



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LAIS LIMA DE ANDRADE**

**O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**

Salvador  
2018

**LAIS LIMA DE ANDRADE**

**O TELETRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Pós-graduado em Direito pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão.

Salvador  
2018

ANDRADE, Lais Lima de. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação) – Faculdade de Direito. Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Salvador, 2018.

## RESUMO

Pesquisa teórica e exploratória com a finalidade de fazer uma observação acerca do teletrabalho e sua aplicação e advento a partir da reforma trabalhista. Com efeito, estudar-se-ão, de início, o regime do contrato individual de trabalho, abordando seu conceito e classificação e, ainda, os tipos de contratos de trabalho existentes na seara jurídica atual e relevantes para o presente estudo. Em segundo passo, será analisado o próprio contrato de teletrabalho, abarcando seu conceito e histórico do teletrabalho, tecendo breves comentários acerca do referido instituto e, também, fazendo uma análise expansiva sobre a diferenciação do teletrabalho e do trabalho externo. Por fim, será feita uma verificação didática sobre a reforma trabalhista, trazendo as principais inovações da Lei n. 13.467/2017 nas relações de emprego e, ainda, aduzindo os impactos da reforma trabalhista no contrato de teletrabalho. Conclui-se, por fim, que o referido instituto possui grande notoriedade nos dias atuais e, com o advento da Reforma Trabalhista, passou a ser regulamentado e ganhou força no contexto jurídico trabalhista.

**Palavras-Chave:** Contrato de teletrabalho. Contrato individual de trabalho. Reforma trabalhista.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	8
1. DO CONTRATO DE TRABALHO.....	11
1.1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS. ....	13
1.2. CLASSIFICAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	16
2. O CONTRATO DE TELETRABALHO. ....	21
2.1. CONCEITO E HISTÓRICO.....	22
2.2. BREVES COMENTÁRIOS ACERCA DO TELETRABALHO.....	29
2.3. TELETRABALHO VERSUS TRABALHO EXTERNO.....	43
3. A REFORMA TRABALHISTA.....	45
3.1. PRINCIPAIS INOVAÇÕES DA LEI N. 13.467 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.....	45
3.2. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTRATO DE TELETRABALHO.....	56
CONCLUSÃO.....	60
REFERÊNCIAS.....	69

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como finalidade estudar e realizar uma análise crítica do instituto do teletrabalho e da reforma trabalhista, através do advento da Lei n. 13.467/2017, bem como a relação entre ambos, à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas e dos demais regramentos alusivos ao tema.

O tema proposto vem investigar as hipóteses nas quais o vínculo de emprego é influenciado pela Reforma Trabalhista a partir do instituto do teletrabalho, que se refere ao Home Office. Esse estudo é de suma importância para o contexto do direito em geral, haja vista ser um tema de atual e extrema importância e que atinge a diferentes públicos no âmbito da sociedade.

Ao decorrer dos anos, é possível afirmar que o teletrabalho sofreu grandes alterações, passando a vir a ser regulamentado atualmente pela Lei n. 13.467 de 2017. Todavia, também o cenário mercadológico e profissional do direito mudou bastante de alguns anos atrás até o cenário atual.

Este estudo traz um recorte temático e jurídico. De início, o presente estudo será realizado visando analisar os institutos do contrato de trabalho, do teletrabalho e da reforma trabalhista. A análise destes é de extrema relevância profissional, tendo em vista os estigmas já presentes na sociedade e a constante evolução que rodeia o mundo jurídico, e, conseqüentemente, os acadêmicos, as organizações e o mercado de trabalho.

Cabe também ressaltar que há um recorte relativo ao âmbito jurídico, de modo que o estudo se realizará baseado na Consolidação das Leis do Trabalho. Isso se dá a fim de que se possa delimitar ainda mais as razões acerca dos temas e, assim, o embasamento tenha um enfoque maior.

Após elucidado os devidos esclarecimentos acerca do tema, cumpre destacar sua importância no contexto atual. A sociedade tem evoluído gradativamente na devida proporção e observância de diversos fatores externos, como fatores econômicos e sociais. Com isso, as relações profissionais tendem a quebrar cada vez mais paradigmas e conservadorismos que as atingiam em décadas passadas. O teletrabalho não se difere das espécies de trabalho no que tange à evolução que tem sofrido a sociedade e sobretudo o cenário jurídico.

Ante este cenário, com base na análise aprofundada da Consolidação das Leis do Trabalho, além de outras legislações pertinentes, se faz necessário buscar entender os institutos do contrato individual de trabalho, do teletrabalho e da reforma trabalhista.

Isto posto, o resultado esperado é proveniente da análise crítica a ser debatida ao decorrer do trabalho e pesquisa acerca dos institutos da reforma trabalhista e dos contratos de trabalho, principalmente o contrato de teletrabalho, nas legislações supracitadas.

Com o fim de realizar um estudo aprofundado das constantes do trabalho, obras de exímios doutrinadores e juristas serão utilizadas, como Luciano Martinez, Maurício Godinho Delgado, Jackson Chaves de Azevedo, Amauri Mascaro Nascimento, Ricardo Resende, Carmem Camino, Henrique Correia, dentre outros.

A temática trabalhará sob o viés dos institutos supracitados e analisará o tema sob a legislação pertinente, abordando a Lei do Estágio – Lei nº 11.788/2008 e a Consolidação das Leis do Trabalho a partir de uma análise histórico-evolutiva dos institutos e suas repercussões.

Também, serão explorados os contextos profissionais em que os sujeitos alusivos ao contrato de estágio estão inseridos e o reflexo do vínculo entre estes nas situações atuais. Logo, o tema proposto no trabalho ilustrado será baseado em estudo doutrinário, bem como em legislações vigentes.

A pesquisa feita se baseará em um paradigma ontológico, partindo da interpretação de uma realidade que será apresentada e estudada no decorrer do trabalho.

Assim, a finalidade é explorar uma investigação qualitativa, analisando os conceitos e requisitos que configuram as relações de trabalho e de emprego, pela Consolidação das Leis do Trabalho, viabilizando a busca de percepções e entendimentos sobre o tema em questão.

## 1. DO CONTRATO DE TRABALHO

O instituto do contrato de trabalho se refere a um acordo tácito ou expresso que corresponde a uma relação de emprego, conforme preceitua o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que pode ter forma verbal ou escrita, por prazo indeterminado ou determinado, sendo imprescindível a vontade das partes para que esteja configurado o contrato. Nesse sentido, tem-se que o contrato de trabalho é gênero, sendo o contrato de emprego uma de suas espécies.

Este contrato pode ser convencionado por prazo indeterminado ou por tempo determinado, de modo que os contratos indeterminados se referem aos que não possuem prazo final fixado, sendo, via de regra, o tipo de contrato predominante no contexto jurídico brasileiro. Nesta senda, o contrato por prazo determinado se trata de uma exceção, por ter seu lapso temporal pré-definido.<sup>1</sup>

Ainda, como preceitua o art. 443 da CLT, tem-se que o contrato de trabalho deve ser consensual, geralmente, e não depender de forma preestabelecida para sua validade. Portanto, o contrato pode ser realizado de maneira tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito. Excepcionalmente, há situações em que o contrato de trabalho deve respeitar uma formalidade, de forma que estes devem ser necessariamente escritos.

Há uma reciprocidade de obrigações no contrato de trabalho, pois, ao passo que o empregado deve executar seu serviço, o empregador também tem a obrigação de remunerar o trabalhador pela realização deste, existindo, assim, direitos e obrigações para os dois lados.<sup>2</sup>

---

1 BARROS, Marina Vilela Grilo de. Contrato de Trabalho. **DireitoNet**, 2004. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 10 ago. 2018

2 BARBOSA, Vivian. Teletrabalho, um novo modelo de contrato de trabalho. Studio **Estratégia**, 2017. Disponível em: <<http://www.studioestrategia.com.br/teletrabalho-um-novo-modelo-de-contrato/>>. Acesso em: 12 ago. 2018



Uma característica deste tipo de contrato diz respeito a sua continuidade, posto que apresente uma sucessão de obrigações que não finda em uma única obrigação. Logo, são obrigações para ambas as partes, que obrigam reciprocamente uma para com a outra, e é crucial a existência de uma contraprestação. Ainda, o contrato não pode ser gratuito, sob pena de haver sua descaracterização. Salienta-se que o contrato por prazo determinado é uma exceção, de modo que não está sujeito a característica da continuidade. A natureza jurídica deste contrato por prazo determinado, portanto, é convencional, visto que requer um acordo de vontade para estar configurado.

Outro aspecto importante do contrato de trabalho concerne ao fato de que a prestação do serviço deve ser feita de forma exclusiva e pessoal, ou seja, realizada por determinada pessoa.<sup>3</sup>

Quanto aos riscos do contrato de trabalho, tem-se que estes são assumidos pelo empregador. Dessa maneira, o trabalhador irá prestar as atividades convencionadas de acordo com as ordens do empregador, sem assumir qualquer risco por estas.<sup>4</sup>

Este instituto se trata de uma espécie de ato jurídico, como preceitua o art. 104 do Código Civil, exigindo, para sua validade, a existência de agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei. No que se refere ao agente capaz, frise-se que o direito trabalhista respeita a Carta Magna ao vedar o trabalho do menor de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir de catorze anos.

Também, se trata de um negócio jurídico, onde o trabalhador deve ser sempre uma pessoa física, no qual deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço executado pelo empregado, não podendo a prestação de serviço ser eventual, mas sim contínua. Portanto, o empregado não deve realizar suas funções

---

3 Idem, Ibidem

4 Idem, Ibidem

de qualquer maneira, posto que o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado.<sup>5</sup>

Quanto aos contratos por tempo determinado, existem algumas peculiaridades inerentes a este instituto, posto que, além de ter seu lapso temporal predeterminado, estes possuem regras, características e efeitos jurídicos que o individualizam. Este tipo de contrato pode ser justificado pela natureza ou transitoriedade da própria atividade. Pode ocorrer, por exemplo, nos casos de atividades empresariais transitórias, quando o serviço a ser prestado é breve e, assim, o contrato estipulado por prazo determinado é justificável.<sup>6</sup>

Outro tipo de contrato de trabalho relevante é o contrato de experiência, no qual o trabalhador é avaliado a fim de ser observado se este tem viabilidade e bom desempenho para prestar o serviço de forma adequada e efetiva.

### 1.1. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.

O termo contrato se refere a um acordo tácito ou expresso em que as partes convencionam direitos e obrigações recíprocas. O contrato, nos dias atuais, é tido como uma forma de realização do exercício privado da liberdade, posto que cada uma das partes da relação é livre no momento em que resolvem pactuar. Juristas apontam este instituto como uma vitória para a democracia, em decorrência a possibilidade de manifestação de vontade que este tem, ainda que, muitas vezes, a

---

5 BARROS, Marina Vilela Grilo de. Contrato de Trabalho. **DireitoNet**, 2004. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 12 ago. 2018

6Idem, Ibidem

vontade do empregado seja lesada nos casos de contrato de adesão.<sup>7</sup>

A doutrina define o contrato de trabalho como um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa física gera obrigações perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de atividades. Logo, desse conceito pode-se extrair os elementos caracterizadores da relação, quais seja, subordinação jurídica, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.<sup>8</sup>

Ainda, pode-se afirmar que o contrato de trabalho é um acordo de Direito Privado, sinalagmático, consensual e intuito personae no que tange ao trabalhador, de trato sucessivo e de atividade. Além disso, é oneroso, possui alteridade e pode vir acompanhado de outros contratos anexos, podendo, então, ser um contrato complexo.

O contrato de trabalho se refere a um contrato de direito privado em face da natureza privada dos partes que o convencional e dos interesses presentes na relação. Assim, não tem natureza de direito público, visto que as partes, embora lastreadas pelas normas trabalhistas, se encontram em paridade jurídica.<sup>9</sup>

Ainda, o contrato é sinalagmático, pois deriva de obrigações opostas, havendo, dessa forma, equilíbrio na relação em face da reciprocidade entre as obrigações contratuais. Também, se trata de um contrato consensual, visto que não se submete às regras formais e solenes, podendo ser pactuado até mesmo tacitamente. Todavia, existem contratos de trabalho que precisam de algumas formalidades.

Outra característica se trata do contrato ser celebrado intuito personae, sendo

---

7 NOLASCO, Lincoln. Contrato de Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>>. Acesso em: 12 ago. 2018

8 Idem, Ibidem

9 BARBOSA, Vivian. Teletrabalho, um novo modelo de contrato de trabalho. Studio **Estratégia**, 2017. Disponível em: <<http://www.studioestrategia.com.br/teletrabalho-um-novo-modelo-de-contrato/>>. Acesso em: 12 ago. 2018

esta uma característica referente ao trabalhado, pois este deve executar a atividade relativa ao objeto do contrato pessoalmente. Por isso, tal característica exclui o empregador, visto que não é imprescindível que o empregador seja o mesmo sempre, havendo a possibilidade de este ser, inclusive, sucedido na relação jurídica. Logo, pode-se dizer que o empregado é infungível, pois este é admitido em face das características pessoais possui.<sup>10</sup>

No que concerne ao contrato de trato sucessivo, tem-se que é aquele no qual suas prestações se sucedem no lapso temporal ao longo do prazo do contrato. Portanto, é uma relação de obrigações permanentes, posto que há o caráter de continuidade e permanência contratual.

Por sua vez, o contrato de atividade se refere ao que possui uma prestação que se cumpre continuamente no tempo. Já o contrato oneroso é aquele no qual cada parte participa com uma obrigação economicamente mensurável. Entende-se que o trabalho voluntário não possui a característica da onerosidade, e, dessa forma, não configura uma espécie de contrato de trabalho.<sup>11</sup>

Ainda, a alteridade inerente aos contratos de trabalho decorre do fato de que o risco inerente à prestação de serviços e a seu resultado, além dos riscos do próprio empreendimento empresarial, é anormal à figura do empregado. Portanto, estes riscos recaem sobre a figura do empregador. Por fim, o contrato é complexo quando o contrato principal acompanha outros contratos anexos ou acessórios.<sup>12</sup>

No que se refere a natureza jurídica, são duas as teorias, quais sejam, a teoria contratualista e a teoria anticontratualista.

Inicialmente, a teoria contratualista aborda a relação existente entre

---

10 Idem, Ibidem

11 NOLASCO, Lincoln. Contrato de Trabalho. **Conteúdo Jurídico, 2014**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>>. Acesso em: 12 ago. 2018

12 Idem, Ibidem

empregado e empregador, afirmando que um contrato depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação, de maneira a gerar um ajuste de vontades entre o empregado e o empregador. Já a teoria anticontratalista prenuncia que o trabalhador incorpora-se à empresa a partir do momento que inicia o vínculo empregatício com o empregador. Isto posto, tal teoria parte do entendimento de que não haveria uma autonomia de vontade na estipulação das cláusulas do contrato.<sup>13</sup>

Referente, ainda, à teoria anticontratalista, tem-se que a legislação trabalhista, ao definir a relação entre empregado e empregador como sendo um contrato, irá se resumir no fato de que, assim, o contrato iria corresponder à própria relação empregatícia.<sup>14</sup>

O artigo 442 da CLT, ao estipular que o contrato individual de trabalho é um acordo, expresso ou tácito, que corresponde à relação de emprego, possui aspectos mistos, tanto da teoria contratualista, visto que trata do acordo de vontades, como da teoria anticontratalista, por abordar a questão da relação de emprego.<sup>15</sup>

Ainda nesta linha, o autor Sérgio Pinto Martins discorre que tem natureza contratual o contrato de trabalho, visto que se trata de um ajuste de vontades entre as partes, já que a contratação é feita por acordo de vontade, e não por qualquer imposição legal.<sup>16</sup>

## 1.2. CLASSIFICAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO.

---

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 85; 87.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, p. 150.

<sup>15</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, p. 89

<sup>16</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 91

Não obstante a relação de emprego possua forma, não existe uma imprescindibilidade de existir um documento solene para sua existência legal. Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê seus arts. 442 e 443, os critérios pelos quais podem se formar os contratos, podendo estes ser expressos, seja na forma verbal ou escrita, ou tácitos.<sup>17</sup>

O contrato será tácito quando a sua constituição ocorrer sem a exteriorização da vontade, no qual o vínculo sobrevém de forma espontânea. Por sua vez, resta configurado o contrato expresso quando há a exteriorização de vontade das partes, podendo ser verbal, por meio de palavras oralmente proferidas, ou por escrito, no qual as palavras são inseridas em um documento.

Nesta senda, tem-se que o ajuste do contrato individual de trabalho pode ocorrer mediante duas modalidades de expressão da vontade das partes, contanto que não afronte as regras e direitos trabalhistas. A primeira diz respeito a uma revelação explícita, pela qual as partes definem o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas, sendo o caso dos contratos expressos.

A segunda modalidade é a tácita, no qual o contrato se formaliza por um conjunto de atos coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre estas, inexistindo um instrumento expresso que ateste tal pacto.<sup>18</sup>

Isto posto, tanto pode ser celebrado por escrito como verbalmente o instrumento contratual trabalhista, sendo que só precisará ser feito por escrito em caso de haver expressa determinação legal nesse sentido.

Insta mencionar, contudo, que tal informalidade não exclui a relevância da documentação dos atos contratuais trabalhistas, posto que tal documentação faz prova pré-constituída, possuindo crucial papel na aferição dos direitos e

---

<sup>17</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Estudos dirigidos**: direito do trabalho, p. 96.

<sup>18</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho**: caracterização, distinções, efeitos, p. 35/36

obrigações contratuais do empregado e empregador.

Quanto à duração do contrato, conforme elucidado, são dois os tipos principais de divisão dos contratos de trabalho, sendo estes, os por prazo determinado e os por prazo indeterminado. Dentre o rol de contratos por tempo determinado, tem-se o contrato de experiência, o contrato de aprendizagem e o contrato por prazo determinado, que vem para convencionar a prestação de atividades cuja natureza ou transitoriedade fundamente a necessidade de prefixação do prazo ou, ainda, que seja destinado a suprir atividades empresariais que tenham caráter breve.

Logo, o contrato por prazo determinado restará configurado sempre que seu lapso temporal for determinado no início do pacto do contrato, de modo que o contrato irá findar sem aviso prévio à dispensa do empregado.

O art. 443 § 1º, da CLT alude três formas possíveis de determinar o fim do lapso temporal do contrato. Para isso, expressa que:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 12 ago. 2018

Portanto, de início, tem-se a convenção com a predeterminação do termo que é certo em relação ao fato, de modo que pode ser utilizado em todas as formas de contrato por prazo determinado, sendo, apenas, imprescindível nos contratos de experiência.

Também, aparecem as hipóteses de contrato por prazo determinado em face da execução de serviços especificados, na qual é crucial que a obra ou serviço seja especificado, e, ainda, mediante realização de certo acontecimento suscetível de previsão próxima. Assim, apenas é viável diante de situações que justificaram o contrato a termo.<sup>20</sup>

Por outro lado, o contrato por prazo indeterminado é o mais comum, utilizado em geral na seara trabalhista, e se trata daquele em que o trabalhador comparece em dias e horários pré-fixados à empresa, até o momento da rescisão contratual. Não obstante, há a possibilidade de este estar amparado pelo regime de tempo parcial, em que há a redução da jornada de trabalho.

Cabe salientar que tais espécies de contratos já existiam antes da Reforma Trabalhista, de modo que o que ocorreu com o advento da Lei n. 13.467/2017 foi apenas a modificação de certas regras existentes nestes contratos. Uma inovação desta lei, no âmbito contratual, foi a criação do instituto do contrato de trabalho intermitente.<sup>21</sup>

O contrato de trabalho intermitente é previsto nos casos em que o trabalhador desconhece, de antemão, os dias e horários em que irá laborar. Logo, este é chamado para executar determinada função nas datas indicadas pelo empregador, com a possibilidade de escolher aceitar a convocação ou não, e, ainda, irá receber contraprestação apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

---

20 NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Estes são os tipos de contrato de trabalho que a CLT permite. **EXAME, 2018**. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/carreira/estes-sao-os-tipos-de-contrato-de-trabalho-que-a-clt-permite/>>. Acesso em: 14 ago. 2018

21 Idem, Ibidem



Outra regulação trazida pela reforma trabalhista foi a do teletrabalho que, não obstante já existisse antes do surgimento da nova lei, atualmente passou a definir regras próprias e sua celebração depende do cumprimento de maneira específica. E, enfim, houve uma mudança concernente ao contrato de terceirização que, embora tivesse previsto apenas em lei específica, passou a ser regrado, tanto na atividade meio quanto na atividade fim da empresa, pela Consolidação das Leis Trabalhistas.<sup>22</sup>

---

22 Idem, Ibidem

## 2. O CONTRATO DE TELETRABALHO.

Com o advento da Lei n. 13.467, que entrou em vigor em 2017, houve a formalização de uma prática que já existia no dia a dia de muitos profissionais e empresas, qual seja: o teletrabalho. Esse instituto permeava no sentido de facilitar a vida econômica destes profissionais, posto que não se incumbisse da preocupação de criar um ambiente para o empregado laborar, bem como se isentavam do cuidado com deslocamento do trabalhador entre trabalho e casa. Dessa forma, havia uma redução considerável dos custos com a aplicação do referido contrato. Neste sentido histórico, Vivian Barbosa afirma que:

Estávamos acostumados a apenas um tipo de contrato de trabalho, com uma rede de proteção estanque e única, que não mais se sustentou com o passar do tempo, outras formas de executar o trabalho foram surgindo. Ocorria uma forma de prática velada, em que as partes assumiam a informalidade e aceitavam os riscos do negócio sem a regulamentação adequada. O risco, porém, levava a uma enorme insegurança, e com a proliferação dessa informalidade, exigiu-se a regulamentação dessas novas formas de trabalho para que empregados e empresários tivessem mais segurança jurídica, segurança de que aquilo que praticavam estaria sendo protegido por lei. Um exemplo bem nítido é o caso do teletrabalho, o famoso home office.<sup>23</sup>

Isto posto, vê-se que o progresso tecnológico impulsionou o comportamento dos empregadores de permitir ao empregado essa forma de realização do trabalho. No entanto, cabe ressaltar que o teletrabalho, embora se assemelhe a outros tipos de labor, não deve se confundir com este. Um exemplo disso é a diferenciação entre

---

23

BARBOSA, Vivian. Teletrabalho, um novo modelo de contrato de trabalho. Studio **Estratégia**, 2017. Disponível em: <<http://www.studioestrategia.com.br/teletrabalho-um-novo-modelo-de-contrato/>>. Acesso em: 12 ago. 2018

o teletrabalho e o trabalho externo, tanto no que diz respeito à autonomia e controle, quanto aos direitos garantidos a cada um dos empregados.

## 2.1. CONCEITO E HISTÓRICO.

O art. 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho passou a prever o conceito de teletrabalho, o qual aduz que:

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)<sup>24</sup>

Assim, o teletrabalho se trata da prestação de serviços à distância, mediante o uso da tecnologia tais como redes de telefonia, internet, e outras maneiras de telecomunicação e comunicação à distância, ou, ainda, de equipamentos próprios que permita a prestação de serviços sem a necessidade de o trabalhador se deslocar até o ambiente profissional.

Nesta linha, o art. 6º da CLT alude que:

---

24 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 13 ago. 2018

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)<sup>25</sup>

Logo, os pressupostos inerentes à relação de emprego não apresentam diferenças entre o labor prestado no ambiente empresarial do empregador, o realizado no domicílio do empregado e o feito a distância.

Ainda, o art. 75-C da CLT trata de especificações sobre esse tipo de contrato de trabalho, conforme vê-se:

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

§ 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

---

<sup>25</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 13 ago. 2018

contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)<sup>26</sup>

Portanto, é possível que o empregador venha a realizar uma alteração entre regime presencial e de teletrabalho, contanto que haja mútuo acordo entre as partes e devidamente registrado em aditivo contratual, sendo garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias. Por um lado, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial só é viável com a determinação do empregador. No entanto, o oposto (ou seja, a mudança do regime presencial para teletrabalho) apenas é possível mediante autorização do empregado.

Essa mudança do regime presencial para o teletrabalho, contudo, assevera ao empregador a possibilidade de exigir do empregado, independentemente de seu consentimento, o retorno da execução de suas atividades no ambiente presencial nas situações em que o rendimento do trabalhador venha a cair ou piorar após este ser admitido pelo teletrabalho.

O instituto do teletrabalho, logo, pode ser tido como aquele serviço realizado para o empregador, prestado fora do ambiente empresarial, podendo ser na própria residência do empregado, em um escritório compartilhado por outros profissionais que exercem o mesmo tipo de serviço, ou, também, por qualquer outro centro externo ao ambiente da empresa, podendo, até mesmo, ser executado em ambiente fora do país.

Muitos doutrinadores veem o teletrabalho como um avanço dentro da seara trabalhista no que tange às relações de emprego, posto que oferece mais vantagens ao empregado e, dessa forma, se torna um atrativo, conforme elucida:

---

26 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 14 ago. 2018

Disciplina, foco em resultado e o destemor em ampliar as possibilidades na forma de controle e na prestação de serviços, podem ser o diferencial para manter aquele profissional que a empresa não quer perder para a concorrência (por esta oferecer melhores condições ou benefícios), bem como para conceder ao empregado, a oportunidade de manter o vínculo empregatício prestando os mesmos serviços e quiçá, com melhor qualidade no aconchego do ambiente familiar.<sup>27</sup>

Dessa forma, além de uma gama de benefícios para o empregado, há também uma série de vantagens para o empregador, como a diminuição de gastos com vale transporte, alimentação, transporte da empresa, uniforme, bem como com os móveis da empresa como mesa, cadeira, computador, dentre outros. Tais custos, se analisados como um todo, são consideráveis quando a quantidade de empregados é reduzida em face da modificação para o regime de teletrabalho.

Este tipo de contrato deve ser convencionado a partir da demanda específica do empregador, devendo ser analisado aspectos como a atividade da empresa, o serviço a ser exercido pelo empregado, a existência ou inexistência de controle de jornada de trabalho, a forma de pactuação acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura à prestação do teletrabalho, bem como das cláusulas da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que venham a abordar o teletrabalho, dentre outros aspectos que possam ser julgados relevantes.<sup>28</sup>

Conforme aludido, os institutos teletrabalho e trabalho externo não devem ser confundidos. Isto decorre do fato de que o trabalho externo se refere àquele que, por sua própria natureza, não pode ser prestado nas dependências da empresa, como, por exemplo, o dos vendedores externos e dos carteiros. No caso do teletrabalho, não obstante o fato de que a prestação de serviços possa ser feita na empresa, o

---

27 PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. **Guia Trabalhista, 2018**. Disponível: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2018

28 WEHBA, Ricardo. O regime do teletrabalho. **A Tribuna, 2017**. Disponível em: <<https://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/10/o-regime-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 17 ago. 2018

empregado e empregador convencionam que a sua realização se dê fora das suas dependências.<sup>29</sup>

Cabe salientar que o teletrabalho também obriga a anotação da carteira de trabalho do empregado e a celebração do seu contrato de trabalho, que deve possuir bem definido as condições em que o trabalho irá se desenvolver.<sup>30</sup>

Além disso, conforme o art. 75-D da CLT, o contrato de teletrabalho também deve prever de quem será a “responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho”, de modo pode ser tanto do empregador, como do empregado, como, inclusive, se convencionado, das duas partes.<sup>31</sup>

O teletrabalho, conforme previsão legal, pode ser ocasionalmente realizado nas dependências da empresa, seja para treinamentos, reuniões ou atividade diversa, sem que isto descaracterize tal regime. Ainda, pode-se afirmar que, uma vez alterado para regime de trabalho, tal opção não é irretratável, de maneira que é possível às partes convencionarem, mediante aditivo contratual, a alteração de um regime para outro livremente, contanto que respeitado um prazo de adaptação de, no mínimo, quinze dias.<sup>32</sup>

Quanto ao histórico, existia o conceito de teletrabalho, mas tal não era regulamentado pela CLT. Assim, ele existia por analogia, pelo art.6º, caput, da CLT, cuja redação não abordava o trabalho a distância, mas sim o executado em domicílio, em que não se distinguia o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, de modo que o teletrabalho,

---

29 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. Saraiva, 2013.

30 Idem, Ibidem

31 PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. **Guia Trabalhista, 2018**. Disponível: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2018

32 Idem, Ibidem

portanto, poderia ser associado com aquela modalidade de trabalho, pelo fato de ser, de igual maneira, realizado à distância.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a inserção legislativa do teletrabalho sobreveio por meio da Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que trouxe uma mudança significativa na redação do caput do art.6º da CLT, de forma a prever acerca do instituto do trabalho a distância, e acresceu o parágrafo único, que equipara a submissão aos meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, com a finalidade de subordinação jurídica, e, assim, para caracterizar o contrato de trabalho.

Com isso, o art. 6º passou a tratar, em seu texto, que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Ainda, afirma que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Para alguns autores, o surgimento da Lei n. 12.551/11 não trouxe alterações importantes em relação ao regime de teletrabalho no contexto jurídico brasileiro. Nesse sentido, prenuncia Mallet:

Dizer, portanto, que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, como fez a Lei 12.551, não acrescenta nada. Apenas explicita algo latente na própria definição de empregador e empregado e na previsão do art.6º da CLT. (...) De todo o exposto, se tira que a Lei nº 12.551 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso.



Pode-se dizer que o efeito do parágrafo único do artigo supracitado trouxe inúmeras discussões quanto ao tema estudado, visto que poderia haver revisões de súmulas existentes, como é o caso da súmula 428 do TST que disciplina a questão do regime de sobreaviso para o empregado portador de aparelho de intercomunicação, como telefones celulares e bips, e alude, em linhas gerais, que o uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de aparelho celular, ou outros, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço.

Para outros autores, a Lei n. 12.551 de 2011 interfere de maneira direta nas situações em que o empregado, após o encerramento da jornada, se mantém à disposição para atender um novo serviço para a empresa. Nesse sentido, a súmula 428 não previa tal tempo de espera como tempo de serviço, ainda que a legislação trabalhista o estipule como tal.

Ainda, a lei aludida somente aborda, mas não regulamenta, acerca do trabalho a distância e equipara o controle e comando do labor por meios informatizados ou telemáticos ao controle pessoal.

Em face disso, mister afirmar que o teletrabalhador possui os mesmos direitos dispostos na ordem jurídica trabalhista brasileira aos demais empregados, de modo que devem ser observadas as circunstâncias nas quais o trabalho é realizado para que se possa identificar quais direitos lhe são aplicáveis, como ocorre com os outros empregados.

Deste modo, na hipótese do empregador ter a viabilidade de fiscalizar o empregado por meio de sistema de informação, este poderá usufruir de horas extras e descansos remunerados tal como adicional noturno pelo fato do empregador ter controle sobre sua jornada de trabalho.

É passível de entendimento jurisprudencial dos tribunais trabalhistas brasileiros que já apreciavam questões de teletrabalho verificando os pressupostos da relação de emprego e sem distinção no que concerne a relação a qualquer outra lide.

Assim, o teletrabalho já era uma realidade inexorável nas relações trabalhistas e ainda antes do advento da lei 12.551/2011, que somente o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, sem modificar sua situação no direito do trabalho brasileiro.

No entanto, ainda que tenha havido o surgimento da Lei 12.551/11 e esta ter inserido o trabalho a distância, tal situação não influenciou nem regulamentou de fato o teletrabalho em si, vindo à tona a necessidade de uma melhor regulamentação acerca do assunto, como ocorreu com a Reforma Trabalhista.

## 2.2. BREVES COMENTÁRIOS ACERCA DO TELETRABALHO.

A edição da Lei 13.467/2017, com a Reforma Trabalhista, passou a regulamentar legalmente aspectos que, na prática, já existiam em diversas empresas e órgãos públicos, inclusive no Judiciário, qual seja, o instituto do home Office. Este passou a permear o contexto jurídico com a denominação de teletrabalho.

Tal instituto, em decorrência da velocidade de informações e do avanço tecnológico, se mostra cada vez mais frequente nas relações entre empregador e empregado, estes que já se utilizavam desse regime mesmo antes de existir instrumento normativo concernente a esta forma de trabalho. Nesse sentido, a reforma trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho a fim de dar uma maior

segurança jurídica a este, ao passou que introduziu o Capítulo II-A ao Título II da CLT, o qual passou a reger sobre este instituto.<sup>33</sup>

Insta mencionar que, no que tange à esta matéria, qualquer legislação diversa da Consolidação das Leis Trabalhistas não será apta a disciplinar tal contrato, de modo que o empregador e empregado devem sempre observar as normas estipuladas na Lei n. 13.467/2017.<sup>34</sup>

Quanto ao conceito do teletrabalho, a autora Vólia Bomfim Cassar alude que esse instituto seria uma espécie de trabalho que ocorre à distância, que será prestado em ambiente externo ao estabelecimento empresarial do trabalhador.<sup>35</sup>

Por sua vez, os autores Pinho Pedreira e Valentim Carrion entendem que o teletrabalho é aquele exercido à distância, por meio da telemática, a partir do uso exclusivo da informática, sem a inclusão de telefone ou de outras formas de comunicação.

Para o autor João Hilário Valentim, seria necessária a presença de três elementos básicos, quais sejam, a utilização de tecnologias novas relativas à informática e à telecomunicação; a diminuição ou inexistência de contato pessoal do empregado com o empregador, outros colegas ou ainda com superiores hierárquicos; e o local de prestação de serviços, em regra, ser a residência do trabalhador.

Nesta senda, a autora Alice Monteiro de Barros leciona que o teletrabalho é aquele trabalho que é prestado em ambiente fora do estabelecimento do

---

33 HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista, JUS, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

34 Idem, Ibidem

35 CASSAR, VÓLIA BOMFIM. Direito do Trabalho, 11ª edição, Ed. Método, pág. 666.

empregador, mas com a condição de ser executado através de tecnologia moderna.<sup>36</sup>

Reunindo tais conceitos, o teletrabalho, também chamado de home Office, regulamentado pela Lei n. 13.467/2017, trazido pela Reforma Trabalhista, pode ser tido como o trabalho que irá ocorrer à distância, na residência do trabalhador ou em locais como escritório voltado para este fim, mediante uso de instrumentos de informática.

Todavia, não é determinado pela lei quais seriam os trabalhadores abarcados pela expressão teletrabalho. De início, se analisado o termo literal da palavra, o “tele” sugere um trabalho a distância, de modo que seria qualquer trabalho prestado em ambiente distinto de onde o empregador se encontra. Todavia, tal interpretação pode vir a ser confundida com o trabalho externo, o que não pode acontecer nestes casos.<sup>37</sup>

A lei acima mencionada trouxe o instituto do teletrabalho em seu artigo 75-B, por sua vez, define o que é teletrabalho, preceituando que 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.

De início, extrai-se o fato de que o serviço deve ser prestado preponderantemente fora das dependências da empresa, de forma que o teletrabalhador tem a possibilidade de prestar suas atividades na própria residência. O legislador, entretanto, não determinou que o serviço necessitasse ser feito exclusivamente fora das dependências do empregador, apenas que assim o seja pelo maior lapso temporal.<sup>38</sup>

---

36 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. LTr, 2012. Pag. 260

37 Idem, Ibidem

38 Idem, Ibidem

O simples fato do empregado contratado pelo regime do teletrabalho comparecer ao ambiente da empresa não deixa de configurar o home office, conforme aduz o parágrafo único do art. 75-B da CLT ao afirmar que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.<sup>39</sup>

Para tanto, o art. 75-B prevê que:

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.<sup>40</sup>

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.<sup>41</sup>

Neste artigo, há uma relevante característica da modalidade contratual, que se refere ao fato de que ele não é exercido na sede do empregador, bem como este não será somente aquele realizado fora do estabelecimento, já que a prestação dos serviços será preponderantemente realizada em ambiente externo, conforme elucida o artigo mencionado. Isto posto, tem-se que eventualmente o trabalhador poderá executar suas funções dentro das dependências da empresa para atividades específicas, consoante alude o parágrafo único do artigo acima.

---

39 KOZYREFF, Alan Martinez. O teletrabalho na Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/474408089/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 ago. 2018

40 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2018

41 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2018

Dessa forma, para ser caracterizado o regime do teletrabalho ser não é imprescindível que o trabalho seja realizado integralmente fora da sede da empresa, mas, sim, de forma preponderante, fora desta.

Ainda, há a imprescindibilidade de utilização de tecnologias de informação e de comunicação, ou seja, os equipamentos usados pelo teletrabalhador devem conter recursos de telefonia, móvel e/ou fixa, e de informática, englobando equipamentos de hardware, internet e softwares que permitam a prestação das atividades.<sup>42</sup>

Tem-se que o teletrabalho é o serviço realizado que, por sua natureza, não se constitua trabalho externo. Salienta-se então acerca da clara distinção entre trabalho externo, que é aquele desempenhado por trabalhador cuja atividade obrigatoriamente, pela sua natureza, é desenvolvida fora da sede da empresa.

Já com a aplicação do teletrabalho isso não acontece, visto que a atividade que seria executada no ambiente empresarial também pode ser realizada na casa do empregado, desde que de forma preponderante e com a utilização de meios de tecnologia da informação e comunicação. No teletrabalho a atividade tanto pode ser realizada na empresa, no escritório, como na residência do colaborador.<sup>43</sup>

Em face da prestação de trabalho fora das dependências da empresa, uma importante questão aparece, que é sobre a jornada de trabalho do empregado sob regime de teletrabalho. Então, o art. 6º da CLT vem para aludir que não há diferenças entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, em que o parágrafo único prevê que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão

---

42 HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista, JUS, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

43 Idem, Ibidem

se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Nesse sentido, tem-se que a jornada do teletrabalhador apresenta a possibilidade de ser controlada, posto que a lei não distinga o labor prestado na sede da empresa com aquele executado no domicílio do empregado ou à distância e que há vínculo empregatício. Também, pode-se extrair do texto legal que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão também podem ser usados para controle da jornada. Tal controle ocorre, por exemplo, com o monitoramento de empregados por meio de aparelhos celulares, acesso remoto a sistemas de computador, dentre outros.<sup>44</sup>

Com isso, nos casos em que o empregado sob regime de teletrabalho permanece em aguardo de ordens do empregador, este deve receber a devida contraprestação como fins de sobreaviso e, ainda, a jornada extra de trabalho deve ser remunerada como horas extras.

Todavia, a jornada de trabalho do teletrabalhador ainda é motivo de debate doutrinário, em face da inclusão do inciso III, ao artigo 62, da CLT, que dispensa o teletrabalhador de qualquer controle de jornada. Nesse sentido, Cristian Luis dispõe que:

A questão do controle de jornada do teletrabalhador é tão tormentosa que até o próprio Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que regulamentou o teletrabalho através da Portaria 154/2016 (24/08/2016), estabelece no artigo 19 que “o alcance das metas de desempenho pelos servidores em regime de teletrabalho equivalerá à frequência integral mensal”, valendo lembrar que a própria Portaria estabelece que para os servidores em regime de teletrabalho, as metas de desempenho serão de, no mínimo, 15% superiores às daqueles que não se submetem à essa modalidade de trabalho e executem as mesmas atividades (art. 5º). Acredito, particularmente, que uma alternativa para o Judiciário será aplicar ao teletrabalho, de forma extensiva e por analogia, o entendimento do inciso I, artigo 62, CLT, ou seja, estará livre do controle de jornada apenas o teletrabalhador que exercer sua atividade externa de forma incompatível

---

44 Idem, Ibidem

com sua fixação. Contudo, pela letra fria da lei, não se aplicam as regras de jornada de trabalho ao home office, cujo trabalhador jamais receberá horas extras, intrajornada, interjornada ou noturnas, porém, por outro lado, não poderá sofrer advertências, suspensões ou descontos salariais por atrasos ou faltas.<sup>45</sup>

Ao analisar o art. 75-C, CLT, tem-se que o instituto do teletrabalho deve estar presente expressamente no contrato de trabalho, tendo as atividades que serão prestadas de forma especificada no instrumento. No entanto, cumpre mencionar que alterações entre regime presencial e de teletrabalho poderão ser realizadas, contanto que acordadas com mútuo consentimento das partes e devidamente registrado em aditivo contratual, conforme preceitua o parágrafo primeiro do artigo supracitado. Nesse sentido, o artigo prenuncia que:

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

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

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.<sup>46</sup>

Assim, é de suma importância que este mútuo consentimento seja respeitado, posto que é previsto em norma tal acordo entre empregado e empregador. Logo, a

---

45 HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista, JUS, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

46 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2018



referida mudança de regime somente pode ocorrer com tal observação, e sem qualquer tipo de imposição por parte do empregador ao empregado.<sup>47</sup>

Ainda nesta linha, a alteração de regime presencial para teletrabalho (e vice-versa) somente pode ocorrer caso observado um lapso temporal mínimo de quinze dias para adaptação, consoante determina o parágrafo segundo do artigo 75-C, da CLT, pela Lei 13.467/2017, que diz que 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.

Portanto, tal regulamentação prevista no artigo ora citado alude a imprescindibilidade de haver disposição expressa no contrato de trabalho referente à modalidade do teletrabalho, de modo a especificar as atividades que serão exercidas pelo empregado, sendo crucial sua realização.

Ainda, importante destacar sobre tal possibilidade do empregador de alterar o regime de trabalho presencial para o de teletrabalho, mediante aceitação do empregado. Conforme elucidado, nas situações em que a mudança do regime de teletrabalho para o presencial, tal alteração pode ser realizada unilateralmente pelo empregador, respeitado o prazo de quinze dias, sendo prescindível a anuência do empregado.<sup>48</sup>

Outro ponto concernente ao teletrabalho encontra-se previsto no artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho:

---

47 Idem, Ibidem

48 PICCOLO, Natalia. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

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.<sup>49</sup>

Alguns doutrinadores apontam que este artigo sugere uma possível transferência ao empregado a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de todo o equipamento tecnológico e infraestrutura necessária para prestação das atividades em regime de teletrabalho. Nesse sentido, pode-se ilustrar o artigo 2º da CLT que alude que considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Outro aspecto relevante do artigo supracitado se refere ao reembolso que o mesmo aborda, de maneira que pode-se observar que as partes deverão, por intermédio de contrato escrito, estipular os termos pelos quais o empregador reembolsará o empregado em face das despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos. Dessa forma, o contrato deve trazer a forma com que será feito o reembolso, mesmo que o empregado precise antecipar esses valores, de modo que este será ressarcido de qualquer despesa, posto que a responsabilidade é do empregador pelo encargo advindo da função.<sup>50</sup>

Concernente às despesas ordinárias, que são aquelas que existentes por parte do empregado antes de laborar em regime de teletrabalho. Segundo Cristian Luis, é possível partilhar o entendimento de que, se o teletrabalho não gerar um acréscimo de consumo de energia, aumento na capacidade de banda larga da internet, ou se não houver necessidade de aquisição de novos equipamentos, não

---

49 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2018

50 Idem, Ibidem

há que se falar em qualquer tipo de reembolso por parte do empregador, posto que as despesas já eram subsidiadas pelo empregado.<sup>51</sup>

Entretanto, insta salientar que qualquer despesa extraordinária imprescindível para a realização do trabalho, sobretudo se requerida pelo empregador, terá de ser reembolsada na forma do convencionado entre as partes. Ainda sobre o artigo acima referido, seu parágrafo único traz uma relevante questão, ao afirmar que as utilidades não tem natureza salarial, posto que são fornecidas e usufruídas para o trabalho e não pelo labor exercido em regime de teletrabalho.<sup>52</sup>

O artigo supramencionado define, então, 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, tal como ao reembolso de despesas mantidas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Ainda, aborda que as utilidades mencionadas no caput de tal artigo não integram a remuneração do trabalhador.

Finalmente, o artigo 75-E da CLT aborda que compete ao empregador instruir de maneira ostensiva os empregados submetidos ao regime de teletrabalho quanto às precauções necessárias com a finalidade de evitar problemas de saúde e acidentes de trabalho. O empregado, assim, será obrigado a assinar um termo de responsabilidade salientando o compromisso em seguir as instruções fornecidas, sendo a recusa injustificada podendo ser considerada ato indisciplina e insubordinação.<sup>53</sup>

Nesse sentido, dispõe que:

---

51 HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista, JUS, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

52 Idem, Ibidem

53 Idem, Ibidem

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.<sup>54</sup>

Dessa forma, é possível notar que ainda existem pontos importantes a serem esclarecidos acerca do regime de teletrabalho pois, embora já existisse, sua regulamentação é nova, de modo que parte da doutrina ainda traz a tona aspectos sobre este instituto.

O artigo acima demonstra a importância e necessidade do empregador deve fornecer os equipamentos de proteção individual necessários, assim como controlar se as pausas de intervalo estão sendo cumpridas. O parágrafo único, entretanto, abarca o fato de que, ainda que empregado venha a simplesmente assinar o termo de responsabilidade, nas situações referentes a acidente de trabalho, responsabilidade da empresa não é excluída.<sup>55</sup>

Ressalta-se que os riscos da atividade econômica continuam sendo do empregador, de forma que tal responsabilidade não pode ser imputada ao empregado, posto que, na maioria das situações, o teletrabalhador não possui conhecimentos necessários acerca das medidas de saúde e segurança do trabalho, bem como não possui os equipamentos ergonômicos adequados, e, assim, a responsabilidade se vincula totalmente à empresa. E, ainda, ao assinar o termo de responsabilidade o empregado se responsabiliza a seguir as instruções ali

---

54 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2018

55 KOZYREFF, Alan Martinez. O teletrabalho na Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/474408089/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 ago. 2018

presentes, sendo que, caso a empresa forneça todos os equipamentos de segurança necessários, não há justificativas para responsabilizá-la.<sup>56</sup>

No que se refere a jornada de trabalho, o art. 62 da CLT aborda que não são abrangidos pelo regime previsto concernente ao direito às horas extras e, de demais direitos que regem a duração do trabalho, os empregados que não tem possibilidade de controle de horário, aqueles que atuam externamente, e aquele que exerce função de confiança.

O atual texto do mencionado artigo sofreu alterações pela Reforma Trabalhista no que tange à inclusão de um novo inciso no art. 62 da CLT, de modo que passou a existir tal exclusão acerca dos direitos supracitados também para os empregados em regime de teletrabalho. Nesse sentido, o artigo prelude que:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho.<sup>57</sup>

A principal questão, nesta discussão, se refere à possibilidade do empregador de ter controle de horário do trabalhador submetido ao regime de teletrabalho. O fato da prestação de serviços ser realizada na casa do empregado não é motivo justificável para que o empregador não tem conhecimento do início ou fim da sua jornada de trabalho.

---

56 PICCOLO, Natalia. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

57 BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 19 ago. 2018

Ainda que o empregado esteja em sua residência dentre frustradas tentativas de acessar o sistema utilizado para o trabalho, pode-se afirmar que este já estará em efetivo exercício de suas funções e, assim, as horas de trabalho podem ser apuradas, devendo ser observado o limite legal de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Outra situação diz respeito aos empregados que laboram na área de tecnologia da informação, que, diversas vezes, a execução dos serviços se dá por meio de projetos remunerados de acordo com as horas de ativação. Assim, também deve o empregador ter ciência do tempo dispensado para o efetivo exercício dos serviços por parte do empregado.

Assim, o autor Alan Martinez traz uma linha de pensamento interessante sobre a inserção do teletrabalho no art. 62 da Consolidação das Leis Trabalhistas, qual seja:

Acreditamos, portanto, que a inserção do teletrabalho no art. 62 da CLT ocorre de forma desarrazoada, no entanto, se aprovado o texto atual, a interpretação sobre este termo deve ser restrita, pois, como já dito, existe a exclusão do trabalhador de importantes direitos como horas extras, intervalos, adicional noturno, etc. Dessa forma, o entendimento que se deve ter sobre os empregados em regime de teletrabalho, deveria ser aquele prestado fora do estabelecimento do empregador, por intermédio de equipamentos de informática e sem possibilidade de controle de horário pelo empregador.<sup>58</sup>

Portanto, ao ser incluído na exceção prevista no artigo supracitado, o empregado não terá direito ao pagamento de horas extras, de adicional noturno, de

---

58

KOZYREFF, Alan Martinez. O teletrabalho na Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/474408089/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 ago. 2018

adicional de sobreaviso ou prontidão, em face da óbice referente ao controle da jornada.

Ainda que exista essa exclusão do controle da jornada, há entendimento doutrinário no sentido de afirmar que a referida norma somente será utilizada nas situações em que seja praticamente impossível auferir o tempo de trabalho e os intervalos para descanso.

Noutra senda, embora tenha vindo a ser regulamentado de forma mais específica atualmente com o surgimento da Reforma Trabalhista, antes mesmo da reforma já existia uma previsão acerca do instituto do teletrabalho no parágrafo único do art. 6º da CLT, ao afirmar que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.<sup>59</sup>

Outro ponto que diz respeito à utilização de tecnologia de informação e de comunicação concerne ao fato de que, em face de sua natureza, o teletrabalho não pode vir a configurar um trabalho externo. Neste aspecto, pode-se entender que o legislador buscou distinguir o teletrabalho do trabalho externo.

Frisa-se que o teletrabalho apenas é caracterizado pelos serviços prestados a distância, por convenção do empregado e do empregador, ainda que pudessem, em perfeitas e similares condições, ser exercidos no ambiente empresarial do empregador.<sup>60</sup>

---

59

Idem, Ibidem

60

Idem, Ibidem

### 2.3. TELETRABALHO VERSUS TRABALHO EXTERNO.

Consoante elucidado, o art. 75-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, advindo da Reforma, trouxe o conceito de teletrabalho, instituto que se refere à prática do home Office, já antiga no contexto jurídico, e abordou acerca de distinção clara com o regime de trabalho externo. Assim, o artigo afirma que 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.

Com isso, notório que tais institutos não podem, sob nenhuma hipótese, ser confundidos. A doutrina ensina que o trabalho externo é exercido fora das dependências do empregador em face de sua própria natureza, como é o caso dos instaladores de antenas de TV e de internet, etc. Por outro lado, o teletrabalho se refere ao exercício das funções fora do ambiente empresarial, porém que poderia ser realizado na própria empresa, sendo, assim, uma convenção entre empregado e empregador tal estipulação.<sup>61</sup>

Tal diferença entre o teletrabalho e o trabalho externo pode também ser explicada em face do fato de que o teletrabalho prevê a indispensabilidade de movimentação do empregado por sua área de atuação para o exercício da função para a qual foi contratado. Em contrapartida, no teletrabalho há a realização do serviço, por parte do empregado, em sua própria casa, em ambiente interno, ou, ainda, em outro ambiente por ele escolhido, que lhe gere maior conforto ou comodidade, se mostrando diferente ao exercente de função em trabalho externo.

---

61

PICCOLO, Natalia. Teletrabalho: Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <<https://nataliapiccolo.jusbrasil.com.br/artigos/549403098/teletrabalho-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018



Portanto, o instrumento normativo trabalhista passou a prever, de forma expressa, a caracterização do conceito de teletrabalho, que passou a ser bem definido e muito claro ao desassociar o teletrabalho do trabalho externo, no que abrange que a prestação de serviços, em sua maioria das vezes, quando ocorrer fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se consideram como trabalho externo.<sup>62</sup>

Logo, aquele empregado que labora em local externo, como é o caso do motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros, que não tem um ambiente fixo para prestar suas atividades, não irá ter o contrato de teletrabalhado.<sup>63</sup>

Nesta linha, englobará o regime do teletrabalho aqueles que executarem, preponderantemente, suas ocupações fora dos limites empresariais físicos, mas, em regra, em um local específico, tais como a própria residência, uma cafeteria, etc, mas que possua contato com tecnologias de informação e comunicação, sobretudo através da internet, e isento da necessidade de se locomover para exercê-las.<sup>64</sup>

---

62

Idem, Ibidem

63

HRUSCHKA, Cristian Luis. Home office e a reforma trabalhista, JUS, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61197/home-office-e-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 18 ago. 2018

64

Idem, Ibidem

### 3. A REFORMA TRABALHISTA.

A Lei n. 13.467, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi publicada no dia 14 de julho de 2017 e alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei nº. 6.109/74, concernente ao trabalho temporário, da Lei nº. 8.036/90, referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e, também, da Lei nº. 8.212/91, relativo à Seguridade Social e Plano de Custeio.

Foram diversas as mudanças promovidas pela Lei nº. 13.467/2017, de modo que é essencial que as empresas e os seus empregadores fiquem cientes das novas regras, concernentes a jornada de trabalho, banco de horas, férias, deslocamento ao trabalho, rescisão do contrato de trabalho, negociação coletiva, imposto sindical, dentre outras, a fim de regularizarem o vínculo empregatício de seus empregados dentro da relação contratual.

#### 3.1. PRINCIPAIS INOVAÇÕES DA LEI N. 13.467 NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

De início, no âmbito da Justiça do Trabalho, houve algumas alterações que dizem respeito ao fato das ações que tramitarem por oito anos e, caso não venham a ser julgadas, serão extintas. Também, a nova legislação passa a definir sanções àquele que ingressar com ação por má-fé, além de obrigar o perdedor a arcar com as custas do processo.<sup>65</sup>

---

65

PRUCHE, Eduardo Osmarini. A regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: < <https://eduardoosmarinipruce.jusbrasil.com.br/noticias/485478712/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 20 ago. 2018

Ainda, o processo do trabalho passou a prever que os honorários periciais passam a ser devidos pela parte sucumbente no objeto da perícia, ainda que tal parte seja beneficiária da Justiça Gratuita, com a possibilidade de tal ônus ser arcado pela União.

Outra mudança foi no âmbito da responsabilidade empresarial, em que não mais se caracterizará a existência de grupo econômico entre empresas a mera identidade de sócios, de forma que será imprescindível a comprovação de atuação conjunta das empresas e de interesse integrado. Ainda nesse sentido, tem-se que restará limitada a responsabilidade do sócio retirante pelas obrigações trabalhistas referentes ao lapso temporal em que foi sócio, e apenas em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a alteração societária que diz respeito à saída do sócio.

Nesta linha, tem-se que o sócio retirante da sociedade, via de regra, irá responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, concernentes ao tempo em que figurou como sócio. Todavia, essa responsabilização somente ocorrerá caso a empresa e os sócios atuais não possuam condições de satisfazer o crédito trabalhista do empregado. Sendo que isso também apenas ocorrerá na hipótese de reclamatória trabalhista ajuizada no período de dois anos após a averbação da alteração do contrato social que dispõe sobre sua saída da sociedade. Assim, o sócio retirante virá a responder solidariamente com os demais somente nas situações em que esteja comprovado fraude na alteração societária que prevê a sua saída da sociedade.

Tem-se, ainda, que as obrigações trabalhistas da empresa sucedida serão, com a mudança, responsabilidade da empresa sucessora, nas situações em que exista alteração da estrutura empresarial. Nestes casos, na hipótese de haver qualquer tipo de fraude, a empresa sucedida irá ter a responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas.<sup>66</sup>

Portanto, pode-se afirmar que a sucessão empresarial ou de empregadores, no que se refere às obrigações trabalhistas, via de regra, serão de responsabilidade do sucessor, até mesmo as adquiridas ao tempo em que os empregados laboravam para a empresa sucedida. Nesta senda, a empresa sucedida irá responder solidariamente e conjuntamente com a sucessora, na hipótese de ficar atestada a fraude na sucessão ou transferência do trabalhador.

Outro aspecto que sofreu alterações é o assunto referente à prevalência do negociado, em que prevalecerá os acordos e convenções coletivas sobre as regras presentes na legislação trabalhista, em regra, excepcionando-se para questões que englobem normas de identificação profissional, salário mínimo, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, remuneração do serviço extraordinário no mínimo 50% superior ao normal, saúde, segurança e higiene do trabalho, FGTS, repouso semanal remunerado, 13º salário, seguro-desemprego, salário-família, licença-maternidade de 120 dias, número de dias de férias e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço.<sup>67</sup>

Também, haverá preponderância das normas estipuladas por intermédio de acordos coletivos sobre aquelas presentes em convenções coletivas, de modo que não será mais aplicável a regra de que os acordos coletivos são preponderantes apenas nos casos em que fossem mais benéficos.

Nesta linha, os empregados que possuam diploma de nível superior e que recebam salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terão a possibilidade de definir livremente as condições de trabalho de forma individual, sendo que tais estipulações terão eficácia

---

Ribeiro Advogados Associados, 2018. Disponível em: < <http://silvavitor.com.br/reforma-trabalhista-principais-alteracoes-e-oportunidades/>>. Acesso em: 21 ago. 2018

legal e preponderância sobre eventuais normas coletivas, observados os limites definidos.<sup>68</sup>

Isto posto, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei, como, por exemplo, na regulamentação da jornada de trabalho, devendo, apenas, ser respeitada as limitações constitucionais, banco de horas anual, intervalo intrajornada, PLR, teletrabalho, entre outros. Prevalecerão, então, as condições dispostas no acordo coletivo de trabalho acima aquelas definidas em convenção coletiva, independente de qual seja mais benéfica para o trabalhador.

No que tange às férias, há, com o advento da Reforma Trabalhista, a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, em que um deles não poderá ser inferior a catorze dias corridos e os restantes não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Nesse sentido, tem-se que os empregados sob o regime de tempo parcial terão direito a férias de trinta dias após cada lapso temporal de doze meses de labor, não mais se sujeitando às regras de férias proporcionais ao número de horas trabalhadas. Igualmente, há a nova regra referente à possibilidade de fracionamento de férias aos menores de dezoito anos e maiores de cinquenta anos.<sup>69</sup>

Ainda nesta linha, ressalta-se a vedação quanto ao início das férias no período de dois dias que venha a anteceder um dia de feriado ou de repouso semanal remunerado.

Quanto à jornada de trabalho, ressalta-se que o sistema de compensação de jornada de trabalho, denominado banco de horas, o qual antes do advento da nova lei era autorizado apenas mediante norma coletiva, passa a ser autorizado por

---

68

PRUCHE, Eduardo Osmarini. A regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: < <https://eduardoosmarinipruche.jusbrasil.com.br/noticias/485478712/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 22 ago. 2018

69

Idem, Ibidem

acordo individual com o trabalhador, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Dessa forma, o banco de horas, que agora pode ser estipulado por meio de acordo individual escrito, preverá acerca sobre o excesso de horas extras em um dia que pode ser compensado através da redução da jornada em outro dia, ou folga compensatória, contanto que a compensação se dê no período máximo de seis meses. Ainda, é possível que exista um banco de horas mediante acordo individual tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês do trabalho em regime extraordinário.

Ainda, houve a extinção do direito às horas "in itinere", que são aquelas consideradas nas situações em que o trabalhador incorria no caminho entre sua residência e o local de trabalho, momento em que o empregador fornecia transporte até local de difícil acesso ou não servido por transporte público.<sup>70</sup>

Portanto, não será computado na jornada de trabalho do empregador o tempo de deslocamento, independente do meio de transporte utilizado, e se dado ou não pela empresa, do empregado da sua casa até o ambiente de trabalho, e vice-versa.

Outra mudança diz respeito às horas extras provenientes da ausência de concessão de intervalo intrajornada, que antes eram consideradas como pagamentos de natureza salarial, e depois da Reforma Trabalhista passam a ser tratadas de forma expressa como verba de natureza indenizatória, não refletindo no cálculo de outros direitos trabalhistas. Nesta senda, o tempo de intervalo intrajornada poderá ser objeto de negociação coletiva contanto que respeitado o período mínimo de trinta minutos.

Nesta senda, os períodos em que o empregado se mantiver no ambiente interno da empresa para prestação de atividades pessoais, tal como alimentação,

---

70

Idem, Ibidem

descanso, lazer, estudo, relacionamento pessoal, troca de uniforme quando não existir a obrigatoriedade de realizar a troca dentro da empresa, entre outros, serão expressamente considerados como tempo em que o empregado não está à disposição do empregador, não sendo cabível o pagamento de horas extras pelo lapso de tempo correspondente nas situações em que aconteça fora da jornada de trabalho.<sup>71</sup>

Há, ainda, a possibilidade de se pactuar o sistema de jornada de trabalho 12x36 por acordo individual, em que anteriormente tal estrutura somente poderia ser implementada por norma coletiva, respeitando o fato de que devem observados ou indenizados os períodos de intervalo para repouso e alimentação.

Assim, com o advento da Reforma Trabalhista, há a possibilidade da empresa, por intermédio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estipular jornada de doze horas de trabalho, acompanhadas de trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

No que se refere ao trabalho em regime de tempo parcial, antes estipulado como aquele cuja duração não excedia a vinte e cinco horas semanais, passa a ser tido como aquele que não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não sobreponha a vinte e seis horas semanais, com a chance de aumento de até seis horas suplementares semanais. Também, houve a extinção do direito ao intervalo de quinze minutos antes do começo da prestação de trabalho em horas extraordinárias.<sup>72</sup>

Quanto ao trabalho intermitente, houve a implementação desse instituto, que se refere aquele regime de trabalho em que a prestação de serviços, com

---

71

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; SERRA, Fernanda Carvalho. Trabalho/Home Office. Migalhas, 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265525,21048-TeletrabalhoHome+office>>. Acesso em: 22 ago. 2018

72

Idem, Ibidem

subordinação, não é contínua, existindo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade estipulada em horas, dias ou meses, com exceção da aplicação aos aeronautas.<sup>73</sup>

No que se refere ao tema ora estudado, o teletrabalho (*home office*), este passa a ser regulamentado e os empregados sob o regime abordado passam a ser expressamente excluídos do regime de controle de jornada, contanto que tal condição esteja devidamente presente em contrato de trabalho.

O teletrabalho, conforme elucidado, se refere àquele por meio do qual o serviço é realizado preponderantemente fora das dependências da empresa com uso de tecnologia de informação e comunicação. O teletrabalho deve constar, de maneira expressa, no contrato individual de trabalho. Neste devem estar presentes as atividades realizadas pelo empregado; a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos; a infraestrutura útil e adequada a prestação do trabalho remoto; e o reembolso de despesas que recaem sobre o empregado.

Concernente à equiparação salarial, há de se afirmar que criou-se a possibilidade de estabelecimento de salários distintos para empregados com diferença de quatro anos ou mais de prestação de serviços para o mesmo empregador, mantido o critério atual de dois anos na mesma função. Nesta linha, tem-se que os requisitos para equiparação salarial não serão cabíveis quando a empresa adotar, por meio de norma interna, ou negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada a homologação pelo Ministério do Trabalho.<sup>74</sup>

---

73

Idem, *Ibidem*

74

PRUCHE, Eduardo Osmarini. A regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. Jusbrasil, 2017. Disponível em: < <https://eduardoosmarinipruche.jusbrasil.com.br/noticias/485478712/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 24 ago. 2018



Ainda, a equiparação salarial apenas será viável entre empregados recentes no cargo ou na função, ficando proibida a possibilidade de equiparação com paradigmas remotos.

No que tange à natureza indenizatória, os pagamentos feitos a título de diárias para viagem, abonos, auxílio-alimentação, contanto que não pago em dinheiro, e prêmios, que são as liberalidades concedidas em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no desempenho das atividades, deixam de ter natureza indenizatória, os quais passam a não mais integrar o contrato de trabalho e não constituir base para incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.<sup>75</sup>

Quanto à rescisão do contrato de trabalho, adveio a chance de rescisão contratual por acordo mútuo, antecipando o pagamento do aviso prévio e da multa do FGTS em montantes menores, assim como a possibilidade de o empregado movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS.

Ainda sobre o assunto referido, tem-se que a empresa terá de fornecer ao trabalhador, no lapso temporal dez dias a contar do fim do instrumento contratual, independente do aviso prévio ter sido indenizado ou trabalhado, todos os documentos que atestem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, assim como o pagamento dos valores presentes no termo de rescisão e quitação do contrato de trabalho.

Na rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço, não haverá a necessidade de assistência do respectivo sindicato. Nas situações em que o contrato de trabalho seja extinto por acordo entre ambas as partes, se o aviso prévio for indenizado este será pago ao empregado, bem como a multa do FGTS, devidos ambos pela metade. As demais parcelas concernentes ao saldo de salário, férias e 13º salário serão fornecidas ao trabalhador em sua totalidade. Com isso, o empregado não terá direito a garantia de ingresso no programa de seguro desemprego, podendo este sacar no máximo oitenta por cento

---

75

Idem, Ibidem

do valor dos depósitos na sua conta vinculada do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço.

Ainda, há a viabilidade de alteração do prazo para pagamento das verbas rescisórias nas hipóteses de aviso prévio trabalhado, bem como a extinção da obrigação de homologação da rescisão dos contratos de trabalho e a regulamentação expressa acerca dispensas coletivas, desobrigando os empregadores de negociação prévia com os sindicatos.<sup>76</sup>

A nova lei também trouxe a regulamentação de planos de demissão voluntária e dos planos de demissão incentivada, fornecendo quitação plena e irrevogável dos direitos provenientes da relação empregatícia quando implementados por intermédio de acordo coletivo de trabalho.

Quanto à solução de conflitos, surgiu a possibilidade de firmação de cláusula compromissória de arbitragem para os trabalhadores com contraprestação duas vezes maior que o limite máximo estipulado para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social.<sup>77</sup>

Também houve a regulamentação do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Ainda, a nova lei acima ilustrada trouxe a viabilidade de haver representação dos trabalhadores, sendo obrigatória a constituição de comissão interna de empregados para as empresas com mais de duzentos empregados, com o fito de representar os trabalhadores em face da administração da empresa. O mandato dos membros da comissão será de um ano,

---

76

Idem, Ibidem

77

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; SERRA, Fernanda Carvalho. Trabalho/Home Office. Migalhas, 2017. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI265525,21048-TeletrabalhoHome+office>>. Acesso em: 22 ago. 2018

sendo assegurada estabilidade provisória de até um ano depois do término do mandato.<sup>78</sup>

A Reforma Trabalhista também trouxe a extinção da contribuição sindical compulsória. Quanto ao dano extrapatrimonial, este passa a ser regulamentado nas relações trabalhistas, sendo fixados critérios objetivos para definição do valor da indenização.<sup>79</sup>

No que se refere aos honorários de sucumbência, os advogados passam a adquirir o direito de ganhá-los, sendo estes variáveis de 5% a 15% sobre o valor da liquidação da sentença.

Outro tema relevante diz respeito à terceirização, em que a Reforma Trabalhista trouxe previsão expressa quanto à viabilidade de terceirização de quaisquer atividades, até mesmo da atividade principal da empresa. Iguais condições dadas aos empregados da tomadora de serviço são também oferecidas aos empregados da empresa prestadora de serviços, nas situações em que os serviços forem realizados no estabelecimento da tomadora, como por exemplo no que tange à alimentação quando fornecida em refeitório; atendimento médico ou ambulatorial; treinamento; serviços de transporte; condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho, dentre outros.

Assim, a Lei nº. 13.467/2017 abordou o conceito a partir do determinado na alteração do artigo 4º-A da Lei 6.019/74, aludindo quanto à prestação de serviços a terceiros, ou seja, a transferência de qualquer atividade da contratante, que é a tomadora do serviço para a empresa prestadora do serviço (contratada). Ou seja, a Lei permitiu de forma expressa a terceirização da atividade fim da empresa

---

78

RIBEIRO, Jordana Magalhães. Reforma trabalhista: principais alterações e oportunidades. Silva Vitor, Faria & Ribeiro Advogados Associados, 2018. Disponível em: < <http://silvavitor.com.br/reforma-trabalhista-principais-alteracoes-e-oportunidades/>>. Acesso em: 23 ago. 2018

79

Idem, Ibidem

contratante. Ainda, a nova lei estipulou o período de dezoito meses para que o empregado, ou ainda o colaborador que não possua vínculo de emprego, desligado da empresa contratante, que é a tomadora do serviço, seja contratado novamente por meio de pessoa jurídica prestadora dos serviços terceirizados.

A Lei n. 13.467/2017 vem para coibir de figurar como sócio de empresa contratada a pessoa que tenha sido empregado da tomadora ou que lhe tenha prestado serviços sem vínculo nos últimos dezoito meses, com exceção em caso do referido sócio for aposentado. Vem, ainda, para proibir que ex-empregados da tomadora dispensados por um período inferior de dezoito meses voltem a lhe prestar serviços na condição de trabalhadores de empresa prestadora de serviços antes do decurso do mencionado lapso de tempo.

Outra mudança que a nova lei trouxe é referente ao registro de empregados, em que, caso a empresa mantenha um empregado sem registro, irá se submeter a multa, agora, de três mil reais por cada empregado que não possuir registro, além de valor igual nas hipóteses de reincidência.

Insta salientar, ainda, o tema relativo às contribuições sindicais, o qual a Reforma Trabalhista passou a prever que o recolhimento da contribuição sindical não terá mais a obrigatoriedade, de modo que será facultativo aos respectivos sindicatos da categoria econômica e profissional.

Por fim, dentre inúmeras mudanças e atualizações que a Reforma Trabalhista trouxe, por meio do advento da Lei nº. 13.467/2017, é possível afirmar que existiam inovações de suma relevância em face da atualização mercadológica e jurídica, de forma que regulamentações como o teletrabalho e a terceirização da atividade fim da empresa foram cruciais para gerar maior segurança jurídica para as relações de emprego.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> ARGENTIM, Munir. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

### 3.2. OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTRATO DE TELETRABALHO.

É notório que os avanços tecnológicos vivenciados nos últimos tempos tenham trazido reflexos também para as relações de trabalho, com o surgimento de novos formatos organizacionais de trabalho, surgindo a necessidade de regulamentação do teletrabalho, conhecido também como home office.

Consoante abordado, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 6º, alterado pela Lei n. 12.551/2011, equiparou o labor prestado no domicílio do empregado com o trabalho executado no estabelecimento do empregador, desde que existentes os pressupostos da relação de emprego, devendo haver a necessidade de regulamentar o regime de teletrabalho.

Nesse sentido, a reforma trabalhista surgiu de forma a alterar o texto legal e trazer importantes inovações, de modo que é extremamente relevante que se observe todos os requisitos legais para que a contratação na modalidade de teletrabalho produza os seus efeitos legais.

O contrato de teletrabalho foi altamente impactado pela Reforma Trabalhista, ao passo que veio a ser regulamentado por esta, a partir dos artigos 75-A até 75-E, bem como outros regramentos presentes na legislação citada. Isto posto, o exercício das funções daqueles trabalhadores sob regime de teletrabalho deverá conter expressamente no contrato de trabalho, com descrição especificada das atividades que serão realizadas, tal como determinado pela legislação trabalhista em tela.

De início, cabe trazer uma importante menção acerca da jornada de trabalho para esses trabalhadores sob regime de teletrabalho. Segundo a nova legislação trabalhista, as regras concernentes à jornada de trabalho não são aplicáveis aos empregados no regime de teletrabalho. Com isso, o teletrabalhador não se submeteria ao controle de ponto e, de modo que, ao passo seria indevido o

recebimento de adicional de horas extras, também não está sujeito a descontos ou sanções por atrasos o empregado que labora neste regime.

No entanto, tal regramento foi contestado pelo próprio Ministério Público do Trabalho, posto que possa corresponder a uma exploração por parte do empregador para com o empregado em face da ausência de limite a jornada de trabalho. Nesta linha, tal órgão expressa que seria necessária uma interpretação mais restritiva quanto a este aspecto, de modo que o empregador se utilize dos atuais meios tecnológicos disponíveis para que seja viável controlar, ainda que a distância, o ponto do empregado.

Ainda, em face de tal regulamentação é exigível que o empregador faça a devida anotação na Carteira de Trabalho do empregado e redija formalmente o seu contrato de trabalho. As cláusulas constantes deste tipo de contrato devem ser definidas de acordo com as necessidades de cada relação empregado-empregador, posto que o instrumento individual de trabalho que estipulará os detalhes que permeiam a relação empregatícia.

Através do contrato de trabalho será definido as condições de trabalho, se a função será exercida integralmente fora das dependências do empregador ou se haverá a necessidade de o empregado ir até a empresa em determinadas ocasiões pra prestar alguma atividade específica, tais como treinamentos ou reuniões, de forma que o teletrabalho não reste descaracterizado.

Outro impacto proveniente da Reforma Trabalhista diz respeito ao quanto determinado pelo art. 75-D da Lei n. 13.467/2017, que alude acerca da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho, ou seja, aquele que vai arcar com os gastos pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na prestação de suas atividades. Ainda, também é de responsabilidade do empregador a aquisição, fornecimento e manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, e inclusive o custeio dos gastos imprescindíveis à execução dos serviços.

Porém, também o Ministério Público do Trabalho opinou no sentido de se opor a tal regulamentação, pois seria uma forma da empresa transferir os custos e os riscos relativos à atividade econômica ao empregado, de forma que o empregado não participaria do ganho dos lucros.

Ainda, há que se falar do fato de que a opção pelo teletrabalho não é irretratável, de maneira que há a possibilidade do trabalhador migrar do regime de teletrabalho para o presencial e vice-versa, a partir consentimento mútuo entre empregado e empregador, comprovado por meio de aditivo ou novação contratual, e, também, observado um período de adaptação de quinze dias.

A regulamentação do teletrabalho também trouxe um ponto concernente à medicina e segurança do trabalho, ao prever, no art. 75-E, que a responsabilidade do empregador é limitada a instruir os empregados, de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar com o fito de evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura de termo de responsabilidade no qual o empregado deve se comprometer a seguir as instruções dadas pelo empregador.

Este foi outro aspecto contestado pelo MPT, que parte do entendimento de que tal norma não seria insuficiente para assegurar a saúde e segurança do empregado, posto que o trabalhador não poderá dispor de recursos para adquirir equipamentos e adaptações suficientes para um ambiente de trabalho seguro e adequado. Nesta linha, o empregador não pode se isentar da responsabilidade de fornecer as devidas orientações, expressa e ostensivamente, ao empregado acerca das regras de ergonomia, saúde e segurança do trabalho, com a finalidade de prevenir doenças e acidente de trabalho, e, ao empregado, comprometer-se em obedecer as instruções dadas pelo empregador.

No que tange aos demais direitos, tais como férias e o acréscimo constitucional de um terço, a folga semanal remunerada, o décimo terceiro, aviso prévio, licença maternidade ou paternidade e outros, o trabalhador que labora pelo regime de teletrabalho detém direitos iguais aos demais.

Outra inovação trazida pela Reforma Trabalhista se refere às horas extraordinárias na modalidade de teletrabalho, que não serão devidas, contanto que o empregador se prive de realizar qualquer tipo de controle da jornada, sob pena de ser tornarem devidas ao empregado remuneração pelas eventuais horas extras laboradas.



## CONCLUSÃO

Em primeiro plano, conclui-se que o instituto do contrato individual de trabalho, no contexto jurídico, tem extrema relevância. O instituto do contrato de trabalho concerne a um acordo tácito ou expresso que diz respeito a uma relação de emprego, conforme alude o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma que pode ter forma verbal ou escrita, por prazo indeterminado ou determinado, sendo necessária a vontade das partes para que esteja configurado o contrato. Assim, o contrato de trabalho é gênero, sendo o contrato de emprego uma de suas espécies.

Tal contrato tem a possibilidade de ser convencionado por prazo indeterminado ou por tempo determinado, de maneira que os contratos indeterminados se referem aos que não possuem prazo final fixado, sendo, via de regra, o tipo de contrato predominante no contexto jurídico brasileiro. Isto posto, o contrato por prazo determinado se trata de uma exceção, por ter seu lapso temporal pré-definido. Logo, como preceitua o art. 443 da CLT, tem-se que o contrato de trabalho deve ser consensual, geralmente, e não depender de forma preestabelecida para sua validade. Nesta senda, o contrato pode ser feito de maneira tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito. Como exceções, há situações em que o contrato de trabalho deve respeitar uma formalidade, de forma que estes devem ser escritos de modo imprescindível.

Os contratos de trabalho podem ser diferidos por contratos por tempo determinado, que são aqueles que apresentam algumas peculiaridades inerentes a este instituto, posto que, além de ter seu prazo prefixado, estes possuem regras, características e efeitos jurídicos que o individualizam. Tal contrato pode ser fundamentado pela natureza ou transitoriedade da própria atividade. A título de exemplo, pode acontecer nos casos de atividades empresariais transitórias, quando o serviço a ser prestado é breve e, assim, o contrato estipulado por prazo determinado é possível.

Neste sentido, frisa-se que o contrato se refere a um acordo tácito ou expresso em que as partes convencionam direitos e obrigações recíprocas. Atualmente, o contrato é notado como uma forma de realização do exercício privado da liberdade, posto que cada uma das partes da relação é livre no momento em que resolvem pactuar. Juristas apontam este instituto como uma vitória para a democracia, em decorrência a possibilidade de manifestação de vontade que este tem, ainda que, muitas vezes, a vontade do empregado seja lesada nos casos de contrato de adesão. O entendimento doutrinário é de que define-se o contrato de trabalho como um negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa física gera obrigações perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de atividades. Logo, desse conceito pode-se extrair os elementos caracterizadores da relação, quais seja, subordinação jurídica, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

Quanto às características do contrato, pode-se afirmar que o contrato de trabalho é um acordo de direito privado, sinalagmático, consensual e intuito personae no que concerne ao trabalhador, de trato sucessivo e de atividade. Além disso, é oneroso, possui alteridade e pode vir acompanhado de outros contratos anexos, podendo, então, ser um contrato complexo.

O contrato é sinalagmático, pois deriva de obrigações opostas, havendo, dessa forma, equilíbrio na relação em face da reciprocidade entre as obrigações contratuais. Igualmente, se trata de um contrato consensual, visto que não se submete às regras formais e solenes, podendo ser pactuado até mesmo tacitamente. Outra característica se trata do contrato ser celebrado intuito personae, sendo esta uma característica referente ao trabalho, pois este deve executar a atividade relativa ao objeto do contrato de forma pessoal.

No que se refere ao contrato de trato sucessivo, tem-se que é aquele no qual suas prestações se sucedem no lapso temporal ao longo do prazo do contrato. Ainda, o contrato de atividade se refere ao que possui uma prestação que se cumpre continuamente no tempo. Ainda, a alteridade inerente aos contratos de trabalho decorre do fato de que o risco inerente à prestação de serviços e a seu resultado,

além dos riscos do próprio empreendimento empresarial, é anormal à figura do empregado.

Quanto a natureza jurídica, são duas as teorias: a teoria contratualista e a teoria anticontratualista. A teoria contratualista alude a relação existente entre empregado e empregador, afirmando que um contrato depende única e exclusivamente da vontade das partes para a sua formação, de maneira a gerar um ajuste de vontades entre o empregado e o empregador. Por sua vez, a teoria anticontratualista prenuncia que o trabalhador incorpora-se à empresa a partir do momento que inicia o vínculo empregatício com o empregador.

Embora a relação de emprego possua forma, não há uma imprescindibilidade de existir um documento solene para sua existência legal. Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê, seus arts. 442 e 443, os critérios pelos quais podem se formar os contratos, podendo estes ser expressos, seja na forma verbal ou escrita, ou tácitos.

O contrato será tácito quando a sua constituição ocorrer sem a exteriorização da vontade, no qual o vínculo sobrevem de forma espontânea. Por sua vez, resta configurado o contrato expresso quando há a exteriorização de vontade das partes, podendo ser verbal, por meio de palavras oralmente proferidas, ou por escrito, no qual as palavras são inseridas em um documento.

No que tange à duração do contrato, conforme elucidado, são dois os tipos principais de divisão dos contratos de trabalho, sendo estes, os por prazo determinado e os por prazo indeterminado. Dentre o rol de contratos por tempo determinado, tem-se o contrato de experiência, o contrato de aprendizagem e o contrato por prazo determinado, que vem para convencionar a prestação de atividades cuja natureza ou transitoriedade fundamente a necessidade de prefixação do prazo ou, ainda, que seja destinado a suprir atividades empresariais que tenham caráter breve.

Se trata da forma mais comum, o contrato por prazo indeterminado,, utilizado em geral no contexto trabalhista, e se trata daquele em que o trabalhador comparece em dias e horários pré-fixados à empresa, até o momento da rescisão contratual. Não obstante, há a possibilidade de este estar amparado pelo regime de tempo parcial, em que há a redução da jornada de trabalho.

Num segundo momento, tratou-se sobre o instituto do contrato de teletrabalho. Com o advento da Lei n. 13.467, que entrou em vigor em 2017, houve a formalização de uma prática que já existia no dia a dia de muitos profissionais e empresas, qual seja: o teletrabalho. Isto posto, vê-se que o progresso tecnológico impulsionou o comportamento dos empregadores de permitir ao empregado essa forma de realização do trabalho. No entanto, cabe ressaltar que o teletrabalho, embora se assemelhe a outros tipos de labor, não deve se confundir com este.

Passou a prever o art. 75-A da Consolidação das Leis do Trabalho o conceito de teletrabalho. Assim, o teletrabalho se trata da prestação de serviços à distância, mediante o uso da tecnologia tais como redes de telefonia, internet, e outras maneiras de telecomunicação e comunicação à distância, ou, ainda, de equipamentos próprios que permita a prestação de serviços sem a necessidade de o trabalhador se deslocar até o ambiente profissional. É possível que o empregador venha a realizar uma alteração entre regime presencial e de teletrabalho, contanto que haja mútuo acordo entre as partes e devidamente registrado em aditivo contratual, sendo garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Assim, o teletrabalho pode ser tido como aquele serviço realizado para o empregador, prestado fora do ambiente empresarial, podendo ser na própria residência do empregado, em um escritório compartilhado por outros profissionais que exercem o mesmo tipo de serviço, ou, também, por qualquer outro centro externo ao ambiente da empresa, podendo, até mesmo, ser executado em ambiente fora do país. Muitos doutrinadores veem o teletrabalho como um avanço dentro da seara trabalhista no que tange às relações de emprego, posto que oferece mais vantagens ao empregado.

Logo, além de diversas vantagens para o empregado, há também uma série de vantagens para o empregador, como a diminuição de gastos com vale transporte, alimentação, transporte da empresa, uniforme, bem como com os móveis da empresa como mesa, cadeira, computador, dentre outros. Este tipo de contrato deve ser convencionado a partir da demanda específica do empregador, devendo ser analisado aspectos como a atividade da empresa, o serviço a ser exercido pelo empregado, etc. Conforme aludido, os institutos teletrabalho e trabalho externo não devem ser confundidos. Isto decorre do fato de que o trabalho externo se refere àquele que, por sua própria natureza, não pode ser prestado nas dependências da empresa, como, por exemplo, o dos vendedores externos e dos carteiros.<sup>81</sup>

Menciona-se que o teletrabalho também obriga a anotação da carteira de trabalho do empregado e a celebração do seu contrato de trabalho, que deve possuir bem definido as condições em que o trabalho irá se desenvolver. O teletrabalho, conforme previsão legal, pode ser ocasionalmente realizado nas dependências da empresa, seja para treinamentos, reuniões ou atividade diversa, sem que isto descaracterize tal regime. Quanto ao histórico, existia o conceito de teletrabalho, mas tal não era regulamentado pela CLT.

Assim, ele existia por analogia, pelo art.6º, caput, da CLT, cuja redação não abordava o trabalho a distância, mas sim o executado em domicílio. Assim, o teletrabalho já era uma realidade inexorável nas relações trabalhistas e ainda antes do advento da lei 12.551/2011, que somente o inseriu na CLT, lhe dando reconhecimento legislativo, sem modificar sua situação no direito do trabalho brasileiro.

Com a Reforma Trabalhista e a edição da Lei 13.467/2017, sobreveio a regulamentação legal de aspectos que, na prática, já existiam em diversas empresas e órgãos públicos, inclusive no Judiciário, qual seja, o instituto do home Office. Este passou a permear o contexto jurídico com a denominação de teletrabalho.

---

Tal instituto, em decorrência da velocidade de informações e do avanço tecnológico, se mostra cada vez mais frequente nas relações entre empregador e empregado, estes que já se utilizavam desse regime mesmo antes de existir instrumento normativo concernente a esta forma de trabalho. Nesse sentido, a reforma trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho a fim de dar uma maior segurança jurídica a este, ao passar que introduziu o Capítulo II-A ao Título II da CLT, o qual passou a regradar sobre este instituto.

Contudo, não é determinado pela lei quais seriam os trabalhadores abarcados pela expressão teletrabalho. De início, se analisado o termo literal da palavra, o “tele” sugere um trabalho a distância, de modo que seria qualquer trabalho prestado em ambiente distinto de onde o empregador se encontra. Todavia, tal interpretação pode vir a ser confundida com o trabalho externo, o que não pode acontecer nestes casos. Dessa forma, para ser caracterizado o regime do teletrabalho ser não é imprescindível que o trabalho seja realizado integralmente fora da sede da empresa, mas, sim, de forma preponderante, fora desta.

Insta ressaltar que os riscos da atividade econômica continuam sendo do empregador, de forma que tal responsabilidade não pode ser imputada ao empregado, posto que, na maioria das situações, o teletrabalhador não possui conhecimentos necessários acerca das medidas de saúde e segurança do trabalho, bem como não possui os equipamentos ergonômicos adequados, e, assim, a responsabilidade se vincula totalmente à empresa.

E, ainda, ao assinar o termo de responsabilidade o empregado se responsabiliza a seguir as instruções ali presentes, sendo que, caso a empresa forneça todos os equipamentos de segurança necessários, não há justificativas para responsabilizá-la.

Ainda, no que diz respeito aos empregados que laboram na área de tecnologia da informação, que, diversas vezes, a execução dos serviços se dá por meio de projetos remunerados de acordo com as horas de ativação. Assim, também

deve o empregador ter ciência do tempo dispensado para o efetivo exercício dos serviços por parte do empregado.

Outro ponto que diz respeito à utilização de tecnologia de informação e de comunicação concerne ao fato de que, em face de sua natureza, o teletrabalho não pode vir a configurar um trabalho externo. Neste aspecto, pode-se entender que o legislador buscou distinguir o teletrabalho do trabalho externo.

Assim, pode-se afirmar que tais institutos não podem, sob nenhuma hipótese, ser confundidos. A doutrina ensina que o trabalho externo é exercido fora das dependências do empregador em face de sua própria natureza, como é o caso dos instaladores de antenas de TV e de internet, etc. Por outro lado, o teletrabalho se refere ao exercício das funções fora do ambiente empresarial, porém que poderia ser realizado na própria empresa, sendo, assim, uma convenção entre empregado e empregador tal estipulação.

Tal diferença entre o teletrabalho e o trabalho externo pode também ser explicada em face do fato de que o teletrabalho prevê a indispensabilidade de movimentação do empregado por sua área de atuação para o exercício da função para a qual foi contratado. Em contrapartida, no teletrabalho há a realização do serviço, por parte do empregado, em sua própria casa, em ambiente interno, ou, ainda, em outro ambiente por ele escolhido, que lhe gere maior conforto ou comodidade, se mostrando diferente ao exercente de função em trabalho externo.

Por fim, mister enaltecer a importância da Reforma trabalhista, realizando um estudo aprofundado acerca das principais inovações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, bem como associando os impactos da Reforma no instituto do teletrabalho.

A Lei n. 13.467, também conhecida como Reforma Trabalhista, foi publicada no dia 14 de julho de 2017 e alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, da Lei nº. 6.109/74, concernente ao trabalho temporário, da Lei nº. 8.036/90, referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e, também, da Lei

nº. 8.212/91, relativo à Seguridade Social e Plano de Custeio. Foram diversas as mudanças promovidas pela Lei nº. 13.467/2017, de modo que é essencial que as empresas e os seus empregadores fiquem cientes das novas regras, concernentes a jornada de trabalho, banco de horas, férias, deslocamento ao trabalho, rescisão do contrato de trabalho, negociação coletiva, imposto sindical, dentre outras, a fim de regularizarem o vínculo empregatício de seus empregados dentro da relação contratual.

Os avanços tecnológicos presentes no momento atual tem trazido reflexos também para as relações de trabalho, com o surgimento de novos formatos organizacionais de trabalho, surgindo a necessidade de regulamentação do teletrabalho, conhecido também como home office.

Consoante abordado, a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 6º, alterado pela Lei n. 12.551/2011, equiparou o labor prestado no domicílio do empregado com o trabalho executado no estabelecimento do empregador, desde que existentes os pressupostos da relação de emprego, devendo haver a necessidade de regulamentar o regime de teletrabalho.

Logo, o contrato de teletrabalho foi altamente impactado pela Reforma Trabalhista, ao passo que veio a ser regulamentado por esta, a partir dos artigos 75-A até 75-E, bem como outros regramentos presentes na legislação citada. Isto posto, o exercício das funções daqueles trabalhadores sob regime de teletrabalho deverá conter expressamente no contrato de trabalho, com descrição especificada das atividades que serão realizadas, tal como determinado pela legislação trabalhista em tela.

De início, cabe trazer uma importante menção acerca da jornada de trabalho para esses trabalhadores sob regime de teletrabalho. Segundo a nova legislação trabalhista, as regras concernentes à jornada de trabalho não são aplicáveis aos empregados no regime de teletrabalho. Com isso, o teletrabalhador não se submeteria ao controle de ponto e, de modo que, ao passo seria indevido o



recebimento de adicional de horas extras, também não está sujeito a descontos ou sanções por atrasos o empregado que labora neste regime.

## REFERÊNCIAS

ARGENTIM, Munir. A relação de trabalho e a relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em: <<https://drmunir.jusbrasil.com.br/artigos/234257467/a-relacao-de-trabalho-e-a-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 16 ago. 2018.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de, coordenador. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

BARBOSA, Vivian. Teletrabalho, um novo modelo de contrato de trabalho. **Studio Estratégia**, 2017. Disponível em: <<http://www.studioestrategia.com.br/teletrabalho-um-novo-modelo-de-contrato/>>. Acesso em: 12 ago. 2018

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. LTr, 2012. Pag. 260

BARROS, Marina Vilela Grilo de. Contrato de Trabalho. **DireitoNet**, 2004. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 10 ago. 2018

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 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, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, 13 julho 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 18 jan. 2018.

CASSAR, VÓLIA BOMFIM. *Direito do Trabalho*, 11ª edição, Ed. Método, pág. 666.

CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU. 11º ed. **Salvador: Editora Juspodivm, 2018.**

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho – Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.* 4. ed. São Paula: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Estes são os tipos de contrato de trabalho que a CLT permite. **EXAME, 2018.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/estes-sao-os-tipos-de-contrato-de-trabalho-que-a-clt-permite/>>. Acesso em: 14 ago. 2018

NOLASCO, Lincoln. Contrato de Trabalho. **Conteúdo Jurídico, 2014.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>>. Acesso em: 11 ago. 2018

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Teletrabalho e a possibilidade legal de reduzir os custos e manter o emprego. Guia Trabalhista, 2018. Disponível: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Teletrabalho-reforma-trabalhista.htm>>. Acesso em: 16 ago. 2018

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** Rio de Janeiro: MÉTODO, 2011

WEHBA, Ricardo. O regime do teletrabalho. A tribuna, 2017. Disponível em: <<https://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/10/o-regime-do-teletrabalho/>>. Acesso em: 17 ago. 2018