



## **O RETROCESSO TRABALHISTA NA MODALIDADE DO TELETRABALHO DECORRENTE DA LEI 13.467/2017.**

GABRIELA PEREZ DIAS <sup>1</sup>  
MARTA SIMONI MOREIRA <sup>2</sup>  
QUEROLAINÉ PAIVA MARTINS <sup>3</sup>  
SABRINA BIANCA MOTA <sup>4</sup>

### **RESUMO**

Com o advento da Lei 13.467 de 2017 de que tratar da “nova reforma trabalhista” trás entre suas alterações, uma nova redação quanto ao teletrabalho, o qual é constituído a distância. Dentre os variados pontos discutidos e alterados na supracitada Lei, um ponto merece atenção, em relação a exclusão do inciso II do artigo 62 e as alterações realizadas nos artigos 75-B; 75-C; 75-D, da Lei 13.467 de 2017 – CLT. Cumpre salientar que, o teletrabalho é caracterizado pela utilização de meios tecnológicos. Ademais, é possível vislumbrar que com a nova redação e conceituação de “teletrabalho”, o legislado teve o objetivo de restringir tal modalidade, quanto ao trabalho externo, a qual venha serem, trabalhos que estão desprovidos de serem realizados em casa com uso de tecnologia. Destarte, é visível que os avanços tecnológicos da comunicação inclina-se a ampliar consideravelmente o número de trabalhadores em domicílios. Isto posto, resta demonstrado que, o empregado ao qual ficar submetido às normas de teletrabalho com as alterações em tela da nova lei que instituiu a “reforma trabalhista”, passa a encontrar-se em vulnerabilidade, não apenas diante dos benefícios excluídos, mas, principalmente em relação aos gastos e manutenção dos artifícios de trabalho que dependerá dele.

**Palavras-chave:** RESTRIÇÃO. TECNOLOGIA. VUNERABILIDADE

### **1. INTRODUÇÃO**

A modalidade do teletrabalho, também chamado de “trabalho remoto”, está sendo alvo de grandes debates e discussões no curso da vigência (*vacatio legis*) da Lei 13.467.2017 que trouxe a tão discutida “reforma trabalhista”. É notório que, o desenvolvimento tecnológico culminado com as novas sistematizações do trabalho, a figura do “Homo Office” fica cada vez mais evidente nas relações de trabalhistas estabelecidos no nosso País.

---

<sup>1</sup>Graduando do Curso de Direito da Faculdade de Rondônia – FARO, querolainepaivamartins@gmail.;  
<sup>2</sup>Professor orientador do Curso de Direito da Faculdade de Rondônia – FARO, professorvulmar.faro@gmail.com  
Porto Velho – RO, Outubro de 2017.

Além do que, a referida modalidade ficou em bastante evidência uma vez que, com o advento da nova Lei a qual se refere a “reforma trabalhista”, passou apenas de uma previsão presumida passando a ganhar destaque, sendo-lhe dado um capítulo inteiro (II-A) para discorrer sobre o tema na legislação. Sendo assim, fica claro a vontade do legislador, em abordar e destacar a modalidade do “Homo Office”.

Deste modo, observa-se a restrição que quis o legislador, quanto à diferença na modalidade do “teletrabalho” e o “trabalho externo”, este último por sua vez, ficando extinto da modalidade supracitada. Portanto, o trabalho externo não pertence a classificação nem as prerrogativas que caracterizam o “teletrabalho”, não sendo portanto considerado como tal.

Cabe destacar, que um dos pontos que merece atenção, é a “jornada de trabalho”, pois segundo consta, na Nova Reforma Trabalhista, suas regras não se aplicam no regime do teletrabalho, em tese resta demonstrado que, o empregado não estará sujeito ao registro de pontos. Trata-se de uma faca de dois gumes, isto porque, sem o controle de presença do empregado, ele fica ausente da modalidade de “horas extras”. Ora, por um lado, não se tem a fiscalização da presença ou ausência do empregado, não sendo possível, puni-lo por faltas e atrasos, mas, caso passe de seu horário de trabalho, o mesmo não será ressarcido pelo mesmo.

Cumprindo ainda, destacar outro ponto relevante, quanto às peculiaridades da nova adequação na modalidade do teletrabalho. Trata-se, da responsabilidade com os meios e mecanismo das atividades desenvolvidas, pela modalidade em tela, objeto do presente trabalho. Pois, conforme discorre do Art. 75-D da Lei 13.467/2017, é por meio do contrato de trabalho que irá se estabelecer as regras, quanto à responsabilidade, pela aquisição; manutenção necessária para o desenvolvimento do trabalho.

Resta demonstrado, que este último ponto, o legislador abre margens para que o empregado encontrar-se em circunstâncias de vulnerabilidade, isso porque, caberá a ele, toda a responsabilidade pelo material tecnológico usado para o desempenho das atividades realizadas. Ora, se o empregado é a parte vulnerável economicamente da relação de trabalho, não é razoável que caiba a ele, toda a responsabilidade dos riscos presentes nessa modalidade.

Ainda sobre a responsabilidade do empregado quanto aos equipamentos e ao ambiente de trabalho, é questionável, quanto ao tempo útil dos equipamentos, ou seja, em relação aos desgastes das ferramentas de trabalho utilizados pelo empregado. Tudo leva a crer que, toda a despesa inerente na modalidade telepresencial, será de inteira responsabilidade do empregado.

Destarte, transferida a responsabilidade da aquisição das ferramentas de trabalho para o empregado, fere diretamente o princípio da alteridade, que tem em seu escopo, determinar os riscos pelo empregador, do qual decorre de toda responsabilidade responsáveis pela

execução do trabalho. Sob a ótica da nova legislação trabalhista, a responsabilidade ora concedida ao empregador, passa a ser do empregado, o que dessa forma, fica indefeso, da relação de trabalho.

## 2. DESENVOLVIMENTO

Com o avanço da tecnologia a modalidade do “teletrabalho” veio ganhando cada vez mais espaço, não apenas na vida pessoa da pessoa, mas principalmente no meio que as rodeiam, sendo assim, passou a ser de fundamental importância o uso da tecnologia na execução de atividades. Sendo indispensável a uma ferramenta de trabalho.

A validade da Lei 13.647/2017, que entrar em vigor em novembro, nem passou a (*vacatio legis*) e já se encontra no centro das discursões de quem se declara contrário à supracitada Lei. Ao que parece às alterações supracitadas, não tiveram uma boa e positiva recepção no meio jurídico brasileiro. São muitos os pontos que entram em debate, quanto à validade e legalidade de alguns pontos alterados, pela Reforma Trabalhista.

Não obstante, a nova reforma, trouxe pontos controvertidos no que se refere a legalidade da aplicação da norma, muito se fala na insegurança jurídica, uma vez que, sendo evidente a violação de direitos dos trabalhadores, a Lei passa a ser, uma pedra na aplicação da legislação.

Ocorre que o “teletrabalho” já era previsto antes das alterações ocorridas no curso da legislação trabalhista, contudo, ainda que de longe não fosse tão destacado, como ficou em evidência, não de forma positiva, mas, sob um aspecto marcado e rodeado do “retrocesso trabalhista”, isso porque, foram retirados direitos que antes era previsto e agora extinto dessa modalidade de trabalho.

Cumprido salientar, com a reforma da CLT o teletrabalho passa a ter vigência própria passando integrar o capítulo II (do teletrabalho). O que ocorre é que a nomenclatura teletrabalho é utilizada para referir ao *home office*, o qual define a forma de trabalho da seguinte forma: “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” (art. 75-B).

É possível destacar que nesse contexto o legislador quis restringir e distinguir uma vez por todos os “teletrabalho” do “trabalho externo”, esse último não configura como teletrabalho, é uma contradição, uma vez que preponderantemente o trabalhador externo, tem responsabilidade, zelo sobre seus trabalhos executados. E nesse viés, não se entende o legislador, uma vez que, com os direitos subtraídos que antes fazia jus na modalidade de teletrabalho, o trabalhador passou a exercer um trabalho externo.

Assim sendo, cabe trazer a baila, a alteração do inciso 62 da CLT, pois o legislador, fez alteração quanto a esse dispositivo de maneira significativa, retirando dos trabalhadores direitos trabalhistas, que os asseguravam caso ocorresse, exceção de horas trabalhadas. Nesse contexto, percebe-se a situação de fragilidade e vulnerabilidade que ficou o trabalhador.

Outro ponto que merece um olhar mais atento é em relação, a uma possível violação aos direitos fundamentais aportados no ART 1º, inciso III e IV da Constituição Federal de 1988. Ora, a nova legislação passou a não proteger o empregado, uma vez que se ausenta do mesmo, as horas extras que poderiam ter, caso suas horas fossem controlados, o que passa a não ocorrer, abrindo um espaço para várias interpretações errôneas, quanto aos direitos fundamentais do empregado.

Diante das considerações supra, nota-se que o legislador não se preocupou com a finalidade da proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

Outro ponto da reforma que merece ser estudado em concordância com o dispositivo da CLT já existente, diz respeito aos custos, despesas e manutenção executados pelo empregado no exercício da função na modalidade de teletrabalho. O projeto prevê a inclusão do artigo 75-D transferindo para a livre negociação entre as partes a responsabilidade pelos custos e despesas no desenvolvimento das atividades realizadas por meio de teletrabalho.

Nos dizeres de Antonio Carlos Bratex Junior (Advogado) salienta que:

O teletrabalho é uma tendência mundial, onde a tecnologia atua diretamente na otimização das tarefas e da desnecessidade de presença física do empregado nas dependências do empregador, sendo um instrumento importante de fortalecimento da economia frente aos demais mercados e mecanismos de qualidade não só para as empresas, que podem se valer da equalização de suas estruturas físicas para redução de custos, mas para o próprio empregado, que poderá desenvolver suas atividades com maior qualidade de vida, sem a necessidade de locomoção exaustiva como as que presenciamos nos grandes centros urbanos.

Cabe analisar o ponto em que a nova legislação fere o princípio da alteridade, o qual, visa separar o poder econômico detido pelo empregador, em relação a fragilidade do empregado. Contudo, com o advento da nova legislação, esse princípio não foi observado, e tão pouco estudando as possibilidades que ocorreria com cautela quando ocorrido na prática. Pois neste último, ainda que detentor do poder econômico o empregador, não se põem como responsável primários dos custos, investimentos e manutenção das ferramentas de trabalho que caracterizam a modalidade objeto de estudo do presente artigo.

É justamente o avanço de meios tecnológicos, que houve a necessidade em legislar sobre a modalidade que crescia cada vez com tendência mais decorrentes na relação de trabalho. Em vista dessa previsão, desse meio de trabalho na modalidade teletrabalho, não só houve mudanças significativas, como principalmente passou a ser um tema destacado dentro de um capítulo na nova CLT que adveio com a nova Lei 13.467/2017.

João Hilário Valentim aponta a necessidade de três elementos básicos: *a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução de contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador.*

Presente os pressupostos que caracterizam o teletrabalho, é possível observar que, com o advento das alterações em virtudes da reforma, fica evidente a “total” responsabilidade do empregado. Ficando ainda mais discutido quanto a ausência de direitos de proteção ao trabalhador, como se ainda não bastasse, sendo colocado na situação de risco econômico que ora, era responsabilidade do empregador.

### **3. CONCLUSÃO**

Isto posto, em que pese o teletrabalho ser legislado antes da Reforma Trabalhista ocorrida por meio da Lei 13.467/2017, contudo, sem um viés destacado e tão importante como o ocorrido após a Lei 13.647/2017. Há muito que ser discutido quanto a modalidade do teletrabalho, contudo, é possível salientar que, a mesma não traz segurança para o empregado, e tão pouco o coloca em situação favorável ao empregador.

Destarte, fica evidente a vulnerabilidade do empregado, uma vez que, foram retirados direitos que garantiam dignidade para o mesmo, no que diz respeito ao trabalho realizado. Com a introdução do capítulo II do “teletrabalho” constitui nada mais que retrocesso na legislação trabalhista do País.

O trabalhador ficou de mãos atadas, quanto às condições de trabalhos, o qual ficará submetido, sendo este, responsável pela estrutura, equipamentos, zelo e manutenção das ferramentas de trabalhos, cabendo a ele, toda responsabilidade econômica. E ainda, ficando sujeito a extrapolação de horas trabalhadas, uma vez que a nova legislação dispensa o controle de horas trabalhadas.

### **4. REFERÊNCIAS**

Alteridade – Efeito Jurídico da Relação de Emprego. Disponível em:  
<http://domtotal.com/direito> acesso em: 10 set.2017.

BRATEFIXE JUNIOR, Antonio Carlos. **O teletrabalho e a reforma trabalhista.** CONVERGÊNCIA DIGITAL, Brasil, mai. 2017.

MIZIARA, Raphael. **Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador.** Conjur, Brasil, jul. 2017

O teletrabalho na Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://jusbrasil.com.br>

REFORMA TRABALHISTA PREJUDICOU MUITO A VIDA DE QUEM TRABALHA EM CASA. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br> acesso em: 10 set.2017.