

# Teletrabalho: nova modalidade de trabalho com a reforma trabalhista

---

*Waldineth Paula Gomes da Silva  
Juliano Sguizardi*



## RESUMO

O teletrabalho é uma nova modalidade de trabalho decorrente das necessidades do empregado como do empregador, as evoluções bem como o desenvolvimento tecnológicas observadas nos últimos tempo, tende cada vez mais ganhar espaço no mercado, por ser um trabalho realizado remotamente, através das tecnologias de informação e comunicação, verifica-se a necessidade de fornecer um trabalho com qualidade e quantidade para o empregador, gerando também menos custos financeiro para ambas partes, fazendo com que o funcionário concilie o trabalho com as responsabilidades familiar no âmbito no qual se encontra. A justificativa para a escolha do tema é que deve haver a análise dos novos institutos que estream no direito brasileiro com a reforma trabalhista, bem como dos institutos que já existiam, mas foram regulamentados de forma mais precisa, como é o caso do teletrabalho. Não deixando de se tratar do objetivo do trabalho que consiste em realizar um estudo sobre o teletrabalho na reforma trabalhista, traçando suas vantagens e desvantagens. Essa forma de trabalho visa aspectos econômicos e jurídicos, os limites da sociedade informal, a análise da subordinação estrutural, da sustentabilidade multidimensional, sendo fatos de grande importância tanto na área jurídica quanto noutras áreas para sua dimensão, fazendo um estudo analítico em diversos aspectos, ofertando assim, um grande trabalho não só para os operadores do direito, como também para os operadores de outras áreas e demais interessados que queira conhecer essa nova modalidade de trabalho de maneira profunda, analítica e coesa.

**Palavras-chave:** teletrabalho. trabalho. tecnologia.

## INTRODUÇÃO

Na acepção etimológica, o vocábulo teletrabalho constitui um neologismo por duas palavras: tele, de origem grega, que significa “longe, ao longe, ou longe de”, e trabalho, originada do latim *tripalium*, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais (CUNHA, 1982, p. 760).

No mercado produtivo, o teletrabalho constitui modalidade significativa, conforme o avanço da tecnologia que vem gradativamente, ocupando espaço cada vez mais no mundo pessoal e profissional, consistindo no trabalho realizado a distância, feito através do manejo de tecnologias que impliquem o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação, amenizando as turbulências rotineiras do dia a dia, obtendo retorno e um menor custo financeiro para ambas as partes.

Com a edição da lei 13.467 em 2017, conhecida como lei da reforma trabalhista, foi inserido na legislação novo regramentos a respeito do trabalho realizado no âmbito do domicílio do empregado ou à distância. Assim, o objetivo geral do presente estudo é compreender o direito do trabalho e seu histórico, e compreender a reforma trabalhista, e as alterações gerais realizadas por ela, notadamente no que se refere ao teletrabalho.

A questão problema do presente estudo consiste em compreender as vantagens e desvantagens do teletrabalho, de forma a se alcançar uma conclusão a respeito desse tipo de trabalho, se consiste em algo vantajoso ou não

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) opta pelo termo teletrabalho (telework, em inglês), mas destaca categorias específicas dentro dele. Em sua sistematização, o teletrabalho deve ser conceituado quanto a diferentes variáveis: a) local/ espaço de trabalho; b) horário/ tempo de trabalho (integral ou parcial); c) tipo de contrato (assalariado ou independente); e d) competências requeridas (conteúdo do trabalho).

Dentro dessas variáveis podem ser elencadas diversas categorias de teletrabalho. Em um estudo realizado com milhares de teletrabalhadores em 10 países europeus, além do Japão e dos EUA, destacam-se 6 categorias principais de teletrabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2000).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o teletrabalho é "a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação".

As transformações mundiais e a evolução social ocorridas nas últimas décadas deixaram impresso, no final do século XX, uma notável transformação na sociedade brasileira.

Com as turbulências do dia a dia do ser humano, teve a necessidade de se observar algumas mudanças que influenciam a dinâmica do direito e sua aplicação social, principalmente sobre as alterações do comportamento no que diz respeito às relações pessoais.

Neste contexto, pode-se afirmar que o meio produtivo ganhou espaço, em seu domicílio também, obtendo menor custo para o empregador e empregado, facilitando a vida de ambos, no âmbito profissional.

Como se pode observar, a principal característica dessa modalidade contratual é a preponderância do trabalho realizado fora do estabelecimento do empregador, sem prejuízo de eventuais serviços prestados dentro das dependências da empresa, de acordo com a ressalva do parágrafo único do aludido dispositivo legal.

“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 as dependências do empregador para a realização de atividade específica” (Decreto lei nº. 5.452 de 01 de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho-CLT )

Portanto, pode-se verificar que as tarefas são realizadas a distância por opção dos contratantes, já que não existem impedimentos para que essas atividades pudessem ser desenvolvidas no mundo home office.

O presente tema, teletrabalho, é uma modalidade de trabalho, decorrente das evoluções cotidianas tecnológicas no âmbito trabalhista, procurando facilitar para o empregador menor custo financeiro e maior comodidade ao empregado.

O profissional teletrabalhador geralmente vê sua qualidade de vida aumentar, pois, tem tempo para se sentir mais harmonioso com a família, reduzindo ainda custos próprios como transporte, administrando seu próprio tempo de trabalho e vida pessoal.

Acredita-se que essa modalidade de trabalho pode ser importante, pois um ambiente produtivo e com profissionais satisfeitos gera motivação para desenvolver um trabalho, prestan-

do assim, um serviço de qualidade e com quantidade.

Será feito pesquisas com método indutivo, aplicando técnicas referentes ao tema para análise da referida modalidade empregatícia, com base em posicionamento jurisprudencial e doutrinário, bem como legislação, buscando assim, resultados do processo para ampla modernização e avanços tecnológicos.

Terá como pesquisa não só métodos citados a cima como também outros, como; coleta e análise dos documentos existentes em outros países com propósitos de copiar o trabalho exercido por eles, por ser países de primeiro mundo e assim, adequar a nossa realidade.

Temos também outras pesquisas como conduzir uma junto à população para avaliar e analisar a extensão do teletrabalho, bem como interesse de quem tem disponibilidade para esse tipo de serviço, verificando assim, as vantagens e desvantagens para exercer tal atividade.

Assim, o objetivo geral do presente estudo é compreender no que consiste o teletrabalho, e os objetivos específicos no qual consistem em compreender o direito do trabalho, suas vantagens e desvantagens nessa nova modalidade de trabalho.

## **A TRANSIÇÃO BEM COMO; OS RESULTADOS E SUAS DELIMITAÇÕES DECORRENTES DESSA NOVA MODALIDADE DE TRABALHO.**

Com o passar do tempo, as relações de trabalho se aprimoram e se tornaram mais complexas. Ademais, nota-se que a CLT não evoluiu da mesma forma, desta forma, a adequação das relações de trabalho mais modernas na atualidade tem sido realizada por meio da edição de inúmeras súmulas e orientações jurisprudenciais pelo TST. Ainda, no ano de 2017 houve a reforma trabalhista, responsável por colocar a CLT no mesmo passo das relações trabalhistas modernas, notadamente é impossível de se negar que, mesmo a vista dos mais céticos, as relações de trabalho se modificam ao longo dos anos, em razão do desenvolvimento e modernização dos avanços tecnológicos.

Iremos analisar quais as influências que o ambiente doméstico poderá gerar no desenvolvimento do teletrabalho, pois, a comodidade em si, da parte do empregado faz - se necessário que ele saiba separar sua vida pessoal do profissional, dados sujeitos a invasão, tendência de desenvolver o estresse e outras situações que envolvem no âmbito familiar.

“Mais especificamente, a governança da organização contemporânea se articula sobre o discurso da ‘empresa’. Ele é construído sobre um conjunto de características tais como iniciativa, autoconfiança e a habilidade de aceitar responsabilidade por si e por seus próprios atos [...] os indivíduos precisam adotar a postura de ‘empreendedores de si’. Essa postura não se limita, na verdade, ao comportamento adequado dentro do ambiente organizacional. Trata-se da formatação de um novo sujeito. A ideia é que a própria vida do indivíduo seja vista como um empreendimento de si - algo que transcende o vínculo circunstancial com a organização para a qual o indivíduo trabalha. Assim, os discursos típicos da gestão contemporânea, como o do ‘profissionalismo’ e o da ‘competência’ e do ‘empreendedorismo de si’ são articulados em termos que alinham a conduta profissional e a competência ao desenvolvimento pessoal: ser profissional e competente é definido em termos de adotar [certa] relação consigo mesmo, uma postura diante da vida (COSTA 2007, p. 108).”

As tarefas são realizadas a distância fazendo com que o empregador concilie o trabalho e vida pessoal no mesmo ambiente, adquirindo resultados positivos.

Por isso o art. 75-C, da CLT, estabelece que, para a regulamentação do teletrabalho, é imprescindível que haja disposição expressa no contrato de trabalho, a qual deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência). § 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.

Apesar da exclusão da necessidade de controle da jornada, acredita-se que este dispositivo só será aplicado nos casos reais de impossibilidade de se auferir o tempo de trabalho e os intervalos para descanso, tendo em vista os diversos mecanismos e sistemas atuais que possibilitam o controle da jornada do teletrabalhador por meio do controle dos acessos e logins nas redes das empresas.

O trabalhador por meio da tecnologia deve investir em sistemas que tem dados da empresa empregados, o empregador poderá fornecer instruções, controlar a execução de trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas de forma instantânea, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. A internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (off line). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado (BARROS, 2009, p. 331)

“A internet permite, inclusive, aferir o tempo de conexão do terminal do empregado, bem como quando foi acessado pela última vez o teclado. Esse controle revela, sem dúvida, a subordinação jurídica, que poderá estar presente ainda quando a execução do serviço seja desconectada (off line). Tudo irá depender da análise do programa de informática utilizado (BARROS, 2009, p. 331)”

Uma conjugação de fatores verificou-se que durante crises econômicas iniciadas alguns anos antes, entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo), que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. A crise abalava a higidez do sistema econômico, fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho.

A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes. (DELGADO, 2017)  
De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática.

Tais avanços da tecnologia, devido à necessidade da economia também se movimentar, agravaram a redução de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando a causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho.

Os acontecimentos atuais não estão sendo diferente, devido a Pandemia que deu início no dia 19 de Abril de 2020, afetando assim, também a economia e o grande números de desemprego se alastrando.

Por disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa — home-office), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. (DELGADO, 2017).

No que se refere a modernização do Direito do Trabalho, com a necessária utilização da tecnologia, cabe evidenciar o seguinte pensamento: Uma das grandes dificuldades do “mundo digital” é a carência de normas regulamentadoras, ainda que haja alguns dispositivos legais sobre o assunto, tais como a validade da assinatura digital, questões tributárias, contratos eletrônicos e a responsabilidade civil dos provedores de acesso à rede, além dos crimes virtuais.

Quando o assunto é o Direito do Trabalho, muitos são os obstáculos a serem superados para que exista uma melhor compatibilidade entre o mundo virtual e a devida regulamentação legal. O trabalho informal vem crescendo devido a inoperância sindical, pelo já referido desmantelamento da legislação trabalhista devido a crescente influência da globalização nos dias atuais e, pelas novas tecnologias da informática, que possibilitam a execução de novas modalidades de atividades laborais, como exemplo, o tele-trabalho, o home office, que dispensa, muitas vezes, a presença física e diversas formalidades existentes atreladas ao contrato de trabalho. (TORRES, 2017, p. 26).

Em acréscimo, essa renovação tecnológica, aplicada ao campo das comunicações, eliminava as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, extremando a competição capitalista no plano das diversas regiões do globo. (DELGADO, 2017)

Assim, a modernização do Direito do Trabalho é uma necessidade imperativa, tendo em vista as grandes transformações ocorridas nas relações de trabalho. A conjuntura nacional evidencia uma crescente busca do aumento da produtividade das empresas, em face da concorrência cada vez mais acentuada.

Por outro lado, as inovações tecnológicas servem a esse propósito de aumento da produtividade, mas traz consigo um efeito colateral, pois em vários setores levam à redução do número de postos de trabalho. Não há dúvida de que o desemprego é um dos mais graves problemas contemporâneos, decorrente justamente dessa situação.

## O TEMA E SUAS ANÁLISES, COM A NOVA REFORMA DE TRABALHO.

Será feito pesquisas com método indutivo, aplicando técnicas referentes ao tema para análise da referida modalidade empregatícia, com base em posicionamento jurisprudencial e doutrinário, bem como legislação, buscando assim, resultados do processo para ampla modernização e avanços tecnológicos.

Terá como pesquisa não só métodos citados a cima como também outros, como; coleta e análise dos documentos existentes em outros países com propósitos de copiar o trabalho exercido por eles, por ser países de primeiro mundo e assim, adequar a nossa realidade.

Temos também outras pesquisas como conduzir uma junto à população para avaliar e analisar a extensão do teletrabalho, bem como interesse de quem tem disponibilidade para esse tipo de serviço, verificando assim, as vantagens e desvantagens para exercer tal atividade.

O presente tema, teletrabalho, é uma modalidade de trabalho, decorrente das evoluções

cotidianas tecnológicas no âmbito trabalhista, procurando facilitar para o empregador menor custo financeiro e maior comodidade ao empregado.

O profissional teletrabalhador geralmente vê sua qualidade de vida aumentar, pois, tem tempo para se sentir mais harmonioso com a família, reduzindo ainda custos próprios como transporte, administrando seu próprio tempo de trabalho e vida pessoal.

Acredita-se que essa modalidade de trabalho pode ser importante, pois um ambiente produtivo e com profissionais satisfeitos gera motivação para desenvolver um trabalho, prestando assim, um serviço de qualidade e com quantidade.

Pode se concluir, portanto, que a legislação retirou a possibilidade de contratação tácita de empregado em regime de teletrabalho. Apesar de a lei não estabelecer nenhuma sanção pela ausência de contratação expressa, entendemos que o contrato tácito de trabalho implica a desconsideração do regime de teletrabalho. O trabalhador terá os mesmos direitos de um empregado em regime presencial com direito à limitação de jornada, com horas extras, intervalos e adicional noturno. Ainda, o empregador será autuado pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação. (CORREIA, 2018, p. 648)

O regime de teletrabalho não exclui a responsabilidade do empregador por doenças e acidentes decorrentes do trabalho exercido pelo empregado. Por essa razão, é dever do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo obrigação do empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador (art. 75-E CLT). (ROMAR, 2018, p. 207)

Para Costa, há algumas modalidades de teletrabalho, quais sejam: Home-office – é o teletrabalho realizado no domicílio do teletrabalhador; o espaço de trabalho na empresa é mudado para um escritório na residência do trabalhador. Teletrabalho móvel – o trabalho é realizado por pessoas que estão constantemente se movimentando, seja em viagens, visitando ou trabalhando nas instalações de clientes; os teletrabalhadores móveis usam celulares, laptops, palmtops, por exemplo, para a realização de suas tarefas; o escritório passa a ser qualquer lugar onde o teletrabalhador esteja: o carro, o avião, o trem ou o escritório do cliente.

No Brasil, nos últimos anos houve um grande crescimento do teletrabalho, ganhando uma legislação específica na Reforma Trabalhista com a Lei 13.467 de 2017, que entrou em vigor em 10 de novembro de 2017, conforme será visto a seguir. Desta maneira, é possível observar uma grande evolução quanto ao direito do trabalho.

Diante da importância do tema que proporcionou a maior e mais profunda alteração da legislação desde a criação da CLT em 1943, decidiu-se realizar uma análise da reforma trabalhista, de forma a posteriormente compreender as mudanças realizadas no teletrabalho.

A Reforma Trabalhista causou forte impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, tendo em vista que a mesma regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva, por exemplo, (CORREA, 2018).

Inicialmente, fora apresentada pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº

6.787 de 23/12/2016. Tal projeto abordava sucintamente, uma minirreforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Em 26/04/2017, contudo, o projeto nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações, cerca de 100 artigos foram alterados, em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991. Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a se denominar PLC nº 38/2017.

Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular, sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência. Após votação tumultuada no Senado, em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos pelo Presidente da República no dia 13/07/2017. Assim, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no Diário Oficial ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º, Lei nº 13.467/2017), (CORREA 2018).

No entendimento de Correia: A alteração que sofreu a Consolidação das Leis do Trabalho com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, diante dos comentários de Silva, percebe-se que foi considerada como uma das mudanças mais profundas sofridas pela legislação. O texto legal passou a priorizar os acordos entre os empregadores e empregados sobre a própria lei, teve como fim a obrigatoriedade das contribuições sindicais, atribuíram obstáculos ao ajuizamento de ações trabalhistas, limites às decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Entre essas e as cem mudanças que o projeto de lei continha, surgiu também a possibilidade de o empregado poder parcelar suas férias em até três períodos. (CORREA, 2018, P. 66)

Em matéria publicada pela Folha, as autoras afirmaram que os defensores da medida têm como argumentos a modernização da legislação que estaria ultrapassada a fim de colaborar com o desenvolvimento econômico, já que a lei antiga inibia o crescimento econômico do país. Em declaração do então Presidente da República, asseverou que a reforma retomará a geração de empregos no Brasil e não visa a retirada de direitos trabalhistas dos empregados. (FERNANDES, ALEGRATTI, 2017, p. 01)

Em análise do texto da reforma, houve mudança quanto às horas “in itinere”, deixando de ser obrigatoriamente paga ao funcionário, em que o benefício era garantido ao empregado, segundo o artigo 58, parágrafo segundo da CLT quando o local de trabalho era de difícil acesso ou não servido pelo transporte público.

Houve mudança também quanto ao tempo na empresa entre as jornadas como o descanso, estudo, alimentação e a troca de uniforme, deixaram de ser consideradas como horas integrantes da jornada de trabalho. Antes, porém, a legislação trabalhista previa que era contado como jornada de trabalho o tempo em que o empregado estaria disponível para o empregador.

As horas de descanso foram alteradas, podendo no mínimo o intervalo conter

meia hora, não mais a uma hora que dispunha o funcionário quando laborava as oito horas diárias, podendo no atual caso ser negociado entre o empregador e o empregado. A rescisão do contrato de trabalho, antes da atual reforma, seria válida somente quando o funcionário tinha homologado pelo sindicato ou quando o Ministério do Trabalho o fizesse. Atualmente, a lei revogou a presente tratativa. Inclusive, surge a figura da rescisão do contrato de trabalho por acordo, passando a ser permitida fazê-la somente entre o empregador e o empregado.

Atualmente, a lei que reformou a Consolidação das Leis do Trabalho possui a especificação da formação de comissão de fábrica, tratando das empresas que possuem mais de duzentos funcionários deverão ter comissões de representantes para negociações com o empregador, norma esta que antes, trazia a ideia de que entre os empregados um seria escolhido para ser o representante dos funcionários para a ocorrência dessas negociações.

A eleição e escolha do representante, nos termos da lei, poderão ser com empregados sindicalizados ou não, já os empregados temporários, com contrato de trabalho suspenso e em aviso prévio não possuem direito ao voto.

Os danos morais, antes arbitrados pelo próprio magistrado nas reclamações trabalhistas, tiveram seu teto definido, afirmando a nova lei a incidência do valor de acordo com o valor do último salário do funcionário, portanto, que recebe um salário maior indenização pecuniária por danos morais.

Outro ponto importante que mudou foi a possibilidade da existência de uma quitação anual a ser assinada pelo trabalhador, dando como pagas todas as parcelas de recebimento das obrigações trabalhista, como as horas extras e os adicionais devidos.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe a alteração das integrações no salário no que diz respeito aos benefícios, como os auxílios, prêmios e abonos. É importante esclarecer, inclusive, a situação dos empregados que possuem salários acima de onze mil reais, não terão direito à representação pelo sindicato, passando a ter suas negociações dispostas individualmente.

Além de tantas outras disposições que a reforma trabalhista abarcou, uma das mais polêmicas tratou da possibilidade da mulher grávida ou lactante poder exercer suas atividades em locais insalubres em grau médio ou mínimo. Só poderão ser afastadas de suas atividades quando apresentarem o atestado médico condizente com a sua situação, demonstrando que é necessário o seu afastamento.

Diante dessas e outras mudanças que a reforma trabalhista abrangeu, surge, neste interim, a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que veio provisoriamente para alterar pontos mais controvertidos presentes na reforma e que não agradaram alguns senadores, sendo um compromisso firmado entre eles e o Presidente da República. Segundo matéria publicada por Carbone e Machado (2018) os autores afirmam que a Medida Provisória vinha alterando esses pontos considerados mais polêmicos e que causaram mais desconforto na sociedade em geral, e que foram apresentados mais do que novecentas e sessenta e sete emendas ao texto apresentado à Comissão.

De acordo com a notícia, a Medida Provisória teria sua vigência até o dia 22 de fevereiro de 2018, porém, valendo-se do artigo 62, parágrafo terceiro da Constituição Federal de 1988, o Senado prorrogou por mais sessenta dias a sua vigência. No Congresso, não houve tramitação da matéria e não foi montada a Comissão Mista que iria julgá-la para debate dos termos. Neste

sentido, não houve resolução quanto aos termos de mudanças da Medida Provisória 808.

A Medida Provisória alterou os pontos controvertidos, dentre eles estão o que dizem respeito ao direito intertemporal, em razão da resolução da aplicabilidade nos contratos de trabalho que foram firmados antes da reforma trabalhista, sendo que a posição que prevalece do Ministério Público do Trabalho é que os termos da nova lei, só seriam aplicados aos novos contratos de trabalho.

Alterou também o que constava na jornada 12x36, a prorrogação de jornada na atividade insalubre, a incidência dos danos morais, o caso da gestante e lactante em atividades insalubres, a proibição da cláusula de exclusividade do trabalho autônomo, dentre outras alterações.

Importante a atenção voltada para o término do fim da vigência da Medida Provisória que possibilitou então que as alterações na Lei nº 13.467, continuassem tendo o pleno efeito e sem as modificações por esta, já que a sua vigência terminou, o texto volta a ter mesmos efeitos que anteriormente.

O cenário político e as alterações ainda são fortes discussões no Brasil e dividem doutrinadores e operadores do direito. Atualmente, no mês de fevereiro de 2019, a Organização Internacional do Trabalho apontou que a Lei nº 13.467 está em dissonância com a Convenção nº 98, promulgada pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.

A matéria publicada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho afirmou que houve forte cobrança do Governo Federal para a revisão da reforma sobre os pontos que tratam da prevalência de negociações coletivas sobre a própria legislação, o termo “negociado sobre o legislado”. A matéria considerou: Após a publicação do relatório, o presidente da Anamatra, Guilherme Feliciano, registrou que a Associação já havia apontado as dissonâncias entre o texto da Lei 13.467/2017 e convenções internacionais da OIT, como as Convenções 98, 135 e 155, entrem outras. “O relatório agora divulgado, pela terceira vez, apenas confirma que os alertas feitos pela Anamatra seguiam rigorosamente as pautas técnicas da OIT”.

É importante, ademais, que esses apontamentos sejam recebidos, assimilados e tomados com a devida credibilidade pelas atuais autoridades governamentais. Resta claro que qualquer aprofundamento da reforma trabalhista, na mesma linha adotada pela Lei 13.467/2017, respondendo as oscilações do mercado com precarização dos contratos e enfraquecimento dos sindicatos, não terá boa recepção perante a comunidade internacional. É necessário lidar com isso e equilibrar as pautas políticas programadas com os vínculos programáticos aos quais o Brasil se submete no plano do Direito Internacional Público, ressalta (ANAMATRA, 2019). Verifica-se, portanto, que há muitos pontos a serem discutidos e colocados em prática pelo ordenamento jurídico e que não consonância na doutrina, jurisprudência e até mesmo na legislação brasileira.

Por fim, nota-se que a reforma trouxe grandes mudanças para a modalidade laboral conhecida como Home Office, e a primeira delas foi a de ter uma regulamentação própria. Vale a pena enumerar alguns pontos que merecem ser mencionados. A reforma dedicou um capítulo inteiro da CLT para dispor sobre o teletrabalho (arts. 75-A até 75-E), no qual fica estabelecido que esta modalidade de trabalho será adotada mediante entendimento mútuo entre empregado e empregador, e, caso haja esse entendimento, será materializado com a celebração de um “contrato individual de trabalho”. Nos casos de já existirem contratos de trabalhos, a formaliza-

ção desse tipo de modalidade laboral será realizada através de um aditivo.

Dentre todas as alterações impostas por essa reforma, a que provavelmente configura-se como central, para os estudiosos do Direito do Trabalho que vêm se dedicando a interpretação da nova legislação, é a questão da flexibilização, grosso modo indicada como prevalência dos acordos firmados em relação ao legislado. Assim, da análise da lei, observa-se a tendência da flexibilização de vários institutos tidos, anteriormente e por muito tempo, como direitos protetivos do trabalhador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com as pesquisas doutrinárias e jurisprudências, identificamos que essa nova modalidade no que tange no espaço no âmbito familiar, a organização em si, com toda implementação e suporte para realização dos trabalhos, ofertada pelo empregador, apresentou mais pontos positivos do que negativos para essa nova modalidade de trabalho.

Entretanto, no ano de 2017 houve a reforma trabalhista, que modificou substancialmente vários dispositivos da CLT com o objetivo de tornar o documento mais moderno, acompanhando a evolução social.

Ainda sobre essa questão, que se refere a vantagens de se produzir em um ambiente externo, foi citado as discussões sobre qualidade de vida e as vantagens do teletrabalho para a carreira. A melhoria na qualidade de vida do trabalhador, segundo Barros e Silva (2010), tem sido um dos maiores argumentos de convencimento (e até sedução) das organizações para os funcionários realizarem o teletrabalho.

A categoria é ampla, por abranger diversos fatores relacionados a 41 qualidades de vida do indivíduo no trabalho e fora dele, como saúde, liberdade, aproximação com a família, atividades físicas. Os relatos dos entrevistados estão em consonância com a divisão feita por Büssing (1998), de qualidade de vida dentro e fora do trabalho. O primeiro aspecto atrela fatores como produtividade e redução de custos dentro do trabalho, quando as atividades são realizadas em ambiente externo. Já o segundo, relaciona o tempo com a família e o lazer. Ainda em relação à qualidade de vida, pode-se notar, no discurso dos participantes, uma satisfação quanto ao regime de teletrabalho, bem como o sentimento de felicidade, fatos também notados por Costa (2007) em sua pesquisa.

Assim, tomando por referência experiências de outras nações, mas sem copiá-las, o Brasil constrói seu próprio modelo e ingressa no rol dos países que dispõe de regulamentação para o teletrabalho via norma positivada.

## REFERÊNCIAS

CUNHA, Antônio Geraldo da. Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.

BARROS, A.M; SILVA, da J.R.G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho; estudo de caso na Shell Brasil. CADERNOS EBAPE. BR, v. 8, nº 1, artigo 5, Rio de Janeiro, Mar. 2010  
Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

MELLO, A. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. São Paulo: Qualitymark, 2000

COSTA, I. S. A. Teletrabalho: Subjugação e construção de subjetividades. Revista de Administração Pública, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O fenômeno do teletrabalho: uma abordagem jurídico trabalhista.

ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho). Reforma trabalhista: OIT solicita ao Governo brasileiro revisão de pontos da lei 13.467/2017. Publicado em 11 fev. 2019.

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. O teletrabalho dentro de uma visão mais ampla da subordinação jurídica. Revista Direito e Liberdade. ISSN Eletrônico 2177-1758.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. In: Revista LTr, v. 76, nº 4, abr. 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, Talita. ALEGRETTI, Laís. Após confusão, Senador aprova reforma trabalhista de Temer. Brasília: Folha Digital. Publicado em 11 de julho de 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

TORRES, Bruna Hannouche. O impacto da tecnologia no direito do trabalho: reflexos de uma modernização.