

Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira

05.11.2021 4 minutos de leitura

Autores

Ana Luisa Dantas

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Home Office

A regulamentação do **teletrabalho** com a lei 13.467/17 representou um importante avanço na tentativa de se adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade.

Não é preciso ir muito longe na história para observar que as relações de trabalho se modificam e se adaptam à evolução e às necessidades da sociedade e da economia ao longo dos anos.

As relações de trabalho atuais já não são mais as mesmas existentes no contexto histórico da era industrial. Nos últimos anos, o avanço da tecnologia fez surgir novas relações e formas de trabalho. Dentre essas mudanças, o trabalho presencial nas dependências da empresa abriu espaço para o trabalho realizado à distância, mais conhecido como Teletrabalho ou home office.

De acordo com uma pesquisa realizada pela SOBRATT ("Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades") no ano de 2016, feita com 325 empresas de diversos segmentos e regiões do Brasil, 68% praticavam o teletrabalho, sendo que 80% dessas adotaram a prática nos 5 anos anteriores.

Apesar de algumas empresas já adotarem o home office há alguns anos, mesmo que de maneira ainda embrionária, o Brasil foi durante bastante tempo carente de legislação sobre o tema.

O trabalho à distância foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro com a lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, passando a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego.

Além disso, o parágrafo único do referido artigo, inserido também pela lei 12.551/2011, foi expresso ao dispor que os meios telemáticos e informatizados, representados, dentre outros, pelo e-mail corporativo, WhatsApp, Skype, Zoom e Microsoft Teams, possibilitam o comando, controle e a supervisão do trabalho pelo empregador e se equipararam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho pelo empregador nas dependências da empresa.

Entretanto, algumas questões que envolvem o trabalho à distância, como, por exemplo, se essa modalidade deve constar expressamente no contrato de trabalho e quem deve arcar com os custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a prestação dos serviços, não foram solucionadas.

Esse cenário foi modificado com a Reforma Trabalhista trazida pela lei

13.467/2017, que introduziu na CLT um capítulo dedicado à regulamentação do Teletrabalho, definido como "aquele realizado 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".

Note que o legislador incluiu na definição de Teletrabalho a expressão "preponderantemente", sendo possível concluir que o empregado que trabalha em home office de forma eventual não foi alcançado pelo conceito legal. A lei prevê ainda que o comparecimento do empregado às dependências da empresa para a realização de atividades específicas que exijam a sua presença não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Outro aspecto que foi regulamentado pela lei 13.467/2017 diz respeito à obrigatoriedade de formalização desta modalidade no contrato de trabalho e a possibilidade de alteração do regime presencial para o home office, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado por aditivo contratual. A alteração em sentido inverso, do home office para o regime presencial, poderá ocorrer até mesmo por imposição da empresa, hipótese em que deverá ser respeitado o período mínimo de quinze dias para a transição.

A regulamentação do Teletrabalho com a lei 13.467/2017 representou um importante avanço na tentativa de se adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade.

No entanto, mesmo após a entrada em vigor da referida lei, alguns aspectos que envolvem o home office estão longe de serem pacificados e certamente ainda vão gerar inúmeras discussões perante os tribunais trabalhistas, especialmente no que diz respeito a doenças e acidentes de trabalho (considerando que a lei determina apenas que a empresa deve instruir o empregado quanto às precauções devidas, incumbindo a este a responsabilidade de segui-las), aos custos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, cujo ônus não restou claramente tratado, e ao tratamento que será dado no caso de implantação do regime misto de trabalho (que intercala dias de trabalho presencial e dias de home office).

**Este artigo foi escrito por nossa advogada Ana Luisa Nascimento Dantas, da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pelo Migalhas em 03/11/2021, clique aqui e confira o artigo na íntegra.*

***Este conteúdo faz parte do e-book **"Dilemas Trabalhistas Atuais: fim da pandemia e novas formas de trabalho"**. Clique aqui para ler a publicação da íntegra.*

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Ana Luisa Dantas