

O NOVO REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Raphael Miziara

Sumário: 1 Introdução. 2 Conceito e elementos caracterizadores do teletrabalho. 3 Formalidades contratuais. 4 Alterações do contrato de trabalho. 5 Responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto. 6 A duração do trabalho 7 Meio ambiente do trabalho do teletrabalhador 8 Considerações finais

Resumo

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada de Reforma Trabalhista, além de vários outros aspectos ligados às relações laborais e ao processo do trabalho, estabeleceu de forma inédita no Brasil as bases legais para o teletrabalho, espécie de trabalho a distância.

Em que pese a insuficiência normativa trazida pela novel legislação, pode-se afirmar que a Lei trouxe maior segurança jurídica e previsibilidade quanto ao tema. Por certo, lacunas existem, mas, a Lei posta precisa ser interpretada pragmaticamente para que o intérprete possa desvelar seu verdadeiro

sentido e alcance.

Nesse desiderato, o presente trabalho procura traçar linhas interpretativas relacionadas aos temas objetos de regulação normativa, dentre os quais podem-se destacar os elementos caracterizadores do teletrabalho, suas formalidades contratuais, a questão a alteração do contrato de trabalho, a responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto e, por fim, os aspectos relacionados à duração do trabalho e do meio ambiente do trabalho do teletrabalhador.

Astratto

La Legge nº 13.467, del 13 luglio 2017 – Rifoma del lavoro –, e vari altri aspetti relativi ai rapporti di lavoro e il processo di lavoro, ambientato in un modo senza precedenti in Brasile la base giuridica per il telelavoro, tipo di telelavoro .

Nonostante le regole di guasto portati dalla normativa romano, si può dire che la legge ha portato una maggiore certezza del diritto e la prevedibilità per quanto riguarda il soggetto.



Raphael Miziara

Advogado. Mestrando em direito do trabalho e das relações sociais pela UDF. Professor em cursos de graduação e pós-graduação em Direito, bem como em cursos preparatórios para concursos públicos. Autor de livros e artigos na área juslaboral.

Certo, ci sono lacune, ma per mettere la legge deve essere interpretato in modo pragmatico in modo che l'interprete può rivelare il suo vero significato e la portata.

In questo scopo, questo documento cerca di tracciare le interpretazioni sono legati a oggetti questioni di regolamentazione normativa, tra i quali possiamo evidenziare i tratti caratteristici del telelavoro, le sue formalità contrattuali, la questione di cambiare il contratto di lavoro, la responsabilità per gli oneri di urbanizzazione distanza di lavoro e, infine, aspetti relativi al tempo di lavoro e l'ambiente di lavoro ambiente telecommuter.

Palavras-chave: Teletrabalho – Regulamentação no Brasil – Reforma Trabalhista.

Parole-Chiavi: Telelavoro – Regolamento in Brasile – Riforma del lavoro.

1 Introdução

No dia 11 de novembro de 2017 entrará em vigor a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista) que, dentre outros significantes aspectos, inclui no Título II da CLT (Das normas gerais de tutela do trabalho) o Capítulo II-A, para consagrar o regime jurídico do teletrabalho no Brasil.

Com isso, após decorrido o período de vacância legal (cento e vinte dias da publicação oficial), a prestação de serviços em regime de teletrabalho no país deverá observar o disposto no Capítulo II-A da CLT, conforme disposição expressa constante do artigo 75-A da CLT.

Nesse cenário, este escrito pretende fazer a análise do texto legal com o desiderato de

trazer à lume o verdadeiro sentido e alcance por detrás das linhas postas pelo legislador.

Inicialmente, enfrentar-se-á o conceito de teletrabalho no país, bem como seus elementos caracterizadores. Em prosseguimento, far-se-á a análise dos requisitos formais do contrato de teletrabalho, bem como das possibilidades de alteração do pactuado no curso do contrato.

Em prosseguimento, o presente trabalho enfrentará a questão da responsabilidade pelas despesas de instalação e manutenção dos equipamentos necessários ao desenvolvimento do trabalho, bem como dos aspectos atinentes ao meio ambiente do trabalho e da duração do trabalho do teletrabalhador.

2 Conceito e elementos caracterizadores do teletrabalho

A Lei nº 13.467 de 2017 traz o conceito de teletrabalho no *caput* do art. 75-B. Segundo a novel legislação, 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 (art. 75-B, da CLT).

Do dispositivo legal extraem-se pelo menos dois elementos caracterizadores do teletrabalho sem os quais fica afastado o enquadramento legal da situação fática, quais sejam, (i) que a prestação de serviços ocorra *preponderantemente* fora das dependências do empregador; e (ii) que a utilização das tecnologias de informação e de comunicação não constitua a relação como trabalho externo.

Com efeito, a Lei faz distinção entre o trabalhador externo e o teletrabalhador. Ambos

são trabalhadores à distância¹, mas, o externo, como o próprio nome indica, é o que trabalha externamente e geralmente não possui um local fixo para exercer suas atividades. Como exemplo pode-se mencionar o vendedor externo, o motorista, o trocador, os ajudantes de viagem, dentre outros.²

Por sua vez, o teletrabalhador geralmente possui um local fixo para exercer suas atividades. Pode ser, por exemplo, uma cafeteria, uma *lan house*, seu próprio domicílio, dentre outros locais. Assim, exercem suas atividades, na maior parte do tempo – *preponderantemente* –, fora das dependências do empregador, mas sem a necessidade de se locomover para o exercício de suas atribuições, como ocorre com os trabalhadores externos.

O que importa é que o tempo preponderante (na maior parte do tempo)

de trabalho ocorra fora das dependências do empregador. Se isso não ocorrer, restará descaracterizado o regime de teletrabalho, com a inclusão do trabalhador no capítulo de duração do trabalho.

Igualmente, existem também diferenças entre o teletrabalho e o trabalho a domicílio, entendido como “*o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere*” (art. 83 da CLT).

Como se vê, ambos são trabalho à distância e nisso se assemelham, mas, existe uma peculiaridade que os diferencia. Especificamente quanto ao teletrabalho, o labor é feito com a utilização de meios tecnológicos e eletrônicos.³

Vale registrar 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, conforme previsto no parágrafo único do art. 75-B.

Fato é que a presença esporádica do empregado no estabelecimento empresarial para reuniões, *meetings* ou qualquer outra atividade específica, o que é absolutamente comum, não é fator que enseja a descaracterização do teletrabalho.

Interessante notar que a previsão da Reforma se assemelha muito com a definição de teletrabalho do Código do Trabalho Português, segundo o qual considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação

1 Na OIT, o tema teletrabalho, admitido como espécie do gênero “trabalho à distância”, é normatizado pela Convenção 177, de 1996 (não ratificada pelo Brasil), sobre trabalho a domicílio e pela Recomendação 184. Em linhas gerais, segundo Túlio de Oliveira Massoni, as diretrizes desta Convenção são as seguintes: “- a expressão ‘trabalho a domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º); - deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º); - quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º)” (MASSONI, Túlio de Oliveira. *Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho*. Revista Consultor Jurídico, 1 de setembro de 2011, 11h36. Acesso em: 16.07.2017).

2 MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>

3 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito à desconexão*. Revista Consultor Jurídico, 15 de junho de 2016.

jurídica, *habitualmente* fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação (art. 165).

Portanto, pode-se afirmar que, no Brasil, o teletrabalho possui as seguintes características: *a)* prestação de serviços preponderantemente (mais da metade do tempo) fora das dependências do empregador; *b)* utilização de tecnologias de informação e de comunicação; *c)* exercício de suas atribuições deve se dar sem necessidade de constante locomoção, sob pena de configurar-se como trabalhador externo.

3 Formalidades contratuais

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 (art. 75-C, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Com isso, pode-se afirmar que o contrato de trabalho do teletrabalhador somente poderá ser ajustado por escrito, pois o dispositivo fala que a condição de teletrabalhador deverá “constar expressamente” e, ainda, “especificar as atividades”.

Não se nega que o contrato verbal também pode ser expresso e especificar as atividades que serão realizadas. No entanto, aqui parece que a intenção do legislador foi a de exigir contrato escrito nesse sentido. Ademais, o § 1º fala em “aditivo” contratual, o que é mais utilizado para contratos escritos.

Outrossim, o contrato individual de trabalho do teletrabalhador deve trazer em seu bojo a especificação das atividades que serão realizadas pelo empregado. Especificar um serviço é enumerar, discriminar e pormenorizar

as tarefas atinentes a função, de modo a que o trabalhador não tenha nenhuma dúvida de quais tarefas ele desempenhará em favor do empregador.

A finalidade da Lei, ao mencionar que os serviços devem ser especificados, foi evitar a utilização indiscriminada dos trabalhadores em atividades genéricas. É preciso especificar a exata dimensão das tarefas a serem desempenhadas.

Se qualquer das formalidades for descumprida restará descaracterizado o regime de teletrabalho com a consequente inclusão do trabalhador na disciplina normal de duração do trabalho.

4 Alterações do contrato de trabalho.

No tocante à alteração do contrato de trabalho o art. 75-C, § 1º, da CLT afirma que poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

De outro flanco, nos termos do § 2º do mesmo artigo, 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.

Como se nota, exige-se o mútuo acordo entre as partes apenas para a situação na qual a alteração disser respeito ao trabalho originariamente prestado em regime presencial. Já a situação inversa – teletrabalho para presencial – será efetivada mera determinação do empregador, independentemente da aquiescência do empregado.

No segundo caso, embora não se exija o acordo de vontade, garante-se ao empregado um prazo de transição mínimo de quinze dias, de modo que a mudança não poderá ocorrer de forma abrupta.

Em ambas as hipóteses se exige o correspondente registro da alteração em aditivo contratual.

5 Responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto.

Especificamente sobre as despesas com aquisição ou manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao trabalho, assim dispõe o caput artigo 75-D da CLT, com a redação dada pela reforma:

Artigo 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.

As primeiras vozes que se propuseram a comentar o artigo 75-D da CLT afirmaram que, com a reforma, empregador poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador)⁴. No entanto, essa não parece ser a correta ou melhor interpretação. Não é essa a norma por detrás do texto legal, como adiante

se demonstrará.

Com efeito, o *caput* do dispositivo diz que **“as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”**.

O que se extrai do texto é que, obrigatoriamente, as disposições relativas ao reembolso deverão estar previstas em contrato escrito. Para chegar a essa conclusão, basta que se faça um corte textual com as palavras em destaque: *“as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”*.

Ora, está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão sempre ser reembolsadas, por imperativo legal.

Em verdade, o que o contrato deverá prever são quais serão as regras no tocante a responsabilidade pela aquisição (quem vai ser o responsável por comprar, se o empregador ou o empregado), manutenção (o empregado ou o empregador dará a devida manutenção nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (do mesmo modo, quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Fato é que, se a compra for efetivada pelo empregado, obrigatoriamente o reembolso deverá ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc.). No entanto, há pelo menos uma hipótese na qual o empregado, ao fim e ao cabo, custeará

4 VALÉRIO, Juliana Herek. *Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos*. Jota: 26 de Abril de 2017 – 09h34. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>

parte dos equipamentos e infraestrutura, qual seja, quando aquelas despesas já forem despesas ordinárias do cotidiano do empregado.

Por exemplo, se ele já for o dono do computador e já arcar com os custos de internet. Trata-se de despesa ordinária do empregado. Do mesmo modo, se o empregado ordinariamente já possui a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ele não deverá ser reembolsado por nada, pois se trata de despesa ordinária. Essa mesma lógica já vinha sendo seguida por alguns ministros do TST no tocante às despesas com lavagem de uniforme.⁵

Pode-se, inclusive, falar-se em aplicação analógica do art. 456-A, parágrafo único, da CLT, pelo qual a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, *salvo*

nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Logo, se o empregador exigir uma máquina especial ou uma conexão mais potente ou, até mesmo, outros custos com a infraestrutura como condição necessária ao trabalho, deverá arcar com os custos correspondentes. Por exemplo, se o empregado possui um computador que, depois de contratado, se revelar insuficiente para as funções (lentidão excessiva, baixa memória, etc.), caso o empregador exija nova máquina, devesse custeá-la, exatamente por se tratar de despesa extraordinária.

Da mesma forma, exigências empresariais quanto a determinadas especificações de infraestrutura (como velocidade de internet) deverão ser por ela custeadas, caso ultrapasse o ordinário para aquela determinada região.

Portanto, a existência de qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.

Outros infundáveis questionamentos podem surgir quanto ao tema. Imagine-se a hipótese na qual ocorra o “desgaste” na vida útil dos equipamentos tecnológicos e dos objetos que compõe a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Nesse caso, indaga-se: faz jus o empregado ao ressarcimento material correspondente? A melhor interpretação parece ser aquela que

5 *“Ordinariamente, a higienização do próprio uniforme não implica cuidados especiais e isso não obriga o obreiro a realizar despesas além daquelas que usualmente realizaria para o asseio de suas próprias peças de vestuário, o que afasta a alegação de transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador. Nessa diretriz, a indenização pelas despesas na lavagem do uniforme somente será devida quando o trabalho executado pelo empregado exigir o uso de roupas impecavelmente higienizadas, que demandam uma lavagem especial, situação na qual são ultrapassados os gastos que teriam com a lavagem de roupas normais. Por fim, a tarefa de lavagem de uniformes, aí incluído o tempo de dedicação e os gastos inerentes, não é de responsabilidade do empregador, mas do próprio empregado, como um verdadeiro dever de colaboração decorrente da sua boa fé no contrato de trabalho (art. 422, CC)”. Esses foram os argumentos colacionados nos votos vencidos dos Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, Ives Gandra Martins Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro e Cláudio Mascarenhas Brandão, que davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de ressarcimento das despesas com a lavagem do fardamento, ao fundamento de que a higienização ordinária de uniformes não causa prejuízo indenizável, nem transfere os riscos do empreendimento ao empregado. (E-RR-12-47.2012.5.04.0522, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12/03/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015).*

admite a indenização somente em hipóteses excepcionais, no qual o desgaste se deu muito além do razoavelmente esperado. Fora disso, não há que se falar em prejuízo indenizável.

Igualmente, não se pode descartar a possibilidade, bastante comum, de a região onde o empregado reside não ser atendida por provedor nas especificações exigidas pelo empregador (por exemplo, se o provedor local somente oferece internet com velocidade reduzida). Nesses casos, não pode ser o futuro emprego instado a custear qualquer equipamento ou despesa a maior para atender aos anseios do empresariado.

Ademais, é bom que se advirta, se eventualmente houver interrupção do trabalho remoto por motivos totalmente alheios a conduta do empregado e, por consequência, alguma tarefa deixar de ser cumprida, não pode ele ser penalizado por isso. Trata-se, pois de risco do empreendimento.

Pensar de forma diferente é subverter a lógica de todo o direito do trabalho e solapar o princípio da alteridade, mediante o qual o trabalho se dá por conta alheia e os riscos do empreendimento ficam por conta do detentor do capital.

Por fim, ante à ausência do caráter retributivo, as utilidades mencionadas no caput do art. 75-D não integram a remuneração do empregado, pois são fornecidas *para* o trabalho e não *pelo* o trabalho.

A propósito, o C. Tribunal Superior do Trabalho já decidia que havendo pagamento pelo empregador ao obreiro de valores realmente dirigidos a subsidiar despesas com telefonemas, gastos com informática e similares, no contexto efetivo do *home office*, não têm tais pagamentos natureza salarial,

mas meramente instrumental e indenizatória. Na mesma linha, o fornecimento pelo empregador, plenamente ou de modo parcial, de equipamentos para a consecução do *home office* obreiro (telefones, microcomputadores e seus implementos, etc.) não caracteriza, regra geral, em princípio, salário *in natura*, em face de seus preponderantes objetivos e sentido instrumentais. (AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, Data de Julgamento: 07/04/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

6 A duração do trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho costumava enquadrar a figura do teletrabalhador no inciso I do art. 62 da CLT, ou seja, hipótese na qual os empregados exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Com efeito, o TST já decidiu que não se pode negar que, de maneira geral, em princípio, tais trabalhadores enquadram-se no tipo jurídico excetivo do art. 62 da CLT, realizando o parâmetro das jornadas não controladas de que fala a ordem jurídica trabalhista (art. 62, I, CLT) (TST-AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 07/04/2010, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010).

Agora, por expressa disposição legal (art. 62, III, da CLT) os empregados em teletrabalho estão excluídos do regime de duração do trabalho. Estabelece a CLT que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no capítulo “da duração do trabalho”, razão pela qual não farão jus, por exemplo, ao recebimento de horas extras.

Mas, se os teletrabalhadores sofrerem vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber o andamento dos trabalhos, especialmente se de forma periódica, estarão, inevitavelmente, enquadrados na disposição do art. 7º da CR/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e terão direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.⁶

Logo, em que pese a disposição legal, se houver efetivo controle de horário do teletrabalhador, por exemplo, por meio de controle de ponto *on line*, exsurgerà a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho. Isso porque o labor no sistema de *home office* não é totalmente incompatível com o controle da jornada de trabalho. A propósito, o próprio artigo 62 é de duvidosa constitucionalidade.

7 Meio ambiente do trabalho do teletrabalhador

A CLT impõe o dever patronal de instruir os empregados acerca de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. 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.

Esses comandos já estavam insertos, com as mesmas ideias e objetivos, nos artigos 157 e 158 da CLT.⁷

6 MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt> >

7 **Art. 157** - Cabe às empresas: I - cumprir e

Ainda, pela Reforma, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Não obstante, diante da alegação de acidente de trabalho ou doença ocupacional, o simples fato de o empregado ter assinado termo de responsabilidade não eximirá a empresa de indenizar eventuais danos causados, caso seja evidenciada sua conduta culposa ou dolosa.

Apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar, respeitada a inviolabilidade de domicílio, a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral como um todo.

Questão que suscitará controvérsia diz respeito à fiscalização do local de trabalho do teletrabalhador, mormente em se tratando de seu domicílio. Sobre o tema, o intérprete poderá se socorrer das disposições do Direito do Trabalho português (art. 8º, da CLT), que se encontra em estágio bem avançado na normatização da matéria.

Em relação a essa fiscalização, dispõe que sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, as visitas ao local

.....
fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. *Parágrafo único* - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

de trabalho só devem ter por objeto o controle da atividade laboral daquele, bem como dos respectivos equipamentos. Tais visitas apenas podem ser efetuadas entre 9 e 19 horas, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada (art. 237 do Código de Trabalho português).

8 Considerações finais

A prestação de serviços à distância, na modalidade teletrabalho, encontrou acomodação normativa com a Reforma Trabalhista, de modo que se pode falar, pelo menos, em um mínimo de segurança jurídica em torno do tema. Não obstante, o nobre intuito do legislador perdeu-se em meio a uma miríade de omissões que, por certo, poderiam ter sido tratadas com mais vagar, caso o Projeto de Lei que deu origem à Lei nº 13.467/2017 tivesse sido fruto de um melhor amadurecimento e debate.

Demonstrou-se, após a análise do texto legal, os elementos que caracterizam o regime de teletrabalho, quais sejam, *a)* prestação de serviços preponderantemente (mais da metade do tempo) fora das dependências do empregador; *b)* utilização de tecnologias de informação e de comunicação; *c)* exercício de suas atribuições deve se dar sem necessidade de constante locomoção, sob pena de configurar-se como trabalhador externo.

Ainda, evidenciou-se as formalidades contratuais necessárias à higidez da avença e cujo desrespeito acarreta, *ipso facto*, a descaracterização do teletrabalho e o enquadramento do trabalhador no regime geral de duração do trabalho.

Em seguida, demonstrou-se as principais

hipóteses de alteração contratual no regime em referência, bem como seus requisitos de validade e a necessidade ou não de anuência do empregado, a depender da modalidade de alteração.

No tocante à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, concluiu-se que tudo isso deverá estar previsto em contrato, bem como, indispensavelmente, o modo como todas essas despesas serão reembolsadas ao empregado, caso se trate de despesas extraordinárias por este custeadas.

Sobre a duração do trabalho e o enquadramento do teletrabalhador no inciso III do art. 62, concluiu-se que em que pese a disposição legal, se houver efetivo controle de horário do teletrabalhador exurgirá a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho, como as consequências daí advindas.

Por fim, quanto ao meio ambiente do trabalho do teletrabalhador, o empregador deverá entrar em entendimento com o empregado, pois a fiscalização do meio ambiente laboral é obrigatória. Logo, apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar, respeitada a inviolabilidade de domicílio, a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral como um todo, sob pena de incorrer em dolo ou culpa.

Conclui-se, assim, como Américo Plá Rodrigues, em seu *Princípios de Direito do Trabalho*, e deseja-se que o estudo realizado seja não como um fruto, mas como uma semente, cujo mérito principal é sua fecundidade, para o despertar de novos debates.

9 Referências bibliográficas

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Teletrabalho carece de legislação para garantir o direito à desconexão*. Revista Consultor Jurídico, 15 de junho de 2016.

MASSONI, Túlio de Oliveira. *Aplicação das leis trabalhistas no teletrabalho*. Revista Consultor Jurídico, 1 de setembro de 2011, 11h36. Acesso em: 16/07/2017.

MELO, Geraldo Magela. *O teletrabalho na nova CLT*. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>>

MIZIARA, Raphael. *Reforma não permite que empresa transfira custos de home office ao trabalhador*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>> Publicado em: 25 de julho de 2017, 6h32. Acesso em: 25/08/2017.

VALÉRIO, Juliana Herek. *Reforma trabalhista: retrocesso em 20 pontos*. Jota: 26 de Abril de 2017 – 09h34. Disponível em: <<https://jota.info/artigos/reforma-trabalhista-retrocesso-em-20-pontos-26042017>>