

## REFORMA TRABALHISTA REGULAMENTA O TELE TRABALHO

### INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira foi idealizada nos anos 40, e desde então não teve grandes modificações no seu escopo. Neste contexto, para atender as relações de trabalho entre empregado e empregador, foi anunciada uma reforma na atual legislação. E, com o objetivo de evidenciar as mudanças na lei relacionadas ao teletrabalho, através de uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo. A conclusão do estudo, mostrou que a reforma trabalhista trouxe ganhos para os empregados que executam a atividade de teletrabalho, além de criar mecanismos que facilitam as relações de contratação destes profissionais.

### DESENVOLVIMENTO

De acordo com Nascimento (2014), o tele trabalhador, é “aquele que trabalha com uso da tecnologia moderna, em especial a tela do computador, de comunicação fora da empresa destinatária do seu serviço”. Diante disso a “Reforma Trabalhista” disposta pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrará em vigor em novembro, mencionou sobre esta questão, tendo disposto um capítulo específico para tratar desta relação entre empregador e empregado no regime do teletrabalho. Até então, não havia uma regulamentação específica sobre este tema, e os contratos do teletrabalho eram feitos entre o empregador e o empregado tendo livre a negociação entre ambas as partes. No entanto, diante da carência de normatização os empregadores estavam sempre inseguros neste tipo de contratação.



A partir da reforma trabalhista a relação de teletrabalho foi especificada das demais já existentes nos diversos contratos de trabalho, podendo ser caracterizada através de alguns atributos: Trabalho realizado à distância por meios tecnológicos, não se caracteriza como trabalho externo; O comparecimento do empregado na sede do empregador para realização de atividades específicas não descaracteriza o regime; O empregado submetido a tal regime, não possui controle de ponto;

A condição de tal regime deverá constar expressamente no contrato de trabalho; Com relação aos demais direitos, como férias e o acréscimo de um terço, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário, aviso prévio, licenças maternidade/paternidade, o empregado que trabalha pelo regime de teletrabalho mantém os mesmos direitos dos demais empregados.

### CONCLUSÃO

O estudo conclui que as novas formas de contratação do teletrabalho, permite que o empregado possa trabalhar segundo suas características de horários e metas, não estando sob vigilância de seu empregador. Foi possível distinguir corretamente o regime do teletrabalho diante dos já existentes, fazendo com que empregadores obtivessem uma melhor prestação de serviços no que diz respeito a seus empregados estando dentro da legalidade de suas negociações, por consequência gerando uma economia de custos e finalmente tornando a relação empregado x empregador mais segura.

### REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 16 de Outubro 2017 as 19h:57 min.
- Nascimento, Amauri Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho/** Amauri Mascaro Nascimento. – 39.ed. – São Paulo: Ltr, 2014.
- Martins, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho /** Sergio Pinto Martins. – 30.ed. – São Paulo: Atlas, 2014.
- Revista Exame, **Reforma Trabalhista Mudou as Regras para Home Office**, Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/reforma-trabalhista-mudou-as-regras-para-home-office-entenda/> acesso em 16/10/2017 as 21h:12 min.