

AS LEIS Nº 13.467/2017 E 14.442/2022: AS INOVAÇÕES DO TELETRABALHO

LAWS NO. 13.467/2017 AND 14.442/2022: INNOVATIONS IN TELEWORK

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar as novas disposições previstas na CLT acerca do teletrabalho. Inicialmente, serão objetos de estudo as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Com a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (COVID-19), a demanda pela utilização do teletrabalho aumentou de forma exponencial, o que faz com o que legislador tivesse que atualizar algumas das disposições trazidas pela reforma trabalhista. Neste contexto foi criada a Lei nº 14.442/2022 que alterou algumas disposições acerca do teletrabalho previsto na CLT, bem como, introduziu novos artigos, ampliando assim a legislação deste importante instituto. Essa Lei já está sendo alvo de inúmeras críticas e elogios e por isso este artigo também possui como finalidade analisar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho, e ainda as principais dúvidas que podem aparecer nas discussões perante a justiça do trabalho.

Palavras-chave: Direito trabalhista. Consolidação das leis do trabalho. Reforma trabalhista. Teletrabalho.

ABSTRACT

This article aims to analyze the new provisions in the CLT regarding teleworking. Initially, the innovations brought by the Labor Reform (Law nº 13.467/2017) will be objects of study. With the pandemic caused by the new coronavirus (COVID-19), the demand for the use of telework has increased exponentially, which makes the legislator have to update some of the provisions brought by the labor reform. In this context, Law nº 14.442/2022 was created, which amended some provisions on teleworking provided for in the CLT, as well as introduced new articles, thus expanding the legislation of this important institute. This Law is already being the subject of numerous criticisms and praise and therefore this article also aims to analyze the advantages and disadvantages of teleworking, and also the main doubts that may appear in discussions before the labor court.

Keywords: Labor law. Consolidation of labor laws. Labor reform. Telework.

1. Introdução

A sociedade mundial avançou no sentido de reconhecer a importância da utilização da tecnologia em diversos setores.

A indústria já utiliza a tecnologia por meios de máquinas e robôs que conseguem realizar tarefas que antes eram apenas praticadas pelo ser humano.

Outro fato que comprova a importância da tecnologia, é que a mesma também é utilizada para tarefas domésticas, como por exemplo, com robôs que possuem a função de aspirar a sala de uma casa, sem a assistência de um ser humano.

Neste contexto, outros setores da sociedade começaram a utilizar e aceitar a tecnologia.

Com a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, a necessidade do uso da tecnologia aumentou sendo essencial para que as atividades empresariais não ficassem estagnadas.

No direito do trabalho isso não foi diferente, sendo a tecnologia utilizada para que a justiça não ficasse inerte e assim não prejudicasse os litigantes. Diversas medidas impensáveis há anos atrás foram utilizadas e permanecem até hoje, como por exemplo, a realização de audiências e julgamentos virtuais, o ato de despachar virtualmente com a secretaria da vara do trabalho, e o mais inovador, a possibilidade da parte ao ajuizar uma ação trabalhista poder optar pelo trâmite pelo juízo 100% digital.

O preconceito existente da utilização da tecnologia e da realização do trabalho por meios tecnológicos fora das dependências da empresa também foi diminuído drasticamente, pois as empresas viram que os trabalhos prestados fora de suas dependências não diminuíram a produtividade das tarefas realizadas pelos seus trabalhadores, pelo contrário aumentaram a produtividade, haja vista que o empregado conseguiria acessar o trabalho em qualquer horário.

Assim, a utilização de tecnologias como, por exemplo, *notebooks*, *tablets*, celulares entre outros foram essenciais às empresas e aos empregados durante o período de pandemia permanecendo até hoje.

O direito do trabalho anteviu que em pouco tempo o trabalho em locais fora da empresa seria uma das novas tendências da relação empregatícia, e por essa razão com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) regulamentou nos artigos 75-A a e 75-E da CLT, o teletrabalho.

Com a pandemia e a necessidade da utilização do teletrabalho, a Lei acima mencionada foi aprimorada e modificada pela Lei nº 14.442/2022, trazendo novas situações e alterando situações existentes acerca do teletrabalho.

2. Disposições do teletrabalho em conformidade com a Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista” entrou em vigor no ordenamento jurídico brasileiro em 11 de novembro de 2017. Referida Lei causou um grande impacto com suas novas disposições, alterações e revogações legislativas.

Dentre as diversas inovações da Lei nº 13.467/2017 está à regulamentação do teletrabalho, onde foram incluídos os artigos 75-A a 75-E na CLT, que posteriormente veio a ser alterada, conforme veremos em tópico específico.

Todavia, as novas disposições também trouxeram diversos questionamentos e críticas quanto ao texto, que acompanharemos a partir de agora.

O artigo 75-A da CLT vigora com a seguinte redação: “Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo” (BRASIL, 1943).

Este primeiro artigo não nos traz muita discussão, haja vista que apenas menciona que a regulamentação do teletrabalhador será regida pelas disposições do capítulo II-A, “Do Teletrabalho”.

Já o artigo 75-B da CLT traz o conceito de teletrabalho para a legislação trabalhista, qual seja:

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 descharacteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Ao analisar de forma crítica, a hermenêutica existente no conceito acima mencionado pode-se destacar algumas observações que vão servir de ponto norteador.

A primeira delas: o teletrabalhador é aquele que presta serviços fora das dependências da empresa, ou seja, não necessariamente prestará serviços em sua residência, podendo trabalhar, por exemplo, de um clube, de uma sala de *coworking*, desde que não seja na empresa. Aqui já conseguimos diferenciar o teletrabalho do trabalho em casa (*home office*), possuindo o teletrabalho uma maior amplitude de locais para a prestação de serviços.

A segunda: para que o empregado seja considerado um teletrabalhador deverá também fazer uso das tecnologias de informações e de comunicação, que não se constituam como trabalho externo. A legislação aqui tenta diferenciar o teletrabalhador do trabalhador externo. Podemos imaginar como exemplo, um vendedor viajante que utiliza o celular para agendar consultas com os clientes. Neste caso o trabalhador em que pese utilize um equipamento tecnológico não é considerado teletrabalhador, pois a natureza do serviço prestado pelo empregado é de um trabalho externo, não conseguindo exercer a mesma atividade nas dependências da empresa. Já o teletrabalhador deverá utilizar as tecnologias de informações e de comunicação para o exercício do seu trabalho, como por exemplo, *notebook*, *tablets*, celulares, entre outros. Todavia, o trabalho do teletrabalhador não necessariamente é imprescindível que seja realizado de forma virtual, podendo ser realizado de forma presencial, ou seja, nas dependências da empresa.

A terceira é tida como a de maior peso e diz respeito à palavra “preponderância” prevista no conceito. A palavra preponderante nos traz uma ideia de predominância. Ou seja, para a legislação o empregado só seria um teletrabalhador se prestasse serviços de forma preponderante fora das dependências do empregador. Ocorre que a própria legislação não classificou um critério do que seria esta preponderância. Por essa razão, abriu-se margem para discussão sobre qual módulo deveria ser adotado para que fosse analisada a preponderância. Poderíamos por gentileza adotar um módulo semanal, onde o empregado deveria trabalhar fora das dependências da empresa por pelo menos de 3 a 4 vezes, a depender de sua jornada. Se adotássemos um critério mensal, dentro do mês o empregado deverá ter trabalhado mais dias foras das dependências da empresa do que na sede da companhia. Também poderia ser adotado um critério anual. A Lei nº 13.467/2017 não solucionou essa questão, todavia, conforme veremos adiante a palavra “preponderância” perdeu seu sentido.

O parágrafo único do artigo 75-B se preocupou com eventuais comparecimentos a empresa que o teletrabalhador poderia ter que fazer. Segundo o artigo o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho. Assim, podemos concluir que o comparecimento para participar de uma reunião presencial, de uma palestra presencial, de um evento presencial, não descharacteriza o regime do teletrabalho.

Em relação aos requisitos e formalidades para a contratação do empregado como teletrabalhador, o artigo 75-C da CLT passou a prever quais as condições.

O “caput” o artigo acima mencionado traz a necessidade de dois requisitos para que o empregado seja um teletrabalhador, quais sejam: (a) previsão expressa no contrato individual de trabalho; e, (b) especificação das atividades realizadas pelo empregado (BRASIL, 1943).

Caso o contrato de trabalho não possua esses dois requisitos, entende-se que o teletrabalho fica descharacterizado.

A legislação também pensou na aplicação do teletrabalho aos empregados que já eram contratados na modalidade presencial. Nesse sentido, o §1º do artigo 75-C trata sobre a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho (BRASIL, 1943).

Para que ocorra a alteração de regime presencial para o teletrabalho são necessários dois requisitos: (a) mútuo consentimento; e, (b) registro da Alteração por meio de Aditivo Contratual.

Neste particular, interpreta-se que a redação é adequada, pois observa o artigo 468 da CLT, no que diz respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Assim, cabe também ao trabalhador o aceite em migrar para o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Seguindo essa linha, a legislação também pensou na situação contrária, ou seja, na alteração da modalidade de teletrabalho para o regime presencial.

Neste aspecto, a legislação também trouxe requisitos para que ocorra a alteração de regime do teletrabalho para o trabalho presencial, que são: (a) garantia de um prazo de transição mínimo de quinze dias; e, (b) registro da alteração por meio de aditivo contratual.

Note-se aqui que não há como requisito o mútuo acordo, pelo contrário, a redação do §2º do artigo 75-C deixa expresso que a alteração do regime

telepresencial para o presencial é pode ser realizada de forma unilateral pelo empregador (BRASIL, 1943).

Crítica que se pondera pertinente no tocante a essa redação, é que se cria uma nova hipótese de *jus variandi*, onde o empregado não tem a opção de se opor a alteração. Nessa linha, entende-se também ocorrer violação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (artigo 468) da CLT, vez que a alteração pode trazer prejuízos ao empregado (BRASIL, 1943). Pensamos como exemplo, que o empregado pode ter toda uma rotina alterada em razão da mudança de forma unilateral.

Nesse sentido, o entendimento de Antunes (2019, p. 24), ao abordar o tema pontua que “nesta alteração também se considera possível violação ao artigo 468 da CLT, em que a alteração contratual poderia gerar prejuízo ao empregado”.

Outro ponto de discussão e debate diz respeito a quem caberia a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de materiais tecnológicos e infraestrutura para a realização do teletrabalho e outras despesas decorrentes deste.

O legislador se posicionou neste ponto, sendo criado o artigo 75-D da CLT.

Referido artigo deixou certo que as questões 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. Ou seja, caberão as partes no ato da contratação negociar a quem caberá esta responsabilidade, deixando claro por escrito.

Seguindo o posicionamento da legislação, tem sido o entendimento da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região ao decidir sobre o tema:

[...] Da ajuda de custo

A reclamada se insurge contra a r. sentença de origem que a condenou no pagamento de despesas com teletrabalho no importe de R\$80,00 mensais. Sustenta que o artigo 75-D da CLT prevê que as partes podem ajustar quem arcará com os custos relacionados ao trabalho em regime de "home office", alegando que o reclamante estava ciente desde a contratação de que trabalharia de maneira remota enquanto durassem as medidas de isolamento para prevenção do contágio pelo vírus da Covid-19.

Sem razão.

O artigo 75-D estabelece que "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".

Logo, incumbia à reclamada ter instituído, por meio de contrato escrito, as disposições relativas ao teletrabalho, especialmente quanto ao reembolso pretendido pelo reclamante, haja vista que o risco do empreendimento é do empregador, bem como é dele todos os custos de produção e prestação do serviço, nos termos do artigo 2º, caput, da CLT.

No entanto, não há nos autos prova de que as partes realizaram esse ajuste, porquanto os documentos juntados pela reclamada às fls. 237/241 e 243 não estão assinados pelo empregado. Dessa forma, correta a r. decisão de origem que condenou o réu no pagamento de ajuda de custo, nos valores corretamente fixados na sentença. [...]

2.2. Da ajuda de custo

Requer a reclamante a reforma da r. sentença, alegando que, em março de 2020, passou a laborar na modalidade de home office, sem receber a devida ajuda de custo, haja vista que, ao laborar de sua casa, passou a ter que dispor de seus próprios recursos a fim de custear despesas inerentes à prestação de seu labor, tais como plano de internet, plano de celular e, ainda, conta de energia elétrica.

Ao exame.

O artigo 75-D da CLT estabelece:

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.

No caso em apreço, as partes firmaram um aditamento ao contrato de trabalho para a implementação do teletrabalho (fl. 158), no qual ficou estabelecido, na cláusula sétima, que caberia ao empregado arcar exclusivamente com as despesas domiciliares de refeição, água, energia elétrica, etc.

Neste contexto, a autora tinha plena ciência dos encargos que arcaria com o trabalho "home office" e, ainda que assim não fosse, a reclamante sequer juntou aos autos os comprovantes das despesas alegadas, motivos pelo qual mantendo a r. sentença. Nego provimento (TRT, 2022).

Apesar dos apontamentos aqui apresentado, importa dispor que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, ou seja, se o empregado não aceitar as condições impostas pelo empregador, este não contratado.

Nesse sentido, referido dispositivo não pensou no desequilíbrio evidente que existe na relação de emprego, muito menos no princípio básico do direito do trabalho, qual seja, o princípio da proteção.

Ademais, também foi ignorado por este artigo a ideia de alteridade (artigo 2º da CLT), na qual o empregador é o responsável pelos riscos de sua atividade econômica, e assim, caberia a este fornecer os equipamentos e a infraestrutura para que o trabalhador prestasse serviços em seu favor (BRASIL, 1943).

Para Delgado (2018, p. 1070), “o artigo 75-D da CLT não determinou fixação imperativa de qualquer custo ao empregador, desprezando assim os riscos do empreendimento, referindo-se apenas a previsão do contrato escrito”.

O parágrafo único do referido artigo deixa certo que as utilidades mencionadas não integram a remuneração do empregado. Neste aspecto correta a legislação, pois, por exemplo, no caso do reembolso de despesas, este não se dá por contraprestação e assim, não há que se falara em reflexos de natureza salarial.

No que diz respeito às normas de saúde, higiene e segurança do teletrabalhador, o artigo 75-E da CLT veio regulamentar as mesmas.

Note-se que o “caput” do artigo traz uma obrigação ao empregador, qual seja, de instruir os empregados quanto as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

No papel a norma está muito bem elaborada, todavia poderão existir problemas na prática.

Imaginamos um caso concreto onde a empresa orienta o teletrabalhador a possuir uma cadeira ergonômica para que não tenha problemas na coluna. Ocorre que no contrato de trabalho ficou determinado que caberia ao empregado a responsabilidade em adquirir a cadeira, e o trabalhador não possui condições financeiras de adquirir a mesma, comprando outra que não o protege de eventual problema na coluna.

Portanto, mesmo que o empregador oriente o trabalhador em relação as precauções para se evitar uma doença, no caso prático, a depender do previsto em contrato, poderá o teletrabalhador ainda assim ser lesionado, por não possuir meios de se obter o melhor material possível para exercício da sua atividade.

O artigo em análise também traz uma obrigação ao empregado em seu parágrafo único, no sentido de que deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Neste aspecto tal norma vai de encontro aos direitos anexos ao contrato de trabalho, bem como ao princípio da cooperação.

Por fim, vale destacarmos ainda um artigo que não está contido entre os artigos 75-A a 75-E da CLT, qual seja o artigo 62 da CLT.

O artigo 62 da CLT elenca os trabalhadores que não estão sujeitos ao controle de jornada. Antes da reforma trabalhista entrar em vigor já existiam duas classes de empregados que não estariam sujeitos ao controle de jornada, quais

sejam: (a) os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; (b) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial (BRASIL, 1943).

Ocorre que, a Reforma Trabalhista incluiu no inciso III do artigo 62 da CLT o teletrabalhador, pontuando que “Art. 62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 2017).

Ou seja, para a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) o teletrabalhador não estaria sujeito ao controle de jornada, isto é, não teria direito a eventual pagamento de horas extras, intervalos violados e outros direitos inerentes a duração do trabalho.

De outro lado, o empregador não poderia controlar e fiscalizar a jornada do teletrabalhador, sob pena de descaracterização do teletrabalho.

Neste contexto, é o entendimento da jurisprudência do Egrégio Tribunal Regional da 15ª Região, ao julgar o recurso apresentado no processo judicial nº0010477-19.2018.5.15.0096, dispondo, no tocante às horas extras que:

2 - RECURSO DA RECLAMADA

2.1 - HORAS EXTRAS

O MM. Juízo a quo condenou a ré ao pagamento de horas extras com base no documento de ID. d6df789.

Inconformada, a reclamada argumenta que o regime de teletrabalho, previsto no artigo 75-B da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, não está sujeito ao controle de jornada.

Alega, em síntese, que a própria reclamante fazia suas anotações manuais e as assinava, constando as mesmas no espelho de ponto. Por fim, sustenta que todas as horas foram pagas ou compensadas.

Com relação ao labor ocorrido parcialmente em teletrabalho, no período posterior à Reforma Trabalhista, entendo que, conforme dispõe o artigo 62, III da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, tal modalidade está, em regra, excluída do controle de jornada.

No caso em exame, entretanto, o documento de fl. 28 (ID. d6df689 - Pág. 18) comprova que a autora é credora de 6 (seis) horas, as quais seriam pagas em 17/01/2018. Todavia, não houve a comprovação do referido pagamento.

Ainda que assim não fosse, entendo que os demais elementos de prova evidenciam que era possível o controle de jornada da autora, inclusive no período no qual laborou em teletrabalho, como observo nas anotações manuais da reclamante (fl. 117, por exemplo).

Nesse contexto, compactuo com o entendimento explicitado pelo MM. Juízo de origem, razão pela qual, em face dos princípios da celeridade e economia processuais, peço vênia para adotar os fundamentos da r. sentença como razões de decidir.

Registre-se que o trabalho em sistema de "home office", por si só, não significa ausência de controle de jornada, eis que tal controle pode ocorrer por meios tecnológicos e pela comunicação do superior hierárquico,

nos moldes indicados na inicial, tanto que foram reconhecidas as horas suplementares pela ré.

O cálculo das horas suplementares observará os seguintes critérios: a) evolução salarial da autora; b) adicionais previstos nas normas coletivas da categoria da autora; c) globalidade salarial na base de cálculo, na forma da Súmula 264 do TST.

Não se cogita de compensação, ante a ausência de pagamentos sob iguais títulos da condenação, notadamente em se considerando que a reclamada não comprovou que a importância de R\$197,77, depositada em 27/02/2018, dizia respeito às horas suplementares reconhecidas na mensagem de id n. d6df789, p.18.

Por decorrência, rejeito o apelo (TRT, 2019).

Por conseguinte, em conformidade com o posicionamento da jurisprudência pátria, Melo (2019 p. 331), aduz que:

Sob o manto da garantia de uma maior comodidade, alguns empresários poderiam enxergar no teletrabalho uma ferramenta de grande utilidade para aumentar ilegal e excessivamente sua produtividade, o que acabou tomando força pela inclusão do regime do teletrabalhador no art. 62, inciso III.

Critica a esta redação, é no sentido de que em um mundo globalizado como o nosso atual, não é razoável que o teletrabalhador não tenha horário para início e fim do expediente. Tal dispositivo gera uma sobre jornada do teletrabalhador e com isso o mesmo poderá adquirir doenças, inclusive de cunho psicológico. Podemos citar como exemplo a síndrome de *burnout*, crises de ansiedade, estresse, crises de pânico, depressão entre outras.

Neste contexto é o entendimento de Souza (2019 p. 42) ao aduzir que:

A implementação do home office é o mais novo desafio do mundo contemporâneo, mas perfeitamente viável, desde que haja empenho em promover mudanças eficazes, não só no mobiliário e ambiente físico, mas também em aspectos cognitivos que possam afetar a sua saúde mental.

Em consonância com esse posicionamento é o entendimento de Delgado (2018 p. 1066):

A CLT cria apenas uma presunção – a de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, a fiscalização e controle de horário, não se sujeitando, pois, à regência das regras sobre jornada de trabalho. Repita-se: presunção jurídica ... e não discriminação legal. Desse modo, havendo prova firme (sob ônus do empregado) de que ocorria efetiva fiscalização e controle sobre o cotidiano da prestação laboral, fixando fronteiras claras à jornada laborada, afasta-se a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.

Sem dúvidas, a Lei nº 13.467/17 foi importantíssima de forma geral para o ordenamento jurídico trabalhista, todavia, inúmeras disposições foram fortemente criticadas, principalmente referentes ao teletrabalho.

Por essa razão, foi criada a Lei nº 14.442/2022 que alterou diversas das disposições acima mencionadas, bem como incluiu novas disposições.

3. Ponderações do Teletrabalho sob a ótica da Lei nº 14.442/2022

No tópico acima analisamos as inovações do teletrabalho promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Ocorre que, em razão da pandemia do coronavírus iniciada em meados de março de 2020, que impossibilitou as pessoas de saírem de casa, haja vista as recomendações para fechamento de indústrias, comércio, entre outros setores da economia, as empresas e os empregados tiveram a necessidade de se submeterem ao trabalho fora das dependências do empregador, pela utilização do teletrabalho.

Nesse sentido, constatou-se que a legislação trazida pela reforma trabalhista precisava ser aperfeiçoada, para tentar aproximar a Lei as novas situações fáticas existentes na relação de trabalho.

Assim, foi publicada Lei nº 14.442/2022 que alterou algumas das disposições do teletrabalho previstas na CLT.

Inicialmente o artigo 75-A da CLT. A Lei nº 14.442/2022 não alterou este dispositivo e, portanto, continua vigente a redação da Lei nº 13.467/2017. Apenas para relembrar que a redação do artigo 75-A menciona que a regulamentação do teletrabalhador será regida pelas disposições do capítulo II-A, “Do Teletrabalho” (BRASIL, 2022).

Todavia, em relação ao artigo 75-B da CLT, este sofreu profunda alteração pela Lei nº 14.442/2022. A nova redação alterou o “caput” do artigo e excluiu o parágrafo único existente e acrescentou nove novos parágrafos.

Como podemos observar o artigo 75-B foi drasticamente alterado pela nova legislação, sendo alterado inclusive o conceito de teletrabalho.

Pela nova redação o teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não,

com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Verifica-se que a polêmica relacionada à palavra “preponderantemente” foi encerrada pela nova legislação, tendo em vista que o empregado em regime de teletrabalho pode ser aquele que presta serviços de forma preponderante ou não, fora das dependências da empresa.

Portanto, concluímos que inexiste qualquer critério para configuração do teletrabalhador, cabendo às partes no ato da contratação estabelecer o regime presencial ou de teletrabalho.

Critica a redação apenas no sentido de que a Lei não precisaria mencionar a expressão “preponderante ou não”, haja vista que inexiste atualmente qualquer critério para caracterização do teletrabalhador.

O §1º do novo artigo 75-B, praticamente reproduz o disposto no parágrafo único da redação da reforma trabalhista, incluindo apenas no final da redação a palavra “trabalho remoto” (BRASIL, 2022).

Assim, para a Lei, o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento continua não descaracterizando o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

A redação do §2º traz uma novidade, qual seja a possibilidade do teletrabalhador prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. Nesse sentido, há possibilidade de contratação de um teletrabalhador para um serviço específico ou ainda para obra específica (BRASIL, 2022).

Nesse sentido, o §2º deve ser estudado conjuntamente com a alteração do artigo 62, inciso III da CLT.

O artigo 62, III da CLT também foi alterado pela Lei nº 14.442/2022, passando a prever a seguinte redação: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022).

A nova redação traz uma importante mudança. Se com o texto da Lei nº 13.467/2017 o teletrabalhador era excluído do capítulo referente à jornada de trabalho, a legislação atual alterou esse entendimento prevalecendo que em regra o teletrabalhador deverá ser submetido ao controle de jornada, e apenas os

teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa estão excluindo do controle de jornada (BRASIL, 2022).

Nesse sentido, retornando a análise do §3º do artigo 75-B, o mesmo apenas reproduz o mencionado no parágrafo acima, no sentido de que se ao teletrabalhador contratado por produção ou tarefa, não se aplicarão a disposições referentes a jornada de trabalho (BRASIL, 2022).

O § 4º do artigo 75-B vem trazer uma diferenciação entre o teletrabalhador e aqueles que realizam trabalho remoto com o operador de telemarketing ou de tele atendimento (BRASIL, 2022).

Para a nova legislação não se confunde o regime de teletrabalho ou trabalho remoto com a ocupação de operador de telemarketing ou de tele atendimento.

Em relação ao §5º do artigo 75-B, este tenta de certa forma delimitar o que seria tempo à disposição do empregador no regime de teletrabalho (BRASIL, 2022).

Assim, o tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Portanto, a regra aqui é a que o uso de tecnologias durante o intervalo para refeição e descanso, antes e após a jornada de trabalho não seriam considerados tempo à disposição da empresa. A exceção seria se nessas hipóteses houvesse previsão em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho.

A redação do § 6º vem ampliar a aplicação do regime de teletrabalho ou trabalho remoto aos aprendizes e aos estagiários (BRASIL, 2022).

Em relação aos aprendizes, em tese, não há maiores problemas, haja vista que a Lei possibilita o comparecimento do trabalhador na empresa, e assim, caso necessário alguma tarefa prática que exija o comparecimento do aprendiz na empresa este poderia aparecer na companhia para a realização do trabalho. Ademais, o aprendiz está previsto na CLT e por essa razão o teletrabalho pode ser aplicado ao mesmo.

Já em relação ao estagiário, embora a intenção da Lei fosse a melhor possível, vislumbra-se certa incompatibilidade. Isso porque o estagiário possui relação de trabalho e não relação de emprego, sendo regido por Lei específica (Lei

nº 11.788/08). Portanto, em tese a CLT não seria aplicável ao estagiário ante a existência da lei específica mencionada. Com essa autorização da nova legislação em se aplicar o teletrabalho ao estagiário, as discussões aqui apresentadas demonstram a possível existência de discussões jurídicas acerca da aplicação de outros direitos previstos na CLT ao estagiário.

O § 7º do artigo 75-B da CLT veio definir quais os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho devem ser aplicados ao teletrabalhador (BRASIL, 2022).

Aos teletrabalhadores serão aplicadas as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Ou seja, se a empresa possui sede em São Paulo e contrata um teletrabalhador para prestar serviços do Estado do Rio de Janeiro, a este teletrabalhador serão aplicadas as disposições previstas no acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho de São Paulo, vez que a empresa possui estabelecimento na cidade paulista.

Com o aperfeiçoamento do teletrabalho a legislação teve também que estipular a hipótese do empregado contrato no Brasil para prestar serviços no exterior como teletrabalhador.

Para esta hipótese foi criado o §8º que estabelece que ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 2022).

Por fim, § 9º do novo artigo 75-B dispõe que acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. Assim, este artigo revela a ideia da nova regra do artigo 62 da CLT, de que o teletrabalhador deverá possuir controle de jornada, excetuando apenas aqueles que trabalhem por produção ou tarefa (BRASIL, 2022).

O artigo 75-C da CLT trouxe uma alteração no texto do seu “caput” e incluiu um §3º a este artigo.

A redação anterior do “caput” fazia menção a necessidade de dois requisitos para que o empregado seja um teletrabalhador, quais fossem: a previsão expressa

no contrato individual de trabalho e a especificação das atividades realizadas pelo empregado.

A nova redação excluiu o requisito da especificação das atividades realizadas pelo empregador, e, portanto, atualmente prevalece à existência apenas do requisito da previsão expressa no contrato individual de trabalho.

Já o novo §3º veio definir que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Ou seja, se o empregado foi contratado para trabalhar em São Paulo, mas prestava o serviço de teletrabalho na cidade do Rio de Janeiro, por sua escolha, caso a empresa determine o retorno do trabalhador ao regime presencial, esta não será responsável pelo pagamento de eventuais despesas com a mudança.

Mais uma vez, há crítica nesse sentido, pois ignora a ideia de alteridade a ainda desrespeita o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (BRASIL, 1943).

Os §§1º e 2º do artigo 75-C não foram alterados pela Lei nº 14.442/2022, e assim, passa a continuar valendo o texto da reforma trabalhista referente as hipóteses de alteração do regime de trabalho presencial para o tele presencial e vice e versa.

Os artigos 75-D e 75-E da CLT também não foram alterados pela Lei nº 14.442/2022, e, portanto, prevalecem as disposições referentes aos direitos e obrigações e as normas de saúde, higiene e segurança.

Por último, cabe destacar uma novidade trazida pela Lei nº 14.442/2022. A instituição do artigo 75-F da CLT. Este artigo 75-F vem trazer uma regra de prioridade e inclusão, pois prevê que os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (BRASIL, 2022).

Portanto, essas foram as alterações e novas disposições do teletrabalho que prevalecem atualmente na legislação trabalhista, contudo, apesar das mudanças realizadas que aparentam o objetivo de suprir as falhas apontadas na legislação anterior, não se mostrou possível uma análise jurisprudencial acerca das mudanças, tendo em vista a sua novidade.

Assim, é esperado que a jurisprudência, ao analisar as mudanças apresentadas pela Lei nº14.442/2022 venha para suprir as faltas e as lacunas outrora existentes.

4. Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho

É evidente que o teletrabalho transformou a vida dos empregados e empregadores de todo mundo.

Por essa razão, com a construção do presente arquivo é possível considerar o levantamento de algumas vantagens e algumas desvantagens em relação à instituição e legislação acerca do teletrabalho.

Em relação às vantagens, foi levantado as seguintes:

- Otimização do tempo.
- O empregado possui maior contato com a família, amigos, comunidade e política.
- O empregado possui maior tempo para buscar uma qualificação profissional.
-
- Os empregadores tiveram redução de custas com aluguel, alimentação, transporte e vestuário.

Também é o entendimento de MELO (2020, p. 24):

Para a empresa, suas principais vantagens estão na redução do espaço imobiliário, com diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, alugueis manutenção, transporte, etc.

Por sua vez, em relação às desvantagens elencou-se as seguintes:

- A dificuldade natural do trabalhador em separar o tempo de trabalho com o tempo de outras atividades.

- A ausência de contato físico dos trabalhadores pode prejudicar a reivindicação de direitos e gerar problemas emocionais e psicológicos.

- A dificuldade com a fiscalização no meio ambiente de trabalho.

É evidente que com o passar do tempo novas vantagens e desvantagens irão surgir, todavia, a pesquisa que se desenvolveu até o presente momento possibilitou extrair as acima estipuladas quanto as principais.

5. Conclusão

Frente o desenvolvimento da presente pesquisa que contou com a análise da legislação mais atualizada acerca do tema, o diálogo com a doutrina e as jurisprudências é possível extrair, a título de ponto conclusivo que o teletrabalho é uma modalidade de emprego que veio para ficar, portanto, é preciso uma agilidade, por parte dos legisladores e dos julgadores quanto à existência das legislações e suas interpretações, evitando que direitos sejam violados ou suprimidos.

Nesse contexto, a primeira busca por essa regulação foi verificada com o advento da legislação, que em um primeiro momento trouxe regulamentação para a existência daquele instituto, todavia com a pandemia novas situações foram criadas, sendo necessária uma revisão dos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista.

Assim, foi possível trazer à tona o modo como a nova legislação trouxe diversas alterações e novos dispositivos, ampliando assim a regulamentação do teletrabalhador, mas ao mesmo tempo trouxe novos questionamentos que caberão à doutrina e à jurisprudência ponderar suas resoluções.

Outrossim, é inconteste que, com o advento dessas novas relações de trabalho, como restou demonstrado novas situações irão surgir e a Lei deverá ser constantemente revisada e discutida, a fim de aproximar o teletrabalho as novas exigências sociais.

Até o presente momento os resultados extraídos deste novo instituto evidenciam que as empresas obtiveram redução de custos com os empregados inerentes a concessão de vale transporte, bem como, redução nos custos com alugueis, conta de luz e conta de água. Mais importante que as reduções de custos,

foi a maior produtividade dos empregados, que atualmente conseguem acessar o ambiente de trabalho a qualquer dia e horário.

Em relação aos empregados, podemos extrair como resultados, a maior otimização do tempo, pois não precisam utilizar transporte público ou privado para chegar até o emprego, à proximidade com a família e o maior tempo para obter novas qualificações profissionais.

Contrapartida, há o isolamento do trabalhador, pois ele passa a executar suas atividades em um espaço no qual tem ausência de contato físico para com outros trabalhadores, podendo desenvolver problemas de saúde, principalmente de ordem psicológica, condição que apesar de não ser o objetivo deste trabalho, merece ser citada, pois afeta diretamente os direitos morais do trabalhador.

Referências

ANTUNES, Dalton Araújo. IMPACTOS POSITIVOS E NEGATIVO PARA O EMPREGADOR E EMPREGADO APÓS A REFORMA TRABALHISTA. Ixtlan. 2019 (ebook), s/p.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 26 out 2022.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 26 out 2022.

BRASIL. LEI Nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/lei/L14442.htm. Acesso em 26 out 2022.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/lei/l13467.htm. Acesso em 26 out 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Luiz Fernando de. **TELE-TRABALHO EM TEMPOS DE CORONA-VÍRUS.** sem editora. 2020 (ebook), s/p.

MELO, Luiz Fernando de. **HORAS EXTRAS NO REGIME DE TELE-TRABALHO (Home Office) DE ACORDO COM A REFORMA TRABALHISTA.** sem editora. 2019 (ebook), s/p.

SOUZA, André Aguerri Pimenta de. **HOME OFFICE: CUIDADOS COM SUA SAÚDE FÍSICA E MENTAL.** sem editora. 2021 (ebook), s/p.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº: 1001034-30.2021.5.02.0372. **TRT da 2ª Região, 2022.** Data: 25-04-2022. Órgão Julgador: 1ª Turma - Cadeira 5 - 1ª Turma. Relator(a): Sueli Tome da Ponte. Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/> Acesso em 30 out 2022.

TRT – Tribunal Regional do Trabalho. Processo: 0010477-19.2018.5.15.0096. **TRT da 15ª Região, 2019.** Data: 23-10-2019. Órgão Julgador: 2ª Câmara - Relator(a): Patrícia Glugovskis Penna Martins. Disponível em: <https://trt15.jus.br/jurisprudencia/consulta-de-jurisprudencia> Acesso em 30 out 2022.