia chama-se *concreto*. O trabalho abstracto cria o valor, o trabalho concreto cria valor de uso. Lapidus e Ostrovitianov (1944),

Posteriormente, o trabalho imaterial foi definido por Hardt e Negri (2001), como aquele que é composto pela liberdade e produtividade sem substância física, realizado através do trabalho intelectual, que envolve a capacidade de transformar e planejar, no qual o trabalho torna-se inerente à vida, à sociedade de desempenho, onde o indivíduo fica convocado a se expressar e a defender suas ideias. A convicção passa ser moeda de troca para a lógica do capital. Nesse contexto, fica claro que o trabalho se torna imaterial em decorrência dos seus aspectos que não são intangíveis, os serviços oferecidos produzem ganhos físicos e afetivos.

Nesse sentido, podemos afirmar que o trabalho material se difere do trabalho imaterial graças às transformações no mundo do trabalho, possibilitando o surgimento de novas categorias de trabalho.

2.2 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA

A tecnologia sempre esteve presente na vida do homem, abrangendo desde os primórdios até os dias atuais, sendo que elas decorrem de todas as criações feitas pelo homem ao longo da história que, de alguma forma, simplifica o modo de vida do homem em seu meio social.

Segundo Neto e Cavalcante (2019) desde o período compreendido do ano 3.500, A.C, até a queda do império romano do ocidente e início da idade média, que ocorreu em meados do século V, o trabalho tinha significado pejorativo, de certa forma se apresentava como uma forma de punição aos povos vencidos nas batalhas.

Com o declínio do império Romano, passa a vigorar na Europa o feudalismo, onde o trabalho deixa de ser escravo e passa a ser no regime de servidão. Nesse sentido, Neto e Cavalcante (2019) afirmam que na idade média, por volta do século X ao século XIII, a Europa adotou o sistema político, social e econômico chamado de feudo, que eram pequenas unidades de habitação e produção predominantemente agrária, marcado pela figura do vassalo que tinha um acordo com o senhor feudal, garantindo a segurança e seu sustento. Recebia do senhor feudal o feudo, sob concessão de terras e rendimentos.

Em consequência do crescimento populacional acelerado e avanços das atividades mercantilistas, influenciou na mudança da economia, abandonando de vez o regime do feudalismo, onde as atividades passaram a ser relações comerciais terrestres, marítimas ou colonial até o século XVIII. Após esse período, surgem as atividades industriais, que demandaram transformações técnicas, sociais e econômicas.

De acordo com sentido Neto e Cavalcante:

A expressão "revolução industrial" compreende o conjunto das transformações técnicas e sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos sécs. XVIII e XIX na Inglaterra e posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos. (2019, p. 65).

Os empregados assalariados eram explorados de tal forma que recebiam apenas o que era necessário para sua sobrevivência. Havia imposição de carga excessiva de jornada de trabalho e não havia condições mínimas de segurança e saúde. Nesse sentido, Neto e Cavalcante (2019, p.69) concluíram que as atividades de trabalho nesse período eram precárias, onde homens, mulheres e crianças eram submetidos a tratamentos desumanos, a ponto de os trabalhadores tomarem coragem e se organizarem para exigir uma legislação a fim de ter melhores condições de trabalho e salário.

Em 1911, o engenheiro americano Taylor propôs uma sistemática divisão do trabalho, que consistia na divisão das atividades, de modo que fossem extremamente específicas e repetitivas, devendo ser executadas dentro de um lapso de tempo mínimo, distinguindo o trabalho manual do intelectual. (Neto e Cavalcante, 2019, p. 71).

No chamado fordismo, o empresário Ford, aprimorou a técnica de Taylor em sua primeira linha de produção, em 1914, tornando-se o grande modelo de gestão durante a segunda revolução industrial. Jorge Neto e Cavalcante (2019) afirmam que o fordismo adotou o taylorismo utilizando a mão de obra manual juntamente com a utilização de máquinas, que executavam as atividades de produção por meio de movimentos repetitivos, proporcionando maior eficiência, maior produtividade e menor estoque de peças, tornando o produto acessível ao mercado. Desta forma,

podemos afirmar que Ford conseguiu auferir maiores lucros, utilizando essa técnica de produção em seus negócios (Neto e Cavalcante, 2019, p. 71).

A corrida no final do século XIX, fez aumentar significativamente a demanda e a produção de mercadorias, surgindo diversas inovações com o objetivo de atender às enormes demandas da época, a tendência era aumentar a produção em um menor espaço de tempo para obter o lucro.

Gounet e Thomas afirmam:

Fica claro que o objetivo de Henry Ford não era criar um mercado de consumo de massa, como a escola de regulação afirma ou dá a entender, o objetivo era atrair e estabilizar a mão de obra, sem o que o sistema não funciona ou torna-se muito mais caro. Ademais, a missão que Ford se propunha não era vender os automóveis a seus operários, mas aos sitiantes com frequência isolados das cidades e precisando percorrer grandes distâncias para vender seus produtos. (GOUNET e THOMAS, 1999, p.98).

Ficando claro que Ford tinha a intenção de equilibrar a produção com a demanda visando a redução de custos, contudo, os trabalhadores executavam o trabalho por completo, todos juntos e desorganizados, participando do início, meio e fim da produção.

Após a Segunda Guerra Mundial, entre o ano de 1948 ao ano 1975, surge o Toyotismo, com o objetivo de recuperar as indústrias japonesas no período pós-guerra. Esse período representa um período de grandes avanços tecnológicos para a indústria mundial, principalmente para a indústria japonesa, que buscou, através de inovações tecnológicas e modernização de seu parque industrial, acelerar a produção e o desenvolvimento na produção de tecnologias.

Para Gounet (1999), a nova organização de trabalho japonês foi criada e planejada para que gradualmente pudesse ser competitiva, tanto quanto as empresas americanas no mercado de consumo. Contudo, os japoneses precisavam ser eficientes e rápidos para não correrem o risco de sair do mercado.

Gounet (1999) afirma que foi necessário fazer a flexibilização nas formas de produção em detrimento às oscilações de demanda de mercado em atendimento aos acordos entre empregador e empregado, com o objetivo de adequar à nova realidade de trabalho para que fosse vantajosa para ambas as partes, tendo em

vista que a divisão das tarefas do Fordismo já não era suficiente. Percebeu-se que era necessário eliminar o desperdício durante o processo de produção e principalmente evitar o acúmulo de mercadorias no estoque. A automatização e a modernização das máquinas diminuem a quantidade de mão de obra humana, forçando o trabalhador a se qualificar e automaticamente ser polivalente para operar as diversas máquinas do meio de produção.

De acordo com Neto e Cavalcante (2019), a relação de trabalho no mundo globalizado, junto com a evolução da tecnologia e da comunicação, obriga o Estado a agir em prol da função da política social, assegurando o crescimento econômico e ao mesmo tempo o bem estar do trabalhador, porém este não consegue acompanhar as evoluções nas relações de trabalho, deixando o trabalhador carente de regulamentação em eventuais situações.

Chegamos em um patamar que o cenário atual é fruto de uma longa jornada evolutiva, iniciando-se na pré-história até a idade contemporânea, sendo que cada uma das fases vividas teve sua importância, com descobrimentos e inovações tecnológicas. Nesse sentido, podemos afirmar que a evolução tecnológica e da comunicação no mundo do trabalho foi de suma importância para a criação do regime do teletrabalho, importando a sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro.

Atualmente, o teletrabalho surge como uma grande solução no enfrentamento à pandemia do Coronavírus, por este motivo tem sido um tema de grandes discussões pelo mundo. No ano de 2020, com o cenário trazido pela pandemia, o teletrabalho se tornou uma alternativa de suma importância para a manutenção da economia no Brasil, de acordo com Belmonte, Martinez e Maranhão:

Quando uma epidemia surge, mesmo que um ponto distante e isolado, o mundo entra em estado de alerta. No apagar das luzes de 2019, possivelmente a partir de um pacato mercado de animais em Wuhan, na China, um vírus ainda desconhecido encontrou no corpo humano um novo hospedeiro: desde então, passou de transformação pontual para surto, de surto para pandemia, e de epidemia para uma violenta pandemia, atingindo uma escala de contágio sem fronteiras. No rastro de sua propagação, o novo Coronavírus (Covid 2019), principalmente enquanto não há vacina ou remédio de eficácia comprovada. (2020, p.39).

Na tentativa de mitigar os problemas econômicos em decorrência da pandemia do Coronavírus no Brasil, o governo federal adotou as medidas provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020, com intuito de garantir a manutenção do emprego e da renda.

De acordo com Belmonte, Martinez e Maranhão (2020), a medida provisória 927/2020 foi publicada no dia 23 de março de 2020, prevendo a suspensão do contrato de trabalho, de forma que o governo federal ficaria responsável por 100% do seguro desemprego que esse empregado teria direito, nos caso das empresas que faturam até 4,8 milhões por ano, já nas empresas que fatura mais que 4,8 milhões de reais por ano, o governo federal ficou responsável por 70% do seguro desemprego correspondente e o empregador ficou responsável por 30% salário do empregado.

Em relação ao teletrabalho, a medida provisória nº 927 de 2020 possibilitou a flexibilização das normas trabalhistas previstas na CLT, tornando mais célere o procedimento de alteração da modalidade presencial para a teletrabalho de forma temporária.

Belmonte, Martinez e Maranhão (2020), esclarece que o empregador pode alterar o regime de trabalho, independentemente da existência de acordo individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato de trabalho, devendo a ser notificada ao empregado no mínimo 48 horas antes da mudança do regime de trabalho, por escrito ou por meio eletrônico.

Em 2021, ainda é momento de preocupação com as soluções capazes de permitir o enfrentamento da pandemia do Covid 19, considerando que a pandemia global ainda se faz presente em 2021, afetando não tão somente a saúde das pessoas, mas também as estratégias de produção e distribuição de bens, o governo federal publicou a nova medida provisória nº1045/2021 e a medida provisória nº 1046/2021 no dia 27 de abril de 2021, nos mesmos moldes da medidas 927/936 de 2020, visando a preservação do emprego e renda em garantia dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana nos termos da constituição federal de 1988, assim, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrentes das consequências da pandemia do Covid-19.

Neste contexto, podemos afirmar que de acordo com o cenário político, social e econômico que as evoluções no mundo do trabalho possibilitaram a ampliação de ofertas de novas categorias de trabalho no mercado.

3.O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA AO TELETRABALHO

A princípio para se analisar o impacto da reforma trabalhista ao teletrabalho é necessário analisar aquilo que a lei 13.467 de 2017 acrescentou em especial ao regime do teletrabalho por meio do capítulo II-A, da consolidação das leis trabalhistas. Desse modo, a prestação de serviço pelo empregado em regime de teletrabalho deve observar o disposto nos artigos 75 a até o artigo 75 e, do referido capítulo das leis trabalhistas.

Sturmer e Fincato (2019) conceituam o termo do tele trabalho em conformidade com a previsão estabelecida no Artigo 75-B, assim, pode-se dizer que o teletrabalho já existia na relação do trabalho, como sendo aquela forma de trabalho exercida fora das dependências do empregador, utilizando como ferramentas a tecnologia da informação e comunicação, e que por sua natureza não constituam trabalho externo, onde o mero comparecimento nas dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho. Nesse sentido, podemos constatar que o intuito do legislador foi regulamentar o teletrabalho na reforma trabalhista, visando promover maior segurança jurídica às partes, tendo em vista que essa espécie de trabalho está em constante ascendência. Portanto, não é exagero afirmar que o teletrabalho é de suma importância nas empresas devido a sua característica e as necessidades de mercado.

No que se refere a solenidade para o teletrabalho, Delgado e Delgado (2017) afirma que a prestação de serviço no regime de teletrabalho, em conformidade com o art. 75-c, da consolidação das leis trabalhistas, deve ser expresso e registrado na carteira de trabalho do empregado, com cláusula contratual nesse sentido, onde constará também a descrição das atividades que deverá ser exercida pelo empregado. Pode-se concluir, portanto, que o legislador retirou a possibilidade do contrato tácito no regime de teletrabalho, assegurando os mesmos direitos do regime do trabalho presencial.

O legislador estabeleceu que o empregador pode alterar o regime presencial para o regime de teletrabalho, sob a condição de aceitação do empregado, nesse sentido.

Delgado e Delgado (2017, p.139) afirma que por “mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, poderá ser realizada a alteração entre o regime presencial e de teletrabalho (§ 1º do art-75 da CLT)”. Contudo, o legislador estabeleceu que o empregador não necessita da anuência do trabalhador para alterar o regime do teletrabalho para o regime presencial, ou seja de forma unilateral o empregador altera o regime de trabalho, desde que o empregado tenha um prazo mínimo de 15 dias para a realização da mudança e estabeleça cláusula contratual nesse sentido, conforme a disposição prevista no parágrafo 2º do artigo 75-c da consolidação das leis trabalhistas.

Em razão das peculiaridades da forma de exercício do regime de teletrabalho, para Delgado e Delgado (2017) compreende que a regulamentação do teletrabalho no ordenamento Brasileiro, o legislador visa assegurar o preenchimento do elemento da subordinação que é essencial para a caracterizar o vínculo empregatício por meio das ferramentas da tecnologia e comunicação, pela qual se dará os comandos. De acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”.

Vale destacar que no Brasil, para se configurar o vínculo empregatício, deve existir os cinco elementos fáticos jurídicos, que são: pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade. De acordo com Garcia:

No teletrabalho é frequente ocorrer uma flexibilização do horário de trabalho, além disso evita-se a necessidade de deslocamento até o estabelecimento do empregador, o que economiza tempo, principalmente em grandes cidades, possibilitando maior tempo livre ao empregado. Para a empresa, há economia quanto à manutenção do local de trabalho e sua infraestrutura (2017, p.142).

Pipek, Dutra e Magano (2018) acrescentam que com a crescente população, aliado ao crescimento da frota de veículos e o precário serviço de transporte público,

tem ocasionado sérios problemas de locomoção nos grandes centros urbanos, contribuindo com o trânsito caótico e aumento da poluição ambiental.

Nesse sentido, fica claro que o trabalhador não precisará se locomover até o estabelecimento da empresa, desta forma evitará o engarrafamento estressante dos grandes centros urbanos e poderá ganhar maior tempo executando suas atividades e descansando. O empregador por sua vez, experimenta a redução dos custos fixos da empresa, como o vale-transporte (previsto na lei nº 7418/85 e de responsabilidade do empregador) ou transporte da empresa, entre custos fixos que uma empresa mantém por ter um posto de trabalho no seu estabelecimento.

A redução de custos em relação ao vale-transporte, previsto na lei nº 7418/85 e de responsabilidade do empregador, Martínez (2016) afirma que o vale transporte tem o objetivo de antecipar o valor da passagem para o empregado deslocar de sua residência até a dependência do empregador e vice-versa sem precisar desembolsar um valor a mais para isso.

Em relação a inclusão do empregado no regime de teletrabalho, Garcia (2017) aponta que o teletrabalho gera distanciamento físico em relação aos demais empregados, dificultando as interações entre os colaboradores e contribuição em questões de atuações coletivas e sindicais, outro ponto negativo ocorre quando o empregado não tem organização, assim pode misturar horário de trabalho com horário de descanso, dando a impressão de que está sobrecarregado e causando-lhe exaustão. Nessa situação, cabe ao empregador encontrar meios para fiscalizar e controlar as atividades do empregado através dos mecanismos da tecnologia e informação.

A jornada de trabalho no regime do teletrabalho se apresenta de modo diferente do regime presencial. De acordo com Delgado e Delgado (2017), o legislador inseriu o regime de teletrabalho na reforma trabalhista de 2017, porém afastou as hipóteses de controle de jornada de trabalho previstos no artigo 62, I,II,III da CLT, por considerar difícil o empregador exercer o controle sobre os horários de trabalho e produtividade. Desta forma, os empregados com vínculo empregatício não terão direito às horas extras independente do horário de início e término das atividades estarem excluídos do capítulo da jornada do trabalho.

No entanto, Garcia (2017), afirma que existe a possibilidade de o empregador exercer o controle de jornada e produtividade do empregado por meio da própria ferramenta que o empregado utiliza durante o seu expediente de trabalho, quando este estiver em conexão permanente com o empregador, assim, podemos afirmar que a flexibilidade no referido trabalho, é meramente uma flexibilização relativa.

Nota-se que o legislador desconsiderou o grande avanço tecnológico que permite atualmente os empregadores controlar a localização exata do teletrabalhador, as atividades que estão sendo desempenhadas e os horários de início e fim da jornada de trabalho, podendo o empregador exercer a cobrança por meio de metas e resultados. Portanto, Delgado e Delgado admite:

Contudo, como já exposto neste livro, trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista- o empregado-, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT. (2017, p. 138).

Diante das considerações acima, podemos presumir que o legislador não estabeleceu uma segurança jurídica, deixando lacunas que podem gerar demandas judiciais para sanar eventuais problemas relacionados à prestação de serviço extra, uma vez que o empregado pode sofrer vigilância por período de conexão, login, logout, localização física, pausas e ligações para saber sobre o andamento dos trabalhos.

O artigo 75-d, caput da consolidação das leis trabalhistas, prevê que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição e fornecimento dos equipamentos tecnológicos necessários à prestação do teletrabalho. Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017) afirma que os equipamentos e ferramentas tecnológicas e de informática são de suma importância para exercer as atividades do regime do teletrabalho, porém a reforma trabalhista estabeleceu que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, ou gastos feitos em favor da atividade deverá ser fornecido pelo empregador, devendo constar no contrato de Trabalho por escrito. Desse modo, a reforma trabalhista deixou claro que as despesas relativas as atividades são de responsabilidade do empregador, contudo, é visível que o legislador não deu

proteção ao empregado, pois o contrato é o instrumento pelo qual o empregador ajusta a sua vontade em detrimento da necessidade de trabalhar do empregado.

Em relação a responsabilidade pela segurança e saúde do teletrabalhador, Pipek, Dutra e Magano (2018) afirmam que o legislador dispôs na reforma trabalhista de 2017 que o empregador será responsável por apenas orientar o empregado quanto às precauções que deve observar em regime de teletrabalho, com o objetivo manter o ambiente de trabalho em condições seguras e saudáveis, a fim de evitar a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. Cabe a empresa instruir e fiscalizar o empregado sobre as regras de saúde, higiene, segurança e medicina de trabalho e questões relacionadas a ergonomia, iluminação, temperatura, dentre outras, o que equivale a dizer que a empresa continua com o dever de zelar pela saúde e segurança do empregado, ainda que o regime seja no regime de teletrabalho. No mesmo sentido Fincato e Stürmer afirmam que:

Por fim, o empregador deve instruir expressa e ostensivamente os empregados em regime de teletrabalho quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado deve assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (2019, p.25).

Logo, a interpretação do artigo 75 E leva à conclusão de que no regime do teletrabalho, o empregador tem a obrigação em instruir o trabalhador de maneira expressa e ostensiva, para que o empregado adeque o ambiente de trabalho às práticas de boa postura e práticas do trabalho a fim de evitar acidentes de trabalho, Ademais, estabelece que é dever do empregado assinar o termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas, então, fica a cargo do empregador fiscalizar se o empregado está ou não cumprindo com as determinações de prevenção.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O Teletrabalho surgiu com a finalidade de suprir as necessidades do mercado de trabalho, impostas pelo avanço da tecnologia e comunicação em detrimento a competitividade entre elas, motivo pelo qual as empresas têm optado cada vez mais por esta sistemática de trabalho, como uma maneira viável de diminuir os custos.

As transformações tecnológicas e a informação proporcionam grandes mudanças nos aspectos políticos, econômicos e no meio social, favorecendo a

criação de novos postos de trabalho. Assim surge o teletrabalho, como uma nova forma de prestação de serviço que é exercida fora do estabelecimento do empregador com a utilização da tecnologia e da comunicação.

O Legislador se dedicou a regulamentar o teletrabalho de forma detalhada por meio da reforma trabalhista de 2017, especificamente nos artigos 75 A ao artigo 75 E, da CLT, mesmo que de forma precária, com objetivo de adequar a antiga legislação às realidades sociais.

Ficou estabelecido que a modalidade no regime do teletrabalho deve constar em contrato individual de trabalho que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Nesta perspectiva, a reforma trabalhista também estabeleceu expressamente as responsabilidades do empregador e do empregado no âmbito do vínculo empregatício.

Em um contexto de precarização e flexibilização do emprego associado às mudanças das organizações do trabalho nas sociedades capitalistas, a nova regulamentação do teletrabalho demonstra uma nítida diminuição de direitos e garantias aos trabalhadores e uma certa insegurança jurídica em determinados artigos, que podem demandar ações ao judiciário para sanar eventuais lides.

Nesse sentido, o teletrabalhador, ainda que obrigado a manter o contrato nessas condições, deve observar que possui as prerrogativas dos direitos constitucionais de acesso à justiça e entendimentos da justiça sobre eventuais injustiças, tendo em vista que o trabalhador possui a proteção jurídica que visa preservar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Por fim vale destacar que as evoluções tecnológicas e da comunicação no mundo do trabalho, juntamente com os aspectos históricos, políticos, sociais e econômicos, contribuíram para dar confiança à modalidade do teletrabalho, impondo ao legislador a obrigação de regulamentar de forma específica no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS:

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Juspodvm, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Reforma trabalhista no brasil**: com os comentários a lei n 13467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

FINCATO, Denise; STURMER, Gilberto. **A reforma trabalhista simplificada**: comentários à lei nº 13.467/2017. Porto Alegre: Pucrs, 2019.

Garcia, Gustavo Filipe Barbosa, **curso de direito do trabalho.11. ed.** Rio de janeiro, editora forense, 2017.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

HARDT, Michael; NEGRI, Antônio. **Império. Rio de Janeiro**: Record, 2001.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**: revista atualizada e ampliada. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAPIDUS, Losif; OSTROVITIANOV, Konstantin. **Princípios de economia política**. Rio de Janeiro: Calvino, 1944.

MARTINEZ, Luciano. **Curso direito do trabalho. 7. ed.** São Paulo: Saraiva, 2016.

MARX, Karl. **O Capital**. vol I. Editora Boitempo, 2011.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandres Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **A reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.