



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO
CURSO DE DIREITO

TELMA SOARES BULCÃO

**TELETRABALHO: DESAFIOS A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA
ANÁLISE NORMATIVA EM FACE DA LEI 13.467/2017 E AS IMPLICAÇÕES NOS
DIREITOS TRABALHISTAS**

FORTALEZA

2021

TELMA SOARES BULCAO

TELETRABALHO: DESAFIOS A PARTIR DA PANDEMIA DO COVID-19 EM UMA
ANÁLISE NORMATIVA EM FACE DA LEI 13.467/2017 E AS IMPLICAÇÕES NOS
DIREITOS TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Departamento de Direito Privado da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Professora Dra. Beatriz Rêgo Xavier

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- B951t Bulcão, Telma Soares.
TELETRABALHO : desafios a partir da pandemia da covid-19 em uma análise normativa em face da lei 13.467/2017 e as implicações nos direitos trabalhistas / Telma Soares Bulcão. – 2021.
62 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2021.
Orientação: Profª. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.
1. Teletrabalho. 2. Vanatgens e Desvantagens. 3. Regulamentação Trabalhista. 4. Lei 13.467/2017. 5. Direitos Trabalhistas. I. Título.

CDD 340

TELMA SOARES BULCAO

TELETRABALHO: DESAFIOS A PARTIR DA PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA
ANÁLISE NORMATIVA EM FACE DA LEI 13.467/2017 E AS IMPLICAÇÕES NOS
DIREITOS TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
Faculdade de Direito da Universidade Federal do
Ceará, como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Aprovada em: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará

Prof.^a. Dra. Lígia Maria Silva Melo de Casimiro
Universidade Federal do Ceará

Msc. Vanessa de Lima Marques Santiago
Universidade Federal do Ceará

A Deus.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, “In Memoriam”, pois sem eles muitos dos meus sonhos não se realizariam.

Ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará e às pessoas com quem convivi nesses espaços ao longo desses anos.

A todos os professores que contribuíram com a minha trajetória acadêmica e especialmente à Professora Dra. Beatriz Rego Xavier, responsável pela orientação deste trabalho, por sua dedicação e comprometimento com a formação dos discentes desta renomada universidade.

E acima de tudo a Deus, por ser essencial em minha vida.

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que
você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo”.

Martin Luther King

RESUMO

Em decorrência da crise sanitária ocasionada pela pandemia do novo coronavírus, a adoção da modalidade do teletrabalho teve um avanço significativo. Tendo por marco referencial a Lei nº 13.467/2017, sua crescente implementação permitiu uma nova visão das implicações nos direitos e nos deveres dos polos envolvidos nessa relação laboral. O método utilizado foi a pesquisa descritiva feita através da análise de documentos jurídicos, normas técnicas, regulamento e verificação de recursos, como obras doutrinárias, relatórios, revistas, sites, artigos científicos, pesquisas e jurisprudência relacionadas ao tema. O objetivo central deste trabalho é analisar o teletrabalho como uma opção nas relações trabalhistas. Para isso, faz-se necessário, primeiramente, uma menção histórica da origem, do conceito, das vantagens e das desvantagens envolvidas nessa modalidade de prestação trabalhista, fundamentada na visão de vários autores estudiosos do assunto. Em seguida, apresenta-se um quadro atual do teletrabalho no cenário de pandemia da Covid-19, baseado em estudos da Organização Internacional do Trabalho - OIT e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, nos quais se identificam os traços característicos dessa força de trabalho. Posteriormente, em um recorte na legislação brasileira a partir da Lei nº 13.467/2017, são analisados alguns pontos fundamentais que colocam os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores em grau de proteção diferenciado. A partir dessa análise, conclui-se que a legislação necessita de aprofundamento em vários aspectos para uma melhor utilização do teletrabalho no pós-pandemia, equilibrando os dois polos da relação laboral e evitando o aumento futuro das lides jurídicas.

Palavras-chaves: Teletrabalho. Regulamentação trabalhista. Lei nº 13.467/2017. Direitos trabalhistas. Vantagens e desvantagens.

ABSTRACT

As a result of the health crisis caused by the pandemic of the new coronavirus, the adoption of the teleworking modality had a significant advance. With Law 13.467 / 2017 as a benchmark, its increasing implementation allowed a new view of the implications for the rights and duties of the hubs involved in this employment relationship. The method used was the descriptive research carried out through the analysis of legal documents, technical standards, regulation and verification of resources, such as doctrinal works, reports, magazines, websites, scientific articles, research and jurisprudence related to the theme. The main objective of this work is to analyze telework as an option in labor relations. For this, it is necessary, first, a historical mention of the origin, concept, advantages and disadvantages involved in this type of labor provision, based on the view of several authors studying the subject. Then, a current picture of teleworking in the Covid-19 pandemic scenario is presented, based on studies by the International Labor Organization - OIT and the Institute for Applied Economic Research - IPEA, in which the characteristic features of this workforce can be identified. Subsequently, in a cut in Brazilian legislation based on Law 13467/2017, some fundamental points are analyzed that place on-site workers and teleworkers in a different degree of protection. From this analysis, it is concluded that the legislation needs to be deepened in several aspects for a better use of teleworking in the post-pandemic, balancing the two poles of the employment relationship and avoiding the future increase of legal disputes.

Keywords: Telework. Labor regulation. Law n. 13.467/2017. Labor rights. advantages and disadvantages

LISTA DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 1 - | Distribuição de pessoas em trabalho remoto por escolaridade | 27 |
| Gráfico 2 - | Distribuição de pessoas em trabalho remoto por faixa etária | 27 |
| Gráfico 3 - | Distribuição de pessoas em trabalho remoto por região | 28 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|--|
| CC | Código Civil |
| CF/88 | Constituição Federal de 1988 |
| DIEESE | Departamento Intersindical de Estatística de Estudos Socioeconômicos |
| FEAUSP | Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária |
| IPEA | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| MP | Medida Provisória |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| PL | Projeto de Lei |
| PL | Partido Liberal |
| PNAD | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| PT | Partido dos Trabalhadores |
| SOBRATT | Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades |
| SRTE | Superintendência Regional do Trabalho e Emprego |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |
| USP | Universidade de São Paulo |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 2 TELETRABALHO: ASPECTOS GERAIS | 14 |
| 2.1 Origem..... | 15 |
| 2.2 Conceito..... | 16 |
| 2.3 Vantagens e Desvantagens..... | 18 |
| 2.3.1 Para o empregado | 18 |
| 2.3.2 Para o empregador | 20 |
| 2.3.3 Para o governo e a sociedade | 22 |
| 2.4 Modalidades..... | 22 |
| 3 TELETRABALHO: O QUADRO ATUAL NO BRASIL..... | 24 |
| 3.1 O quadro atual de teletrabalho na pandemia | 24 |
| 3.2 Perspectivas no pós-pandemia | 29 |
| 4 ANÁLISE DOS ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO | 31 |
| 4.1 Horas extras | 36 |
| 4.2 Infraestrutura | 42 |
| 4.3 Segurança e saúde no trabalho | 46 |
| 4.4 Reversibilidade do teletrabalho | 49 |
| 4.5 Direito à desconexão..... | 51 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 55 |
| REFERÊNCIAS..... | 59 |

1 INTRODUÇÃO

O Teletrabalho há bastante tempo é uma modalidade de relação laboral alicerçada no uso da tecnologia de comunicação e informação para trabalhar fora da empresa. Com a chegada da pandemia da covid-19 e a adoção de medidas de distanciamento social, muitas atividades passaram a adotá-lo como forma de manter a atividade econômica e reduzir os riscos para os trabalhadores durante o período pandêmico, preservando vidas.

O objetivo principal deste trabalho é apresentar uma análise normativa da possibilidade de utilização do teletrabalho nas atividades laborais ante as regras vigentes a partir da Lei nº 13.467/2017 e suas implicações para os empregados e empregadores.

O estudo é fundamentado em ideias e pressupostos de teóricos que apresentam significativa importância na definição e na construção dos conceitos discutidos nesta análise como trabalho, normatização, constitucionalidade, direitos e deveres dos polos da relação laboral, quando utilizaremos conceitos e ideias de outros autores, posições convergentes e divergentes com o assunto em pauta para a construção de uma análise científica sobre o nosso objeto de estudo.

Ressalta-se que este estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase no estudo documental, com o cruzamento da pesquisa bibliográfica feita e os diplomas legais, principalmente com a Lei nº 13.467/2017, refletindo como as últimas mudanças regulamentadas na utilização do teletrabalho se relacionam com o respeito aos princípios constitucionais, ressaltando o aspecto normativo e a salvaguarda dos direitos trabalhistas.

Foi utilizado o método de pesquisa descritiva com a finalidade de analisar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho versus as do trabalho presencial nas atividades regulamentadas, no contexto dos dispositivos legais, partindo de uma revisão bibliográfica composta pelos principais autores da área. A finalidade é traçar um “panorama” da ampliação do teletrabalho nas atividades laborais brasileiras face a pandemia e como ele passa a ser visto como opção concreta para empregadores e empregados.

O trabalho será dividido em três capítulos. O primeiro deles tratará do instituto do teletrabalho, sua origem e aspectos conceituais, suas vantagens e desvantagens para os envolvidos na relação laboral.

O segundo capítulo apresentará o quadro atual brasileiro de teletrabalho em razão das restrições impostas pela pandemia, baseado em pesquisas de órgãos como a Organização Internacional do Trabalho e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA.

O terceiro capítulo analisará os aspectos jurídicos sobre a matéria no direito brasileiro a partir da Lei nº 13.467/17, os direitos garantidos e os retirados do teletrabalhador por esse dispositivo legal e os pontos de debates nas normas brasileiras vigentes.

Ao final, considerando os pontos tratados e a perspectiva futura da prática do teletrabalho no pós-pandemia, observa-se como a regulamentação do teletrabalho tem necessidade de ajustes para uma relação de trabalho mais harmoniosa e equilibrada nos direitos e nos deveres de empregados e empregadores.

2 TELETRABALHO: ASPECTOS GERAIS

O trabalho existiu desde o processo da escravidão do homem pelo homem. A origem da palavra vem do latim *tripalium*, um instrumento feito de estacas de paus para torturar os escravos¹. Até nos escritos bíblicos está presente a associação do trabalho com uma punição, de modo que, após o pecado original, Adão foi castigado a prover seu sustento com o suor de seu rosto. Em razão dessa conotação negativa, em princípio, o trabalho era reservado para os escravos e as classes inferiores.

Nas civilizações Grega e Romana, consideradas pilares da cultura humana, Barros (2011, p. 43-44) enfatiza esse caráter degradante do trabalho:

Na antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material, era reduzido a coisa, o que tornou possível a escravidão. A condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.

Com a evolução econômica e política da humanidade, o trabalho também evoluiu, saindo da escravidão, para a servidão e as corporações, passando pelos avanços da revolução industrial e pelo surgimento das classes assalariadas até os dias de hoje com influências da automação, da globalização, da terceirização e das inovações tecnológicas.

Na atualidade, o trabalho não só é visto como uma atividade produtiva e necessária para a realização do homem na busca de seus objetivos e na sua realização pessoal, como também é imprescindível para o desenvolvimento da própria sociedade. Como toda relação humana que envolve polos opostos, para seu harmônico funcionamento, é necessário o estabelecimento de normas pelo Estado para regular essas relações, nesse caso entre capital e trabalho. É essa a função básica do Direito do Trabalho.

Com a pandemia Covid-19, é notório que a atividade econômica em todo mundo precisou se reinventar e necessitou cumprir seus objetivos de buscar novos caminhos. A evolução das relações trabalhistas, as novas tecnologias e as novas formas de prestação de trabalho com flexibilização do tempo e do lugar, trouxeram questionamentos sobre a configuração do vínculo empregatício, a fiscalização, as responsabilidades pelas

¹ Não é objetivo do trabalho esgotar os aspectos históricos mas apenas estabelecer um contexto dos fatos.

infraestruturas e pela saúde dos trabalhadores, as diferenças de direitos entre trabalhadores equiparados etc.

Assim, nesse contexto, pode-se dizer que o teletrabalho deve permanecer como opção nos contratos de trabalho e que o assunto demanda estudos, reflexões e aprimoramentos na sua parte normativa para que os aspectos regulatórios assegurem uma relação justa em seus aspectos básicos, mas sem amarras excessivas que dificultem sua utilização.

2.1 Origem

Na acepção etimológica, o vocábulo teletrabalho constitui um neologismo por duas palavras: tele, de origem grega, que significa “longe, ao longe, ou longe de”, e trabalho, originada do latim tripalium, que “é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais” (CUNHA, 1982, p. 760).

Não há como precisar quando o teletrabalho foi utilizado pela primeira vez. Uma experiência de trabalho a distância foi utilizada nos Estados Unidos em 1857 pela Companhia Estrada de Ferro de Penn, que, através do aparelho de telégrafo, gerenciava os trabalhadores que atuavam fora do escritório central, nas obras de construção de estradas de ferro (MARTINS, 2020, p. 243).

Outra utilização ocorreu em 1962 na Inglaterra, quando o empresário Stephane Shirley contratava pessoas para elaborar programas para a empresa em suas residências dentro de um projeto chamado Freelance Programmers. O programa iniciou com 04 trabalhadores chegando a 1100 trabalhadores a distância. (SILVA, 2020, 01)

Em 1971, Jack Nilles, secretário do comitê de investigação da empresa Aerospace Corporation, na Califórnia, Estados Unidos, apresentou a ideia de levar o trabalho ao trabalhador como forma de reduzir os problemas de deslocamento do trabalhador ao trabalho. Como toda proposta revolucionária, ela não teve aceitação inicial e, somente em 1973, foi feito um projeto piloto em uma empresa de seguros de Los Angeles através de uma política de relacionamento entre telecomunicação e transporte. A experiência gerou um livro “The telecommunications-transportation tradeoff”, publicado em 1974, no qual Nilles defendia suas ideias. Autor de várias obras sobre o assunto, Nilles é considerado o pai do teletrabalho. (MARTINS, 2020, p. 244).

Toffler (1980, p. 129) já sustentava que “o trabalho seria deslocado dos escritórios para os domicílios em um processo lento, mas consistente”, mesmo antes do boom tecnológico da década de 1990.

Essa modalidade também foi utilizada com sucesso nas Olimpíadas de Los Angeles de 1984 e nas Olimpíadas de Londres em 2012 como forma de diminuir o trânsito de trabalhadores e viabilizar o aumento de turistas na cidade (MARTINS, 2020, p. 244).

Ainda que não seja possível precisar o nascimento do teletrabalho, pode-se afirmar que ele é resultado da tecnologia moderna, tendo sido difundido, no Brasil, somente nos anos 1980.

É incorreto adotar como sinônimos as expressões teletrabalho e trabalho a distância ou trabalho em domicílio. Como diferenciações fundamentais, temos que trabalho a distância é gênero com várias espécies, como o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Assim, convém ressaltar que todo teletrabalho é um trabalho a distância, mas nem todos os trabalhos executados a distância são enquadrados como teletrabalho. Para viabilizar essas modalidades de trabalho a distância, é fundamental a utilização dos meios tecnológicos para execução da atividade. Também, apesar de ser o mais utilizado, nem sempre o teletrabalho é realizado no domicílio do empregado, podendo, por exemplo, ser realizado em centros tecnológicos organizados fora da sede da empresa.

Atualmente, o mercado laboral passa por grandes mudanças. Após a entrada forçada de muitas empresas em home-office em razão da pandemia da covid 19, vários empregadores foram surpreendidos com as vantagens dessa modalidade de relação de trabalho. Porém, além da sedutora diminuição de custos inicialmente observada, vários fatores devem ser considerados para a decisão da adoção dessa modalidade no pós-pandemia.

2.2 Conceito

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), alterada pela Lei nº 13.467/2017, a modalidade de teletrabalho é definida como:

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 (BRASIL, 1943).

Todas as definições pesquisadas deixam bem claro que, para o enquadramento da atividade como teletrabalho, é necessário que ela seja realizada fora das instalações da

empresa e também que haja a utilização de meios tecnológicos para o desenvolvimento das atividades e para o processo de comunicação com o empregador.

Segundo o dicionário Aurélio, teletrabalho é “atividade profissional realizada fora do espaço físico da entidade empregadora com auxílio de tecnologias de comunicação à distância e de transmissão de dados”.

Na visão de Cairo Jr. (2018, p. 396), o teletrabalho surge como uma forma alternativa de organização do trabalho, utilizando as facilidades proporcionadas pelas novas tecnologias, influenciado pela globalização da economia que necessita de estruturas mais flexíveis de trabalho.

Já para Martins (2020, p. 245), teletrabalho é o trabalho a distância com uso da tecnologia e de recursos eletrônicos, isto é, realizado fora da sede da empresa, sendo o elemento espacial e a utilização de meios telemáticos os pontos caracterizadores dessa modalidade de prestação de trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (1986 *apud* PRETTI, 2018, p. 93), o teletrabalho é a "forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação".

Numa definição mais detalhada, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2021) aduz que:

Teletrabalho é todo e qualquer trabalho realizado a distância (tele), ou seja, fora do local tradicional de trabalho (escritório da empresa), com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar e receber e transmitir informações, arquivos de texto, imagem ou som relacionados à atividade laboral.

Igualmente importante destacar a visão de Leite (2018, p. 224) onde, “o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância e não de trabalho em domicílio”. Explica o autor que o teletrabalho pode ser prestado em qualquer lugar, desde que seja em ambiente virtual fora do ambiente físico da empresa e não obrigatoriamente no domicílio do trabalhador.

Por sua vez, Fernandes (2018, p. 14) procura destacar que o teletrabalho não se enquadra como trabalho externo, mesmo sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador.

Muitas definições podem ser enumeradas com algumas pequenas diferenças, mas o que caracteriza o teletrabalho é que seja desenvolvido a distância das instalações da empresa e com o uso de meios tecnológicos de informática e de comunicação.

Valentim (1999 *apud* CASSAR, 2018, p. 669) aponta como elementos caracterizadores do teletrabalho:

- “Utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação;
- Ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas;
- O local de prestação de serviços geralmente é a casa do trabalhador”.

2.3 Vantagens e Desvantagens

O teletrabalho não é uma novidade, já sendo utilizado principalmente em países desenvolvidos como uma alternativa à forma tradicional de organização do trabalho. Contudo, não é uma modalidade que possa ser adotada para todas as relações laborais. Estão excluídas aquelas onde as relações presenciais são essenciais. Também por ser imprescindível o uso de novas tecnologias, ainda de acesso limitado a determinadas pessoas, é uma opção apenas para algumas atividades e alguns trabalhadores. Como toda opção, apresenta vantagens e desvantagens para todos os envolvidos que devem ser avaliadas caso a caso, para uma adoção fundamentada em visão de longo prazo e de sustentabilidade das relações trabalhistas e empresariais.

2.3.1 Para o empregado

Com uma maior autonomia no desempenho de suas atividades, quando o trabalho é mais focado no desempenho e não no cumprimento de carga horária, o teletrabalhador terá uma maior flexibilidade de horário e poderá concentrar-se no aumento de sua produtividade. Essa mudança de foco pode representar um ganho de tempo para desfrutar de outros interesses, com uma melhor gestão de tempo para a vida pessoal, para as relações familiares e para o lazer.

Outra vantagem do teletrabalho nessa seara de ganho de tempo vem da eliminação de deslocamentos, que, nas grandes metrópoles, são um sério problema e causam desgaste físico e emocional para os trabalhadores, comprometendo o seu desempenho diário no trabalho. Por

não ter que comparecer à empresa diariamente, abre-se a possibilidade de migração de pessoas para morar fora dos grandes centros urbanos, com redução de despesas com moradia e conquista de melhores condições de vida e maior satisfação com o trabalho.

Para os trabalhadores, pode ser considerado também a diminuição de gastos com transporte, vestuários, alimentação fora de casa, além da melhoria da qualidade de vida, conciliando melhor o trabalho com a vida pessoal, principalmente para as trabalhadoras que precisam conciliar as tarefas domésticas com as profissionais.

Outro ponto positivo é o aumento das oportunidades de trabalho, pois o teletrabalho quando desvincula a presença do trabalhador na empresa, amplia as opções em regiões fora do domicílio do trabalhador. Como consequência já citada, o empregado pode ampliar os locais de moradia para fora dos grandes centros, onde os custos de locação são bem mais altos.

Essa ampliação do leque de profissionais que podem ser contratados nessa modalidade, traz um viés inclusivo, facilitando o acesso ao mercado de trabalho de pessoas com idade avançada, donas de casa e pessoas com deficiência, como é o caso daquelas que apresentem dificuldades de locomoção. Essa flexibilização de espaço para contratação abre um mercado inclusivo, mas, ao mesmo tempo, pode representar uma maior concorrência para o trabalhador. Também o teletrabalho pode acarretar uma precariedade das relações trabalhistas com redução dos direitos, agravada pelos entraves para uma fiscalização do cumprimento da legislação e dos acordos/convenções das categorias.

Em relação ao aspecto psicológico, o teletrabalho pode trazer ainda uma melhoria da motivação e da criatividade, assim como eleva a satisfação do obreiro com sua atividade.

Contudo, também há desvantagens nessa modalidade de trabalho. Entre eles, destaca-se a questão do isolamento social. Essa redução do convívio no meio profissional pode reduzir as relações pessoais e deixar as relações mais objetivas. Esse afastamento pode colocar o trabalhador fora das oportunidades na empresa, além de provocar uma quebra no sentimento de pertencimento à equipe. Isso pode desmotivar o trabalhador e romper o comprometimento com os valores e os objetivos da organização.

Outro ponto desfavorável são os custos para manutenção da infraestrutura necessária para o desempenho das atividades em home-office, como contas de energia, planos de internet, celulares etc., que já fazem parte das despesas pessoais do trabalhador e que seguramente terão seus valores aumentados pela utilização nas tarefas profissionais. Isso pode ocasionar uma mistura de contas pessoais com os custos para execução da atividade laboral e trazer para seu orçamento gastos que não seriam de sua responsabilidade.

O teletrabalho pode trazer também redução de direitos trabalhistas, com a proliferação de relações precárias de trabalho, ampliação de obstáculos à fiscalização da legislação trabalhista, de acordos e convenções de trabalho, ocasionando uma deficiência na proteção jurídica dos trabalhadores. Segundo Martins (2020, p 250), pode ocorrer ainda desemprego pela falta de formação do trabalhador, fora do seu ambiente empresarial.

Outro ponto desfavorável a destacar seria um enfraquecimento da atuação sindical e da luta de classes pela dificuldade de mobilização decorrente do isolamento do trabalhador.

Além disso, os riscos ergométricos são uma realidade factível, considerando que a estrutura doméstica pode não atender todas as recomendações técnicas para um ambiente saudável e seguro, estabelecidos na norma regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho. Esta norma estabelece parâmetros para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando a um máximo conforto, segurança e eficiência na execução das atividades. Inclui questões de mobiliário, equipamentos, condições ambientais nos locais de trabalho, aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, entre outras.

Um ponto muito discutido e desfavorável ao empregado é a extensão da jornada de trabalho em razão da tênue linha que separa o profissional do pessoal e que pode trazer problemas de jornadas excessivas, stress e, inclusive, conflitos familiares potencializados por essa presença constante no ambiente doméstico.

2.3.2 Para o empregador

A principal vantagem, além da proteção à vida nesse período de pandemia, é a possibilidade de redução de custos com a manutenção de uma estrutura física de funcionamento menor. Essa estrutura poderá ser mantida, inclusive, em endereços menos valorizados e de menor custo.

O teletrabalho, a depender da atividade, traz redução de vários outros custos, como material de expediente, fornecimento de lanches e café, contratos com terceirizados, como de limpeza e segurança, custos de energia, água etc. Também despesas com pessoal podem ser sensivelmente impactadas, como tem demonstrado esse período de pandemia, quando, por razões sanitárias, foram suspensas viagens a serviços, reuniões, cursos presenciais etc. A empresa pode reduzir benefícios do empregado, como auxílio transporte e hora extra, isso principalmente para novas contratações. Pode também haver uma maior flexibilidade

organizacional com a redução de níveis hierárquicos intermediários e consequente redução de custos.

Segundo reportagem do jornal Estado de Minas, de 05 de julho de 2020, a Associação Contas Abertas constatou:

Um corte de R\$ 40,4 milhões nos gastos do Executivo, do Judiciário e do Legislativo com mobiliário, além de uma diminuição de R\$ 13,9 milhões com locação de imóveis; R\$ 8,5 milhões, com material de consumo; e R\$ 8,3 milhões, com material de expediente, entre março e maio deste ano. Também foram observadas reduções significativas nos pagamentos de auxílio-transporte (redução de R\$ 34,1 milhões) e adicional de periculosidade (menos R\$ 22 milhões) (BARBOSA, 2020).

Importante perceber ainda que o absenteísmo, problema enfrentado pela maioria das empresas, demonstra uma tendência de redução entre os teletrabalhadores, o que reduz também a rotatividade dos empregados. Traz também para algumas empresas, a vantagem de retenção de talentos.

Há a possibilidade de um aumento da produtividade e também a internacionalização e a descentralização da produção, conforme ressaltam Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 1189). O teletrabalho pode utilizar trabalhadores de qualquer ponto do planeta, e isso facilita a contratação para empresas que funcionam 24h por dia e que poderão contratar em locais com fusos horários diferentes, garantindo seu funcionamento sem os custos adicionais de horas extras e adicional noturno. Essa possibilidade de a empresa contratar em vários países, com legislações diversas, pode ser também um complicador na gestão dos contratos de trabalhos.

Um ponto negativo é a necessidade de investimentos expressivos com equipamentos e programas para montar o ambiente de trabalho nas residências dos trabalhadores.

Outra desvantagem para as empresas seria os prejuízos à coesão da equipe de trabalho, possibilidade de enfraquecimento da cultura organizacional e o risco à confidencialidade da informação.

Na visão de Martins (2020, p. 251), esse risco à confidencialidade deve-se ao fato de o empregador não ter absoluta certeza de quem está acessando o computador em poder do teletrabalhador e consequentemente representa um problema de segurança, podendo fragilizar a proteção de dados da empresa e de seus clientes em acessos não autorizados. Como o empregador não tem como controlar quem terá acesso ao computador na residência do empregado, isso poderá facilitar o acesso não autorizado a dados, segredos industriais ou comerciais, etc.

Mesmo com todas as opções de controle virtual disponíveis, pode haver dificuldade também para o efetivo exercício do controle e da duração das atividades, que exigirá uma atenção redobrada para não caracterizar invasão à intimidade e à privacidade dos trabalhadores, garantia constitucional de todos os brasileiros.

2.3.3 Para o governo e a sociedade

Para o governo e a sociedade, importantes questões ambientais estão envolvidas. Com a redução dos deslocamentos e conseqüente redução dos veículos em circulação nas grandes cidades, o teletrabalho trará melhoria nos níveis de mobilidade urbana e redução dos níveis de poluição.

A sociedade como um todo será beneficiada com outras vantagens como mudanças nas estratégias de desenvolvimento regional e melhoria na inclusão de determinados grupos de pessoas com deficiência e com mais idade no mercado de trabalho.

Sob outro viés, há também aspectos desfavoráveis para a sociedade, como vulnerabilidade de concorrência no processo de contratação de mão de obra, uma vez que a possibilidade de globalização das contratações limita as vagas para os trabalhadores da região de instalação da empresa, provocando desequilíbrios regionais/exclusão digital, e possível aumento de doenças relacionadas às condições ergonômicas com reflexos na Previdência Social, situação essa agravada pela dificuldade de uma fiscalização pelos responsáveis. O possível uso de mão-de-obra mais barata por meio de subcontratação de atividades em outros países é uma desvantagem para o mercado de trabalho no país.

Observa-se assim que o teletrabalho provoca mudanças não somente no plano econômico, normativo, mas também nos aspectos culturais e sociais.

2.4 Modalidades

Para a implantação do teletrabalho, é preciso considerar quais funções e tarefas são passíveis de serem executadas remotamente, verificar a viabilidade das condições para o teletrabalhador, quanto a espaço físico e conforto, ambiente operacional compatível com a compra de licenças de software, entre outras. Entre as características pessoais dos trabalhadores para o serviço remoto, destaca-se senso de responsabilidade, maturidade, disciplina, organização e capacidade de trabalhar isoladamente.

Há várias classificações para o teletrabalho. Cavalcante e Jorge Neto (2018, p. 1189-1190) adota os seguintes critérios:

- Em relação ao critério locativo: teletrabalho em domicílio, em telecentro (espaços preparados fora da sede da empresa), nômade (não há local fixo para a prestação do serviço) e transacional (trabalhadores em países distintos);

- Em relação ao critério temporal, será permanente quando executado 90% fora da empresa, alternado quando 90% exercido do mesmo local e suplementar quando o teletrabalho não é diário, mas é exercido pelo menos um dia na semana.

- Em relação ao critério comunicativo, pode ser off-line, quando o empregado está desconectado e online na situação de conexão com sua empresa pelos meios telemáticos.

O teletrabalhador deve se organizar na sua rotina de trabalho, pois, mesmo em sua residência, ele é um profissional e deve manter normas comportamentais iguais aos dos trabalhadores presenciais. Precisa ter planejamento e controle de suas atividades e de seu tempo para evitar extrapolações.

Conforme Fernandes (2018, p. 153), “O teletrabalho é um recurso que deve oferecer vantagens competitivas, possibilidade de redução de custos sem perdas de qualidade”.

3 TELETRABALHO: O QUADRO ATUAL NO BRASIL

Várias instituições têm realizado pesquisas para acompanhar a adoção da modalidade de teletrabalho neste período de pandemia tanto a nível mundial como nacionalmente. Esses estudos são importantes para avaliar o potencial dessa forma de relação trabalhista, isto é, o percentual de atividades que podem ser executadas a distância, as características desses empregados, as questões organizacionais, os pontos positivos e negativos. A apuração dessas informações é necessária para reflexão de todos os envolvidos e principalmente dos legisladores, como subsídio no aprimoramento das normas regulamentadoras dessa opção contratual trabalhista.

3.1 O quadro atual de teletrabalho na pandemia

O teletrabalho, regulamentado no Brasil desde 2011, tinha uma utilização pequena antes da pandemia.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na publicação “Panorama Laboral 2020 para América Latina e Caribe, edição Covid”, aborda entre outros temas o teletrabalho desde sua expansão ocorrida pelo confinamento decorrente da pandemia COVID-19 e os desafios para sua consolidação.

Conforme relatório da OIT, com a pandemia e a necessidade de adoção de medidas de distanciamento social com quarentenas obrigatórias, o teletrabalho foi adotado como uma forma de manter a continuidade das atividades econômicas em bases um pouco diferente da utilizada para adoção dessa modalidade antes da pandemia.

En este período especial, el teletrabajo asumió algunas características diferentes a lo que había sido el modo habitual de implementación, entre las que destacamos las principales. La primera diferencia es que ya no se trata de un arreglo voluntario entre las partes, sino que pasó a ser un arreglo obligatorio impuesto por las circunstancias. En segundo lugar, el teletrabajo durante la pandemia es a tiempo completo, mientras que con anterioridad en la mayor parte de los casos se trataba de un arreglo parcial u ocasional. En tercer lugar, en un comienzo se pensó que se trataba de un arreglo de corto plazo. Sin embargo, la situación sanitaria en muchos países llevó a que este arreglo se prolongara en el tiempo, y se convirtiera en uno de duración incierta. En cuarto lugar, no se trató de un proceso planificado que permitiera la adquisición de equipos, servicios y materiales necesarios para desarrollar el trabajo desde el hogar, sino que se fue haciendo con los recursos disponibles, los cuales se fueron ajustando progresivamente a lo largo de los meses. Por último, el confinamiento de las familias en sus hogares llevó a que el teletrabajo se diera con una mayor carga de responsabilidades familiares, la cual recayó principalmente sobre las mujeres. Esto se dio en mayor medida en las familias con hijos menores de edad que requieren de cuidado, o de hijos que también pasaron a una educación virtual debido a la suspensión de la formación en forma presencial (OIT, 2021).

O teletrabalho para ser bem sucedido nesse arranjo temporário necessita observância de cinco pontos fundamentais, segundo a OIT em seu relatório:

- 1 - É preciso ter apoio de seus superiores para trabalhar em casa, com acesso a todas as ferramentas e aplicativos para o trabalho e continuar conectado com a equipe;
- 2 - Clareza sobre expectativas e resultados esperados logo no início da jornada de teletrabalho, com condições e horário de trabalho, cronogramas de entregas, horários que os trabalhadores pode, ser contactados. Trabalho a distância não pode ser 24 horas;
- 3 - É preciso que os trabalhadores exerçam seu próprio tempo de produção;
- 4 - É preciso deixar claro os limites de espaço de trabalho e espaço físico individual;
- 5 - É preciso desligar o equipamento no fim do expediente, descansar e relaxar (OIT, 2021).

O relatório mostra ainda que vários países da região objeto do estudo já tinham legislações sobre o teletrabalho inclusive o Brasil, mas, em alguns casos, frente à realidade da experiência Covid 19, parecem insuficientes, com algumas definições muito amplas para uma precisão e regulação da modalidade de teletrabalho:

Si bien esto puede ser necesario, no se debe esperar que la legislación o normativa alcance a abordar todas las temáticas. Existen también una serie de temas más específicos que por sus particularidades deberían ser delegados a la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores que estará en inmejorable situación de atender lo que surja de las distintas empresas o tipos de actividad involucradas (OIT, 2021).

Nesse estudo comparativo das legislações sobre teletrabalho, em países da América Latina e Caribe (Colômbia, Peru, Brasil, Costa Rica, Panamá, Equador, El Salvador, Chile, Paraguai e Argentina), o relatório Panorama Laboral 2020 mostra que determinados assuntos não foram estabelecidos nas legislações nacionais. Cabe destacar, por exemplo, as condições de proteção de dados e privacidade, onde apenas Costa Rica, Panamá, Paraguai e Argentina abordam o assunto em suas legislações. Por sua vez, apenas Costa Rica, Chile, Paraguai e Argentina tratam em seu ordenamento jurídico do direito à desconexão. Quanto à inspeção do local do teletrabalho por representantes da inspeção do trabalho ou representantes dos trabalhadores, somente Chile e a Argentina tratam desse tema nos seus dispositivos legais.

A tabela abaixo reproduz os dados do relatório laboral 2020 da OIT no tocante à legislação vigente e mostra que pontos relevantes para a adoção do teletrabalho não foram enfrentados por todas as legislações.

| Legislação Vigente - Assuntos abordados | Colômbia | Peru | Brasil | Costa Rica | Panamá | Equador | El Salvador | Chile | Paraguai | Argentina |
|--|----------|------|--------|------------|--------|---------|-------------|-------|----------|-----------|
| Definição legal do teletrabalho | x | x | x | x | X | x | x | x | | x |
| Regras e condições de emprego (direitos, duração, regresso ao local de trabalho, acesso ao local de trabalho, etc. | x | x | | x | X | x | x | x | x | x |
| Proteção de dados e de condições de privacidade | | | | x | X | | | | x | x |
| Segurança e saúde | x | | x | x | X | | | x | x | x |
| Custos assumidos por cada parte | x | x | x | x | X | x | x | x | | x |
| Inclusão de informação sobre os equipamentos e compensação de custos em caso de equipamentos próprios do trabalhador | | x | x | | | | | x | | x |
| Acordo escrito ou acordo coletivo para participar do teletrabalho | | | x | x | x | | x | x | x | x |
| Capacitação de supervisores e teletrabalhadores | | | | | | | | | | |
| Organização do trabalho (jornada, horas extras, frequência, volume de trabalho, níveis de desempenho, etc.) | x | | | x | x | | x | | x | x |
| Consulta aos atores sociais e a representação coletiva dos trabalhadores | | | | | | | | x | | x |
| Supervisor específico para o teletrabalho | | | | | | | | | | |
| Flexibilidade e direito à desconexão | | | | x | | | | x | x | x |
| Natureza voluntária do teletrabalho | x | | x | x | x | | x | x | | x |
| Traz informações sobre implementação do teletrabalho, incluindo notificação de acidentes e questões de segurança | | | | x | | | | | | |
| Inspeção do local do teletrabalho | | | | | | | | x | | x |

Fonte: OIT –com base na legislação nacional de cada país - panorama Laboral 2020 (adaptação e tradução nossa)

O relatório da OIT recomenda que os países da América Latina e Caribe revisem as legislações do teletrabalho, fazendo os ajustes necessários para sua utilização pós-pandemia, garantindo os direitos básicos dos teletrabalhadores.

Por sua vez, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) tem realizado estudo sobre o trabalho remoto no Brasil, com acompanhamento mensal da evolução dos dados e com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 do IBGE, desde maio de 2020, com um mapeamento das características das pessoas em trabalho remoto no Brasil, considerando gênero, raça/cor, escolaridade e também as distribuições regionais e estaduais.

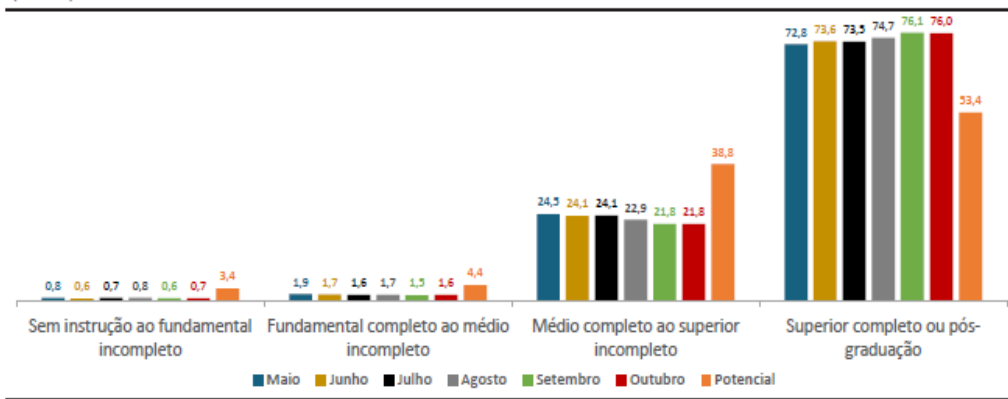
Segundo o Instituto em outubro de 2020, 7,6 milhões de pessoas trabalhavam em home office, o que representa 9,6% dos 79,4 milhões de pessoas ocupadas e não afastadas.

Nesse levantamento, a maioria das pessoas em home office, 56,9%, eram mulheres, 65% da cor branca. Considerando as atividades, 44,3% dos teletrabalhadores são do setor de serviços, 38,4% do setor público, 7% da indústria e 4,9% do comércio, dados que se mantêm compatíveis com as pesquisas dos meses anteriores.

Outro dado importante da pesquisa mostra o nível de escolaridade das pessoas em trabalho remoto, 76% possui nível superior completo.

Gráfico 01

Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva versus teletrabalho potencial, por escolaridade (Em %)

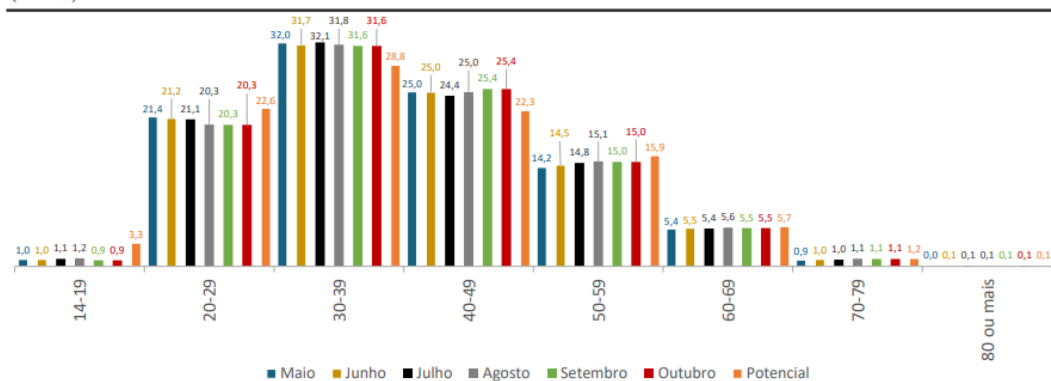


Fonte: PNAD Covid-19; PNAD Contínua.
 Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.
 Obs.: Não custa lembrar que, neste gráfico, o potencial pode superar ou ser inferior ao observado por se tratar de uma distribuição relativa e não absoluta.

A última característica da pesquisa do IPEA a ser destacada seria em relação à faixa etária, onde no cenário brasileiro há um domínio de pessoas de 30 a 39 anos.

Gráfico 02

Distribuição das pessoas em trabalho de forma remota efetiva versus teletrabalho potencial, por faixa etária (Em %)



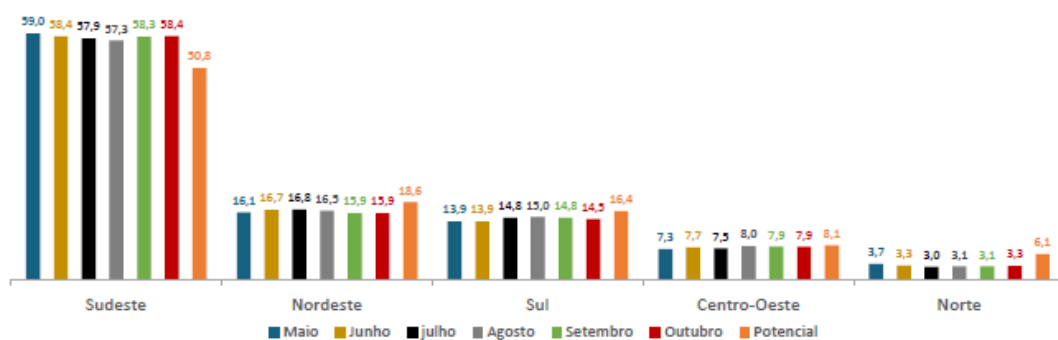
Fonte: PNAD Covid-19; PNAD Contínua.
 Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.
 Obs.: Não custa lembrar que, neste gráfico, o potencial pode superar ou ser inferior ao observado por se tratar de uma distribuição relativa e não absoluta.

Considerando a distribuição geográfica, a maior concentração encontra-se no Sudeste com 58,4%, sendo Distrito Federal, Rio de Janeiro e São Paulo as unidades federativas que lideram na utilização do home office.

Ainda, segundo a pesquisa do IPEA, em média, o Brasil possui um potencial de teletrabalho de cerca de 22,7% de pessoas ocupadas, correspondente a 20,8 milhões de pessoas. Geograficamente, o Piauí apresentou o mais baixo percentual para o teletrabalho, em torno de 15,6%, enquanto o Distrito Federal apresentou o maior percentual em torno de 31,6%.

Gráfico 03

Distribuição das pessoas trabalhando de forma remota efetiva *versus* teletrabalho potencial, por região
(Em %)



Fonte: PNAD Covid-19; PNAD Contínua.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Obs.: Não custa lembrar que, neste gráfico, o potencial pode superar ou ser inferior ao observado por se tratar de uma distribuição relativa e não absoluta.

Pode-se inferir pelo gráfico acima da pesquisa do IPEA que a utilização do teletrabalho guarda uma relação com as regiões mais desenvolvidas, isso porque é necessária uma estrutura de telecomunicações e o envolvimento de trabalhadores com uma certa escolaridade para autogestão das suas atividades.

Outra pesquisa mais específica, realizada pela FEAUSP, em parceria com a Fundação Instituto de Administração – FIA, entre 27 de maio e 03 de junho de 2020, em uma amostra de 1.295 pessoas de vários setores como indústria, administração pública, educação, serviços e setores diversos, com o segmento profissional de gestores, técnicos de nível superior e professores, traz informações interessantes sobre essa modalidade de relação de trabalho. Essa pesquisa realizada através de questionário eletrônico composto por 64 questões fechadas, em um grupo de perfil maduro e qualificado, com boa posição no mercado, trouxe os seguintes resultados: 70% gostariam de continuar trabalhando em casa no pós-pandemia, tendo 78% dos entrevistados considerado o ambiente doméstico saudável e seguro para o equilíbrio entre

vida e trabalho. Outros resultados, 94% consideram-se comprometidos com suas organizações, 64% consideram-se satisfeitos com o teletrabalho, sendo o tempo de deslocamento casa-trabalho um elemento fundamental para a avaliação positiva da modalidade home office. Aqueles que gastavam um tempo médio de deslocamento ao trabalho de 01 hora ou mais são os mais satisfeitos.

Outro dado da pesquisa que chama atenção é que os profissionais mais jovens sentem-se menos preparados para trabalhar em home office, apenas 60% dos participantes da pesquisa com menos de 21 anos consideram-se preparados, enquanto, na faixa acima de 60 anos, 92 % declaram-se capacitados para essa modalidade de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi o primeiro órgão do Poder Judiciário a adotar o teletrabalho em 2012 (Resolução 1970 do TST). O foco não foi o cumprimento da jornada de trabalho, mas a produtividade.

Outro dado importante nesse cenário é o termômetro Covid-19 da Justiça do Trabalho, plataforma online lançada em maio de 2020 que busca catalogar todas as ações trabalhistas relacionadas com a pandemia. Até agosto de 2020 já eram mais de 62 mil ações relacionadas à pandemia, havendo a expectativa de que o número de processos trabalhistas aumente em 2020 em razão das condições atuais decorrentes da pandemia que afetam o ambiente de trabalho, ganhando destaque as lides envolvendo o teletrabalho.

É notório que o plano de muitas empresas é adotar um sistema híbrido que mescle pessoas trabalhando em casa e presencialmente. Para isso, é necessário aumentar a comunicação, a transparência e a proximidade com as equipes. É importante não perder a conexão, pois a interação física é insubstituível, e aprimorar a regulamentação da matéria, principalmente os pontos que tem se mostrado objeto de discussões.

3.2 Perspectivas no pós-pandemia

Para a OIT, o uso do teletrabalho continuará sendo uma prática importante no pós-pandemia, como uma alternativa para a organização do trabalho no futuro, apoiada nos avanços da digitalização, das comunicações e da tecnologia. Porém, a organização recomenda revisar a forma de implementação do teletrabalho fazendo os ajustes necessários o quanto antes.

A OIT destaca que o teletrabalho assumiu características diferentes das que vigoravam antes da pandemia, quando era uma opção voluntária e adotada de maneira pontual. Foi adotada como uma solução temporária e apenas para uma parte específica da classe

trabalhadora, isto é, aqueles que executavam atividades que podiam ser realizadas em suas residências. Em razão das condições sanitárias, não foi dada opção de escolha e vigora agora com duração incerta. Não foi um processo planejado, e, segundo o relatório, a pandemia impulsionou o processo de precarização do trabalho em razão da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas.

No relatório Panorama Laboral 2020, destaca-se a importância do retorno à opção voluntária e ao acordo entre as partes, quando da normalidade das atividades. Na pandemia, a adoção do trabalho remoto foi feita de maneira obrigatória, como medida sanitária de controle do vírus. O estudo da OIT recomenda que sindicatos e empregadores avaliem a experiência na pandemia e adotem políticas para a implantação do teletrabalho em novas bases e que sejam estabelecidos, nas legislações futuras, o âmbito da regulamentação geral e o que estaria sujeito à negociação coletiva ou às regras da empresa. Também há a recomendação de um programa de capacitação e a criação de uma equipe de apoio especializado para ser acionada nas dificuldades do teletrabalhador.

Na área administrativa, o Panorama Laboral 2020 traz recomendações para garantir a produtividade no teletrabalho, sendo necessária uma boa gestão por resultados com uma comunicação clara e metas específicas e alcançáveis, com o fornecimento das ferramentas e software de monitoramento, sempre respeitando o direito da privacidade do trabalhador.

Outro ponto de reflexão é a segurança e a saúde no teletrabalho, com foco em problemas como carga de trabalho inadequada, jornadas excessivas, percepção de disponibilidade a todo momento do trabalhador, todos esses fatores entre outros pode comprometer a saúde mental com quadros de stress, ansiedade e depressão, além de outras doenças profissionais, principalmente as decorrentes de questões ergonômicas inadequadas na estrutura laboral domiciliar.

A questão de gênero é outro viés que deve ser analisado para o futuro do teletrabalho, pois as mulheres têm historicamente uma carga doméstica maior que pode prejudicá-las no seu desempenho, inclusive nas promoções.

É possível observar pelos dados apresentados no relatório que há muito a ser debatido e aprimorado na legislação para garantir o mínimo de proteção a esse trabalhador, visando, inclusive, a não criar um hiato desfavorável de direitos entre os teletrabalhadores e os trabalhadores presenciais.

4 ANÁLISE DOS ASPECTOS JURÍDICOS DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

Como exposto, o teletrabalho permite a formação de novos campos de trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência que enfrentam problemas de mobilidade, além de várias vantagens para trabalhadores, empregadores e para a própria sociedade. Observa-se também que há pontos a serem analisados. Sabe-se que a modalidade do teletrabalho é uma opção para algumas áreas e para alguns tipos de trabalhadores. Administrativamente as empresas precisaram verificar se os ganhos presentes são compensadores para a sustentabilidade de suas atividades a longo prazo.

Esse capítulo analisará se os dispositivos legais atuais são suficientes e quais os principais pontos de questionamentos que podem surgir dessa relação trabalhista. A Lei nº 13.467/2017 foi importante em relação ao teletrabalho por trazer dispositivos sobre o assunto para a CLT, mas a adoção de maneira abrupta revelou várias questões que precisam ser regulamentadas ou ter os incisos da CLT alterados. A questão dos custos de infraestrutura é uma delas. Novas regras devem ser normatizadas, e os direitos e os deveres devem ser formalizados entre as partes, como a questão das horas extras e do direito à desconexão, a fiscalização trabalhista, o respeito à privacidade, etc., como forma de minimizar litígios jurídicos posteriores.

Um primeiro aspecto debatido pelos doutrinadores é a própria caracterização da relação trabalhista. Fundamentalmente para a caracterização da relação de trabalho é necessário atender o disposto no art. 3º da CLT que considera empregado a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, mediante pagamento de salário sobre a dependência de um empregador.

A presença física do trabalhador no estabelecimento do empregador não é um requisito para caracterizar a relação empregatícia. Fica claro que o espaço e a distância não são elementos significativos para o reconhecimento da relação empregatícia.

Para Bezerra Leite (2018, p. 224), o teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância e não necessariamente um trabalho em domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar desde que em ambiente virtual.

² Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

De acordo com Cassar (2018, p. 250), para um trabalhador ser considerado empregado, deve atender aos requisitos de: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, além de não correr o risco do empreendimento.

Embora não seja citada por todos os autores, a alteridade, citada por Cassar, é um elemento que estabelece que os riscos do negócio são do empregador, não podendo ser repassados ao empregado. O trabalhador entra com a sua força de trabalho e deve ser remunerado por isso, não tendo nenhuma responsabilidade com os ônus, nem com os bônus do negócio.

Por sua vez, Delgado (2020, p. 345) assevera que são cinco os elementos fático-jurídicos: prestação por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, sob a subordinação do tomador e com onerosidade.

Alguns pontos dessa relação são pacíficos, e outros são discutíveis na relação teletrabalhista. É pacífico o entendimento de que a relação de trabalho será prestada por pessoa física, podendo o tomador ser pessoa física ou jurídica.

A pessoalidade ou caráter *intuito-personae* significa que a pessoa selecionada deve executar o serviço, sendo o contrato intransferível. O trabalhador foi escolhido por suas qualidades pessoais e técnicas para desempenhar aquela atividade, não podendo transferir essa obrigação para outros.

Alguns autores³⁻⁴ acreditam que a pessoalidade no caso do teletrabalho fica tênue, pois, em seu ambiente residencial, não há garantia de que outras pessoas não auxiliem nas atividades. Esse elemento, apesar da distância, pode ser acompanhado pelos meios telemáticos, como programa de computador com reconhecimento facial, leitor de impressão digital, videoconferências etc.

Por sua vez, Cassar (2017, p. 254) discorda dessa posição de pessoalidade atenuada, defendendo que “o empregado em domicílio pode ser ajudado por seus familiares, desde que o auxílio não seja intenso, e isso não descaracteriza a relação de emprego. Na verdade, o que diminui de intensidade é a subordinação jurídica, porque a distância inibe a fiscalização direta do empregador”.

O elemento da onerosidade é de fácil compreensão em qualquer das modalidades, ou seja, presencial ou telepresencialmente, a contrapartida financeira é básica na relação laboral, conforme explicação de Delgado (2020, p. 353),

³ BERNARDES, Hugo Gueiros. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1989, v.1, p.138.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p.238.

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico. Através dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de: conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

A não eventualidade, segundo Cassar (2018, p. 267) “caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento”. Continuando com os ensinamentos, Delgado (2020, p. 348-349), dispõe sobre a não eventualidade:

A ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho. De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego).

O elemento objeto de mais discussão é a subordinação na relação de teletrabalho. Conforme já referido, para Cassar (2018, p. 254), essa subordinação está diminuída, pois a distância inibe a fiscalização direta.

Na visão de Martins (2020, p. 254), as novas tecnologias não fazem desaparecer a subordinação jurídica, ela continua existindo a distância, apenas exigindo adaptação da legislação diante dessas novas tecnologias ou necessitando de novas leis específicas para disciplinar o assunto.

Nesse sentido, o art. 6^o da CLT, em seu parágrafo único, prevê que nas atividades de teletrabalho a subordinação jurídica pode ser exercida através de meios informatizados. Isso significa o controle por outros parâmetros, como por produção, entregas de serviços, controle de toques no computador, número de acessos, etc.

⁵ Art. 6^o 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.

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 (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, Delgado (2020, p. 1089) ressalta a importante atualização do art. 6º da CLT pela Lei 12.551/2011, que implicitamente incorporou os conceitos de subordinação objetiva e estrutural, além da subordinação tradicional para reconhecimento da relação de controle e supervisão do trabalho alheio. Na subordinação objetiva, o comando do empregador é exercido sobre os serviços executados e não sobre a pessoa do empregado, como no caso da subjetiva.

Esclarecendo, será subordinação estrutural ou integrativa, nas palavras de Cassar (2017, p. 260), “toda vez que o empregado executa serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, integrando o processo produtivo”. Já a subordinação objetiva reduz a relevância das ordens diretas, substituindo pela integração do trabalhador aos objetivos empresariais.

Corroborando nesse sentido, Romita (ROMITA apud CASSAR, 2017, p. 258) aduz:

A subordinação deve gravitar em torno da atividade e exercitar-se pela integração do empregado na organização empresarial. Neste contexto, a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva.

Percebe-se, conforme assevera Resende (2019, p. 194), que “o conceito de subordinação evoluiu ao longo do tempo, estando atualmente distante da concepção clássica que exige ordens diretas para a caracterização da subordinação”.

Para Martins (2020, p. 252), há, no teletrabalho, uma subordinação mitigada ou uma telesubordinação, passando o empregador a utilizar uma espécie de teledireção, ou seja, “o poder de direção do empregador passa a ser exercido à distância”. Assim, o poder diretivo e a subordinação continuam presentes no teletrabalho em uma nova forma para atender a operacionalização técnica da prestação laboral.

Nesse caso, no teletrabalho, o acompanhamento é realizado pelos meios telemáticos, podendo ser realizado on-line ou off-line. É fato que a Lei nº 13.467 de 2017, dentro do programa de reforma trabalhista, defendido pelo Governo com objetivo de desburocratizar o processo de negociações e combater o desemprego e a crise econômica do país, trouxe prejuízos para a classe trabalhadora, retirando conquistas históricas e fragilizando as organizações sindicais. Também em seu bojo trouxe mudanças em pontos da CLT que normatizam o teletrabalho.

Contextualizando, anteriormente, o teletrabalho, na legislação brasileira, era tratado como análogo ao trabalho executado em domicílio, por ser realizado a distância também e regido pelo art. 6º, caput da CLT. Não havia diferenciação na legislação.

Somente com a Lei nº 12.551 de 2011 foi incluído o parágrafo único e alterado o artigo 6º da CLT colocando no mesmo patamar de proteção o trabalho a distância e o presencial e equiparando os meios telemáticos e informatizados aos controles presenciais para fins de efetivação da subordinação jurídica.

Constata-se indubitavelmente que a Lei nº 13.467/2017 trouxe alterações na CLT, importantes em relação ao teletrabalho, incorporando os arts. 75-A⁶ até o art. 75-E na CLT, visando clarificar essa modalidade de relação trabalhista. Um ponto importante foi a inclusão do art. 75-B que diferencia claramente o teletrabalho de outras formas de prestação de trabalho externo, em relação aos processos de controle e as características próprias.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Essas alterações deixam claro que o comparecimento do empregador nas instalações da empresa eventualmente não descaracteriza o teletrabalho. Diante da necessidade imposta pela pandemia do Covid-19 como medida de proteção recomendada pelos órgãos de proteção sanitária, essa opção de relação trabalhista foi adotada para atividades compatíveis com o trabalho fora das instalações da empresa.

Contudo, há ainda muitos pontos a serem elucidados, sendo imperativo que o poder legislativo normatize outros pontos para garantir a proteção dos teletrabalhadores, deixando claros os direitos e os deveres dos envolvidos e as eventuais diferenças com o trabalhador presencial, sob pena de enfrentar no futuro um aumento de questionamentos judiciais. É preciso analisar o alcance dessa modalidade laboral a fim de impedir que a sua adoção viole preceitos constitucionais de proteção ao trabalho e direitos da classe trabalhadora consolidados pela CLT.

⁶ Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo (BRASIL, 1943).

Sobre o assunto, destaca-se a posição de Cavalcante e Jorge Neto (2020, p.292) que ressalta ser o teletrabalho mais uma forma de organização da atividade do empresário com uma autorregulamentação e com algumas particularidades e não um novo tipo de trabalho. Entre esses pontos, a questão de horas extras, infraestrutura no domicílio, segurança e saúde, reversibilidade do teletrabalho e direito à desconexão serão abordados para reflexão.

É importante a regulamentação mais detalhada para que os direitos dos trabalhadores sejam resguardados, especialmente em relação ao reembolso de custos, respeito à jornada, direito à desconexão, possibilidade de ascensão profissional etc.

4.1 Horas extras

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, em seu art. 7º, XIII⁷, assegura uma jornada padrão de trabalho de 8 horas diárias, com duração semanal de 44 horas, o que significa a não recepção do art.58⁸ da CLT que estipulava uma jornada de 48 horas semanais. Fica garantida também a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. O texto constitucional também faculta a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Cabe ressaltar que certas categorias ou modalidades de organização de trabalho gozam de duração específica da jornada laboral. É o caso dos bancários, que, pela CLT, tem sua jornada diária limitada a seis horas (art. 224⁹ CLT) ou o dos trabalhadores por turnos de revezamento, por exemplo.

Fica bem claro que as horas extras são um direito do trabalhador, quando extrapolar a sua jornada laboral. Porém, no caso do teletrabalhador, o art.62, III, ¹⁰da CLT, enfatiza que não haverá remuneração de horas extras. Esse inciso taxativo é inadequado diante das inovações tecnológicas, como web câmara, intranet, GPS, programas de controle etc., que permite acompanhar em tempo real as atividades dos trabalhadores e constatar a extrapolação

⁷Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1943).

⁸Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943).

⁹Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana (BRASIL, 1943).

¹⁰Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

da jornada normal. Assim, é perfeitamente possível verificar a ocorrência de horas extras e remunerar corretamente o teletrabalhador.

Delgado (2020, p. 1088) destaca sobre o art.62, III, da CLT:

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de visto do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho em domicílio, chamado home-office, à base de informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes;b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamento eletrônicos hoje consagrados(informática, internet, telefonia celular, etc.). As duas últimas possibilidades (alíneas b.2 e b.3) passaram a merecer menção expressa no novo inciso III do art.62 da CLT, assim intitulado: “III – os empregados em regime de teletrabalho.

Conforme defende Cassar (2018, p. 669), a exclusão de direitos desses trabalhadores pela mera presunção de não controle é um absurdo, ante as possibilidades de monitoramento. Batista (2020, p. 36), em igual posicionamento, coloca que:

O art. 62 da CLT afirma que a exclusão recai sobre “atividade externa incompatível” com o controle de jornada. Não a atividade externa qualquer, nem a atividade externa que o empregador não quis aferir, mas apenas a incompatível com o controle de horário, algo cada dia mais raro de se encontrar em época de relações conectadas em tempo real.

Esclarecendo sua posição, Batista (2020, p. 35) enfatiza que o art. 62, III, da CLT representa uma forma de presunção relativa, não absoluta, ante a impossibilidade de aferir o tempo despendido pelo teletrabalhador, mas que pode ser contestada por provas e indícios contrários, principalmente no atual mundo virtual e hiperconectado.

Assim não é suficiente que o empregador declare que o teletrabalhador não é detentor de horas extras. É necessário considerar o fundamento básico no direito do trabalho, qual seja o Princípio da Primazia da Realidade para determinar as situações fáticas onde determinados teletrabalhadores façam jus à remuneração extraordinária e tenham seus direitos respeitados.

De acordo com Susan Hayter, consultora técnica sênior sobre o futuro do trabalho na Organização Internacional do Trabalho (OIT), “as linhas entre o tempo de trabalho e o tempo privado ficaram embaraçadas para esses indivíduos causando um aumento no estresse e na exposição a riscos para a saúde mental” (ONU, 2020).

Nesse sentido de uma subordinação jurídica mais tênue e que se viabiliza por vários meios telemáticos, houve uma ampliação do entendimento pelo TST da súmula 428¹¹, que passou a assegurar o pagamento de horas de sobreaviso se houver desrespeito ao direito ao lazer e à desconexão do trabalhador.

Para Melo (2020, p. 01):

A regra no direito brasileiro é a jornada de 8 hs. diárias e 44 hs. semanais, prevista no art. 7º, da CF/88, sem distinção. Além disso, há o parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara o controle telemático e informatizado à supervisão direta do empregador.

Assim, para se atribuir uma interpretação conforme à Constituição, de modo a compatibilizar os dispositivos da CLT, o inciso III do art. 62 deve ser compreendido como: encontram-se excluídos da proteção da jornada os teletrabalhadores que não possuem nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Isto é, aqueles empregados que iniciam e terminam suas atividades no horário que bem entenderem, com total liberdade. A cobrança patronal é feita por meio de metas e resultados, sem acompanhar os momentos em que a atividade está efetivamente sendo desempenhada.

Os teletrabalhadores que 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, estão enquadrados na disposição do art. 7º da CF/88 e no art. 6º, parágrafo único da CLT e possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras.

Isso também se aplica a outros direitos relacionados à jornada de trabalho, como estado de prontidão, horário noturno, etc.

O artigo 62 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/2017, é taxativo ao dispor que os empregados em regime de teletrabalho não são incluídos nas normas do capítulo II – Duração do Trabalho, da CLT que trata entre outros assuntos de duração da jornada de trabalho, horas extras, adicional noturno, banco de horas, etc.

Observa-se que, ao desconsiderar o teletrabalho como trabalho externo, isso inibe, mesmo quando for possível, o controle de horário, que seja alegada direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada.

Cairo Jr (2018, p. 660) em sua análise ressalta que:

[...] por expressa disposição legal introduzida pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13467/17) os teletrabalhadores não têm direito à remuneração pelas horas trabalhadas além das quarenta e quatro semanais, bem como ao adicional noturno,

¹¹ SÚMULA N.º 428 - SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (TST, 2017).

ao intervalo intrajornada e interjornada, mantido apenas o repouso semanal remunerado pois regulado pela Lei nº 605/49.

Constata-se que expressamente pelo inciso III, do art. 62, os teletrabalhadores foram excluídos do inciso I que abrange apenas empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário. Mesmo sendo possível a fixação de horário, não terá direito a remuneração por jornada extraordinária.

Mostra-se uma clara contradição com o parágrafo único do artigo 6º da CLT que estabelece não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento e o executado no domicílio do empregado diante da disponibilidade de meios telemáticos de controle e supervisão.

Para Leite (2018, p. 555), a inclusão do teletrabalhador nos excluídos da limitação da duração da jornada, realizada pela Lei 13467/2017, parece uma discriminação como se sua jornada não pudesse ser controlada indiscriminadamente, pois, no seu entendimento, se há possibilidade de controle, não pode ser aplicado o inciso III do art. 62 da CLT.

O enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em 2007, já considerava inconstitucional qualquer discriminação aos trabalhadores de uma maneira geral:

LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT (ANGELOTTO, 2015).

Leite (2018, p. 556) coloca que “embora sedutora e consistente a tese da não recepção do art. 62 da CLT pela Constituição Federal contida no verbete, que serve como fonte doutrinária, o entendimento majoritário aponta no sentido da constitucionalidade”. Fundamentando-se que o empregado em domicílio não faz jus a horas extras por não se encontrar sobre a fiscalização direta de seu empregador.

Carrion (2017, p.115) compartilha desse entendimento, ressaltando que para esses trabalhadores há a impossibilidade de conhecer o tempo realmente dedicado à empresa com exclusividade. O assunto foi tratado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, onde o Enunciado 71 interpreta a inconstitucionalidade dessa exclusão dos teletrabalhadores:

São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da constituição da república, o artigo 7º, “E”, “G” e “H” Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais (“PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT.

Cassar (2017, p. 666) corrobora com o entendimento de que:

Normalmente, o empregado que trabalha na sua própria casa não tem qualquer controle de jornada e, por isso, impera a presunção de exclusão do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Se, entretanto, o patrão exigir-lhe número mínimo de produção diária ou, por outros meios, conseguir controlar sua jornada, o empregado terá direito ao capítulo em estudo. Assim, de fato, fizer horas extras e/ou noturnas, receberá por elas.

Para Cassar (2018, p. 670), como a regra do inciso III do art. 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva, sendo requisito para a validade da exclusão do teletrabalhador ao capítulo “Da Duração do Trabalho”, a cláusula expressa em contrato escrito que indique essa modalidade de trabalho com as especificações das tarefas a serem desempenhadas.

Para Cavalcante e Jorge Neto (2018, p. 294):

No teletrabalho, o empregado não terá direito à percepção da jornada suplementar, se ficar evidenciado que os meios telemáticos e informativos de comando controle e supervisão não indiquem, por exemplo, que: (a) o empregado esteja submetido a uma jornada de trabalho predeterminada; (b) a execução de tarefas atribuídas ao empregado implique em tanto tempo para a sua consecução e que tenha um determinado prazo para a sua realização; (c) o trabalhador é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata; (d) se tenha a obrigação para o empregado de ficar “ligado” de forma virtual, por 24 horas diárias; (e) se tenha uma carga diária de tarefas; (f) programas de controle de acesso e de jornada de trabalho.

Em consonância com o Princípio da Primazia da Realidade, basilar do direito do trabalho, se for possível o controle da jornada, cujo ônus da prova será do empregado, as horas extras e/ou noturnas serão devidas.

Já em relação ao sobreaviso, a súmula 428 do TST, com nova redação dada em 2012, dispõe que:

- I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
- II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (TST, 2017).

Segundo Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 295), para o teletrabalhador ter direito ao sobreaviso, é necessário que o trabalho seja a distância, com controle do empregador por meios telemáticos ou informatizados, com imposição de plantões, escalas para os períodos de descanso com a vinculação a chamados do patrão para tarefas a distância ou em local determinado pelo empregador.

Para Batista (2020, p. 36), o legislador buscou, com o art. 4º e 5º da MP 927 (vigência encerrada) e com o art. 62. III da CLT, evitar que a simples permanência dos equipamentos no domicílio do trabalhador fosse considerada causa suficiente para caracterizar tempo à disposição do empregador e ensejar direito à jornada suplementar, tempo de sobreaviso, tempo de prontidão. Não é objetivo desses dispositivos ignorar jornadas efetivamente aferíveis.

Para Keller (2020), pela reforma trabalhista,

O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente à distância, com instrumentos de informática e da telemática e, apesar de trabalhar fora do estabelecimento da empresa, não o considerou como trabalhador externo. Tal incongruência teve a intenção de o excluir do inciso I do art. 62 da CLT, e, para tanto, foi criado um inciso só para o teletrabalhador. Dessa forma, mesmo que controlado, o trabalhador não terá direito a hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e interjornada.

A ideia é que, no teletrabalho, a remuneração é feita pelas atividades realizadas ou pela produtividade, não pelas horas de trabalho. A dificuldade para estabelecer a existência de horas extraordinárias deriva do fato de o empregado não estar vinculado fisicamente ao controle presencial do empregador.

Contudo, com as novas tecnologias, é possível controlar o horário de trabalho mesmo à distância. Garcia (2020, p. 140) defende que “se houver controle da jornada de trabalho, ainda que por meio remoto, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática (art. 6º, parágrafo único, da CLT), haverá direito à remuneração de labor em prorrogação, de jornada, em trabalho noturno e de intervalos não usufruídos”.

Por sua vez, Fernandes (2018, p. 94) considera que a questão do trabalho fora do horário é complexa, e o profissional precisa ter um controle rígido do seu próprio planejamento.

A ementa abaixo retrata esse entendimento:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HOME OFFICE: ENQUADRAMENTO E EFEITOS JURÍDICOS. OUTROS TEMAS: SUBSTITUIÇÃO. ACÚMULO DE FUNÇÕES. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. HORAS DE SOBREVISO. FÉRIAS INTERROMPIDAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O teletrabalho e o trabalho em domicílio (home office) tornaram-se frequentes nas últimas décadas em face da invenção, aperfeiçoamento e generalização de novos meios comunicacionais, ao lado do advento de novas fórmulas organizacionais e gerenciais de empresas e instituições. Isso não elimina, porém, necessariamente, a presença de subordinação na correspondente relação socioeconômica e jurídica entre o trabalhador e seu tomador de serviços, desde que ultrapassado o conceito tradicional desse elemento integrante da relação empregatícia em favor de sua dimensão objetiva ou, até mesmo, em favor do conceito de subordinação estrutural. Dentro deste novo, moderno e atualizado enfoque da subordinação, os trabalhadores em domicílio, mesmo enquadrando-se no parâmetro do home office, podem, sim, ser tidos como subordinados e, desse modo, efetivos empregados. Não obstante, 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, da CLT). Por outro lado, a possibilidade de indenização empresarial pelos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu home office supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato, não sendo bastante, em princípio, regra geral, a evidência de certa mistura, concorrência, concomitância e paralelismo entre atos, circunstâncias e despesas, uma vez que tais peculiaridades são inerentes e inevitáveis ao labor em domicílio e ao teletrabalho. Finalmente, 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. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-62141-19.2003.5.10.0011, Min. Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, publicado em 16.04.2010).

Observa-se que o direito à hora extra não pode ser taxativamente retirado do teletrabalhador sem levantar a possibilidade de verificação de sua ocorrência nas situações em que seja possível o controle de sua atividade realizado por produção, número de toques, período de acesso aos sistemas, acompanhamento de atividades, dentro outros meios tecnológicos.

4.2 Infraestrutura

De acordo com o princípio da alteridade, previsto no art. 2^o¹² da CLT, aquele segundo o qual cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, a regra não poderia ser

¹²Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943).

outra a não ser a de que as despesas com a infraestrutura do teletrabalho devem ser suportadas pelo empregador (art. 470 ¹³da CLT).

A Lei nº 13.467/2017 trouxe uma alteração sobre a responsabilidade pela infraestrutura, a saber:

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 (BRASIL, 1943).

É um ponto de debate que apresenta interpretações divergentes. Esse acordo em contrato escrito pode determinar que esses custos sejam do empregado? Uma leitura literal do dispositivo pode levar a uma interpretação que o custeio dessa infraestrutura pode ser objeto de negociação contratual entre as partes. Contudo, o empregado não pode arcar com os riscos do empreendimento, ele fornece apenas a sua força de trabalho. A legislação brasileira deixa isso claro no artigo 458, §2º, I ¹⁴da CLT. Toda a estrutura é fornecida para o trabalho. Poderia, no entanto, haver uma aquisição pelo empregado com posterior ressarcimento pelo empregador.

Para Batista (2020, p. 32), a questão não recai sobre as despesas, mas de quem é a responsabilidade pela manutenção e pelo zelo dos equipamentos tecnológicos. Esses equipamentos cedidos em comodatos podem ocasionar atritos inconciliáveis no médio e longo prazo, o empregador a reclamar a perfeição dos equipamentos, e o empregado alegando obsolescência e desgaste natural.

Conforme dispõe o art. 2º da CLT, os riscos da atividade econômica são do empregador. Conseqüentemente a aquisição e a manutenção de equipamentos é exclusiva do empregador. As alterações introduzidas pelo art.75-D preveem que todas essas despesas de infraestrutura e seu reembolso no teletrabalho devem constar no contrato ou em aditivo de

¹³Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador (BRASIL, 1943).

¹⁴Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [...] (BRASIL, 1943).

forma escrita. Se não há essa cláusula, não pode ser transferida a responsabilidade para o empregado, sendo este responsável apenas pelo uso inadequado ou pela falta de manutenção.

O elemento da alteridade determina que os lucros e os prejuízos são auferidos pelo empregador, não podendo ser transferidos ônus para o empregado, parte hipossuficiente do contrato trabalhista, pois viola o equilíbrio contratual e a observância do direito. Na atividade remota, mantêm-se todos os elementos da relação empregatícia, sendo a distância física do empregador e a comunicação virtual as únicas diferenças na relação, não assumindo o empregado nenhuma responsabilidade pela atividade econômica.

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho manifestou-se de forma contrária a essa regulamentação, pois pode implicar a transferência da responsabilidade ao empregado, que não participa dos lucros da empresa e conseqüentemente não pode arcar com custos da atividade econômica.

No contrato de teletrabalho, deve constar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária ao teletrabalho, conforme dispõe o Enunciado 70, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, sobre custeio de equipamento:

O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-d e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, iv, 5º, xiii e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT (ANAMATRA, 2017).

Calcini (2020 p. 3) esclarece que, ainda que haja cláusula contratual que destine essas despesas ao empregado, o custo é do empregador como forma de manter a igualdade de direitos e obrigações entre os trabalhadores presenciais e teletrabalhadores. A interpretação dos tribunais tende a se firmar pela responsabilidade do empregador, salientando ainda que entendimento contrário pode ocasionar enriquecimento sem causa da empresa nos termos dos artigos 876¹⁵ e 884¹⁶ do Código Civil.

Considera-se pacífico o entendimento do parágrafo único do art. 75-D de que essas verbas de reembolsos pagas pelo empregador não têm natureza salarial, pois são fornecidas para o trabalho (como meio para a execução do trabalho) e não pelo trabalho (como retribuição ao trabalho prestado). Melo (2020, p. 01) aduz:

¹⁵ Art. 876. Todo aquele que recebeu o que lhe não era devido fica obrigado a restituir; obrigação que incumbe àquele que recebe dívida condicional antes de cumprida a condição (BRASIL, 2002).

¹⁶ Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários (BRASIL, 2002).

Em relação ao art. 75-D da CLT, observa-se que não ocorre a transferência para o empregado das despesas relativas à atividade, pois essas são do empregador, pelo princípio da alteridade. Apenas determina-se que o reembolso das despesas deve ser previsto em contrato escrito. Por isso, deve ser disciplinado o prazo para os pedidos de reembolso por parte do trabalhador, os documentos que serão necessários e a disponibilidade de equipamentos e material que podem ser adquiridos ou se o empregador realizará a aquisição diretamente, como prevê claramente o art. 168, item I, do CT de Portugal.

Diante das considerações supra, nota-se que o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho são todas remetidas ao contrato entre as partes, o que impõe à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordens empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

A responsabilidade pela aquisição dos equipamentos para a prestação do teletrabalho deverá ser determinada em cada contrato, e o profissional que já dispõe desses recursos materiais pode ter um diferencial para a sua contratação.

É fato que os custos das despesas fixas para manter a infraestrutura do teletrabalhador são um dos pontos de difícil mensuração. Segundo Batista (2020, p. 33), isso é um dos problemas mais difíceis de serem solucionados nessa relação, diante da improvável separação das contas pessoais e do trabalho. O trabalhador normalmente não terá duas contas de internet, duas contas de energia da mesma casa, por exemplo, para separar essas despesas, sendo viável como solução o pagamento de uma ajuda de custo.

É sem dúvida um ponto passível de questionamento, pois é impensável que o trabalhador mantenha esses fornecimentos em duas contas separadas. Em geral esses gastos já existiam na residência, e os seus consumos aumentaram em razão do teletrabalho. A solução que várias empresas estão adotando é o pagamento de uma ajuda de custo fixa e mensal. Dúvidas poderão surgir no futuro sobre a metodologia dos cálculos que resultaram nesse valor.

Cabe destacar que ainda não existe no Brasil uma lei que disponha claramente sob as obrigações do empregador de reembolsar as despesas com a infraestrutura para o teletrabalho feitas pelo empregado. A lei permite uma interpretação para que haja livre negociação entre as partes a respeito da responsabilidade por esses gastos de infraestrutura. O ideal é que esteja detalhado no contrato ou no aditivo, sendo essa uma das primeiras exigências legais do teletrabalho.

Ressalta-se que o parágrafo único do art. 75-D da CLT declara que os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura do trabalho remoto são indispensáveis à realização do trabalho

e são, portanto, fornecidos para o trabalho. O inciso I do §2º do art. 458 da CLT e a súmula 367¹⁷ do TST dispõe nesse mesmo sentido.

4.3 Segurança e saúde no trabalho

Considerando que um terço da vida das pessoas é passado no ambiente de trabalho, garantir um ambiente seguro e saudável é obrigação do ordenamento, e, para isso, as diretrizes do capítulo V do Título II da Segurança e Medicina do Trabalho da CLT conferem obrigações ao Ministério do Trabalho e Emprego, às empresas e aos empregados.

A CLT traz detalhadamente as responsabilidades dos polos de uma relação laboral. O art. 157¹⁸ traz as obrigações das empresas, entre elas cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de prevenção de acidentes. O art. 158¹⁹ relaciona os deveres dos empregados com a observância das normas de segurança, podendo ser considerada falta disciplinar a recusa de cumprimento dessas normas.

Fica claro que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Isso implica que o empregador deve instruir o empregado com a observância das normas reguladoras para manter um ambiente adequado ao desempenho de suas tarefas.

Os órgãos fiscalizadores do cumprimento das normas trabalhistas podem e devem fazer inspeção nas instalações das empresas para verificar que não oferecem risco à saúde e à vida dos empregados. Essas fiscalizações envolvem iluminação, conforto térmico, condições ergonômicas, cumprimento dos intervalos de descanso, entre outras. A questão que ora se

¹⁷ SÚMULA Nº 367 - UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (TST, 2017).

¹⁸ Art. 157 - Cabe às empresas

I - Cumprir e 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 (BRASIL, 1943).

¹⁹ 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

III - conhecer, em segunda e última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho em matéria de segurança e higiene do trabalho

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 (BRASIL, 1943).

apresenta é como essas condições serão verificadas nos locais fora do ambiente físico empresarial, isto é, mais especificamente nas residências dos teletrabalhadores.

O empregador deverá instruir o teletrabalhador, por escrito, sobre as precauções a serem seguidas para evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme Art. 75-E da CLT:

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.

Cassar (2017, p. 670) ressalta que pelo art. 75-E com essa assinatura do empregado, o empregador estará isento de responsabilidade de futuras doenças profissionais, como tenossinovite etc. Já o descumprimento dessas orientações pelo trabalhador pode caracterizar ato de indisciplina e ensejar inclusive demissão por justa causa. O enunciado nº 72 da II Jornada de Direito do Trabalho deixa claro o posicionamento contrário ao art. 75-E da CLT. Nesse sentido:

Teletrabalho: Responsabilidade civil do empregador por danos: a mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75 – E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho, aplicando o art. 7º, XXII da constituição C/C art. 927, parágrafo único, do código civil.

Por sua vez, o Ministério Público do Trabalho, em sua Norma Técnica 17/2020, buscou reforçar a necessidade da adoção dos parâmetros ergonômicos e de medidas preventivas para garantir a saúde e a segurança do empregado. Não é aceitável transferir essa responsabilidade para o teletrabalhador, que pode não dispor de recursos para adequar e manter uma estrutura adequada para a segurança e a saúde no seu labor e não deve arcar com os custos da atividade.

Nas lições de Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 1196), uma interpretação literal do art. 75-E da CLT poderia concluir que o empregador deixou de ter responsabilidade quanto ao meio ambiente e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho no teletrabalho, mas esse dispositivo deve ser interpretado conjuntamente com o art. 157, I e II²⁰,

²⁰ Art. 157 - Cabe às empresas:

I - Cumprir e 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; [...] (BRASIL, 1943).

da CLT, que deixa claro a obrigação do empregador de cumprir e fazer cumprir as normas regulamentadoras.

Leite (2018, p. 226) ressalta que os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio realizados pelo empregador merecem atenção para não lesar ou ameaçar os direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do trabalhador.

Na mesma linha, Leite, citando Marcelo Moura (2014, p. 226), afirma que “Equilibrar a necessidade de controle da atividade, com a preservação da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio, é um dos desafios do mundo moderno”.

Não se pode esquecer que o art. 5º, X²¹ da CRFB garante o direito à privacidade e à intimidade e que qualquer violação por parte do empregador ou terceiros pode caracterizar dano moral, sujeito a indenização, conforme artigo art. 11²² e 186²³ do Código Civil. O poder diretivo do empregador não pode ferir esse direito constitucional, devendo ser exercido dentro dos limites necessários ao gerenciamento empresarial.

Pretti (2018, p. 100) considera importante que conste, no contrato de teletrabalho, cláusula que possibilitem técnicos da empresa fiscalizarem o ambiente de trabalho para verificar e solucionar eventuais problemas na estrutura domiciliar do empregado. O empregador pode responder por acidentes de trabalho e deve assegurar-se da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, podendo inspecionar o local de trabalho, mediante prévio aviso, conforme convenção 81 da OIT. A SRTE também pode inspecioná-lo conforme recomendação 184 que acompanha a Convenção 177.

Outro ponto a ser analisado e destacado por Cairo Jr (2018, p. 398-399) é a responsabilidade do empregador com o objetivo de evitar doenças ocupacionais e acidente de trabalho e a necessidade de o teletrabalhador assinar um termo de compromisso de respeito às orientações sobre medidas de segurança e saúde de trabalho como forma de proteção do empregador.

Decorre dessa responsabilização a preocupação com o ambiente do teletrabalhador. Segundo Pretti (2018, p. 100), por ser geralmente desenvolvido na residência do trabalhador,

²¹ Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

²² Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária (BRASIL, 2002).

²³ Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

esse ambiente pode não ser adequado para o exercício das funções laborais, tendo tanto a empresa como o empregado que zelar por esse ambiente e adequá-lo para que seja um lugar saudável e seguro para o empregado cumprir suas metas de produtividade.

Em detrimento do contido no art. 75 – E da CLT, a responsabilidade da empresa com as condições de saúde e segurança do teletrabalhador não se limita ao fato de o empregador orientar o empregado e colher sua assinatura no termo de responsabilidade. Com essas duas medidas, o empregador não está liberado de suas responsabilidades pela proteção da saúde e da segurança dos teletrabalhadores. Estes devem ter os mesmos direitos e proteção dos trabalhadores presenciais e devem também estar no leque de proteção dos órgãos Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA de suas empresas. Claro que nesse momento de pandemia, poderiam ser agendadas visitas virtuais para conhecer as condições dos teletrabalhadores.

Deve ser observada também a Norma Regulamentadora nº 17, que estabelece parâmetros sobre mobiliário, condições ambientais de temperatura, iluminação, pausas para descanso, equipamentos que devem ser seguidos para adaptar o ambiente de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e criar um ambiente com conforto e segurança visando à saúde do trabalhador e auxiliando o seu desempenho eficiente. Destaca-se que instalações inadequadas ergonomicamente podem trazer um maior desgaste ao trabalhador, aumentando os níveis de fadiga e estresse, propício a acidentes de trabalho e/ou podendo ocasionar doenças ocupacionais.

4.4 Reversibilidade do teletrabalho

Outra normatização importante é a do art. 75-C, que estabelece a possibilidade de migração de uma modalidade para outra, ou seja, do presencial para o telepresencial, ou vice-versa através de aditivo contratual.

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 (BRASIL, 2002).

A reversibilidade entre as modalidades presencial e telepresencial através de aditivos contratuais apresenta uma diferença. A transferência para o presencial é prerrogativa do empregador, devendo este observar um prazo mínimo de 15 dias para a transição a fim de que o trabalhador faça adaptação em sua rotina. A reforma trabalhista afastou o mútuo consentimento.

Um ponto a ser destacado neste artigo é a necessidade de aditivo para a decisão unilateral do empregador. O aditivo pressupõe um acordo de vontades. E se o empregado não concordar com a troca para o presencial? O empregado tem a opção de discordar da mudança e continuar no telepresencial? Nesse caso, o aditivo é uma adesão sem opção de discordância do empregado.

A Lei nº 13.467/2017 deixa claro que por ato unilateral e por meio de aditivo é possível alterar o regime de teletrabalho para o presencial, com um prazo mínimo de 15 dias para a efetivação da mudança. Para Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 1195), é uma hipótese de *jus variandi* autorizada por lei, mas não absoluta. Deve ser analisada no caso concreto para evitar prejuízo à vida pessoal e profissional do trabalhador e evitar abusos por parte do empregador.

Convém ressaltar que, de acordo com o art. 468²⁴ da CLT e em observância do princípio da inalterabilidade lesiva ao empregado, toda alteração contratual necessita da concordância expressa do trabalhador sob pena de nulidade. Melo (2020, p. 01) defende que:

No parágrafo primeiro do art. 75-C previu-se que para o início do teletrabalho é necessário mútuo acordo. Porém, o parágrafo segundo afirma que o empregador pode determinar, sem anuência do obreiro, o retorno do empregado ao ambiente empresarial. A disposição conflita com o art. 468 da CLT, que exige bilateralidade nas alterações contratuais, em razão do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como por força do art. 7º da CF/88 que diz que os direitos devem visar a melhoria da condição social do trabalhador.

Nesse contexto, entende-se que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o teletrabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuro empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias. Essa é a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal¹, aplicável como direito comparado por força do art. 8º da CLT.

Outra questão na alteração do contrato de trabalho: o parágrafo 1º do art. 75-C da CLT diz que a mudança do presencial para o teletrabalho pode ser livremente acordada entre as partes, sem necessidade de acordo ou convenção coletiva, mas a alteração deve ser por escrito

²⁴ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 2002).

através de aditivo. Convém ressaltar que o art. 468 da CLT continua em vigor, e essa alteração pode ser anulada pela justiça do trabalho, a requerimento do trabalhador, se provocar prejuízo direto ou indireto, baseado no princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, salvo se decorrente de norma coletiva.

4.5 Direito à desconexão

Diante da utilização massiva do teletrabalho como uma alternativa para a implantação da medida de isolamento de nossa sociedade no enfrentamento da pandemia do covid-19, um ponto ganhou destaque nas relações trabalhistas, a disponibilidade do empregado. O fato de o empregado estar exercendo suas atividades de forma virtual, conectado com meios telemáticos, em grande parte dos casos sem controle de jornada de trabalho fixada, pode levar à ideia de uma disponibilidade maior do empregado, visto que as formas de acesso estão ao alcance das mãos. Conforme Silva (2018),

Em que pese a possibilidade de acesso remoto do trabalhador que em tese poderia trabalhar de qualquer local do mundo sem a necessidade de se deslocar o fato é que atualmente há a possibilidade de o trabalhador não se desvencilhar de seu trabalho em lugar algum. A este direito de se atribui a denominação de desconexão.

O direito à desconexão é um direito constitucional, garantido pelos artigos 6º, que trata dos direitos sociais de saúde e lazer de todos os brasileiros, e pelo art. 7º, que assegura os direitos básicos de todos os trabalhadores como forma de garantia dos bens jurídicos maiores da vida e saúde de todo ser humano. O trabalhador precisa de tempo para descanso não somente físico, mas também mental, para atividades de lazer a fim de recuperar suas condições plenas para o trabalho.

Segundo Testi (2019, p. 41), a França foi o primeiro país a aprovar uma lei em 2017 regulando o direito à desconexão ao empregado que trabalhe em empresa com quadro de pelo menos cinquenta pessoas. Foi sem dúvida um reconhecimento de uma situação de fato e que trouxe um amparo aos trabalhadores para não responderem às demandas do empregador fora do seu horário de expediente em acionamentos virtuais.

O Brasil não tem legislação específica sobre o assunto. Em um mundo cada vez mais hiperconectado, é irrefutável a conclusão de que essa exposição exagerada às conexões telemáticas pode trazer males ao trabalhador se não for respeitada a separação entre trabalho e vida pessoal.

Sobre o assunto, Estrada (2014, p. 19) ressalta que, ao impedir o trabalhador de gozar do seu direito ao lazer, o empregador estará roubando o tempo de convivência familiar, e também sua dignidade, saúde e segurança.

Segundo a OIT em sua publicação Panorama Laboral 2020,

Varios estudios han encontrado que cuando se trabaja desde el hogar se tiende a laborar más horas que cuando se trabaja en la empresa, en parte usando el tiempo que se ahorra en el transporte, así como también debido a que se desdibujan las fronteras entre el trabajo y la vida personal (OIT y Eurofund, 2017). Esto mismo ha sido observado también durante la pandemia (OIT, 2020 (en preparación)). Uno de los atractivos del teletrabajo para los trabajadores ha sido contar con mayor flexibilidad durante la jornada para poder atender algunas responsabilidades puntuales en el hogar que se presentan en distintos momentos del día. Para ello, muchas veces comienzan la jornada laboral más temprano y terminan más tarde. Si bien esta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo ayuda a un mejor equilibrio entre las necesidades personales y la vida laboral, es importante que esto no resulte en una extensión de la jornada de trabajo.

En este tema, el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT, 2019) convocada por la OIT planteaba la necesidad de ampliar la soberanía sobre el tiempo de trabajo. Dicho informe promovía la búsqueda de acuerdos “sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujeto a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad.

Na falta de uma legislação mais detalhada, é bastante difícil a comprovação da disponibilidade do empregado e o desrespeito ao direito à desconexão, principalmente em um ambiente de teletrabalho. Reforçando esse entendimento, nas palavras de Maior (2003, p. 16),

Os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isto, no que se refere a estes períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no serviço e, portanto, somente será cumprido, devidamente, quando haja a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeições ou tirar férias com uma linha telefônica direta com o superior hierárquico, ainda que o aparelho não seja acionado concretamente, estando, no entanto, sob a ameaça de sê-lo a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

É claro que o simples fato de os equipamentos telemáticos estarem no domicílio do empregado não o coloca em situação de prontidão que acarrete direito a pagamento extra e possa concluir que estaria conectado o tempo todo. São as situações concretas, que devem ser analisadas caso a caso. Mesmo sem legislação específica, os tribunais da área trabalhista têm analisado os casos considerando esse direito à desconexão, fundamental para o equilíbrio físico e mental do trabalhador e o respeito à jornada de 44 horas semanais. No caso do teletrabalho ainda que sem jornada controlada, o direito à desconexão é necessário como proteção da parte hipossuficiente da relação laboral, como pode ser constatado nesse julgado do TST abaixo transcrito:

Deste modo, ficou garantido, no caso de ofensa à desconexão ao trabalho e ao direito fundamental ao lazer (art. 6º da CF/88), o pagamento de sobreaviso, nos termos do item II da Súmula acima, o que é o caso específico dos autos. Isto porque não houve negativa, em defesa, do uso de telefone celular pelo autor fora do horário de expediente, com vistas ao atendimento de chamadas do trabalho. Outrossim, a prova oral (fl. 52), ratificou que o reclamante chegou a atender a telefonemas da ré a noite e de madrugada, ou seja, para resolver problemas ligados à sua área de atuação após o seu expediente de trabalho.

Analisando-se o conjunto probatório, portanto, denota-se que o autor era constantemente chamado a atender questões de trabalho fora do expediente, através de telefone celular, resolvendo problemas à distância pelo aparelho. O fato de a testemunha do autor não ter informado que o reclamante tinha que permanecer em casa ou em determinado local, com proibição de deslocamento ou ausência da sede da empresa, de sua casa, ou da cidade, não descaracteriza o regime de sobreaviso a que estava submetido o autor, pelo porte de telefone celular com a finalidade de atender a chamadas de seu empregador: a uma, porque inequivocamente tratava-se de tempo à disposição do empregador (que integra o conceito legal de jornada, art. 4º, CLT), e mais que isso, de efetivo trabalho fora do expediente, quando as chamadas se materializavam em serviço à distância; a duas, porque atualmente, com a alteração da legislação sobre o tema, como já discutido, incluindo-se as novas tecnologias no âmbito laboral, o porte de celular (ou equivalente), na hipótese, caracteriza sobreaviso, já que destinado a manter o trabalhador à disposição ou convocá-lo para resolver situações de trabalho pessoalmente. Desse modo, o reclamante encontrava-se, na prática, trabalhando fora do expediente, ou à disposição do empregador aguardando ordens, o que equivale a tempo de serviço (art. 4º, CLT) ou sobreaviso (art. 244, §2º, CLT), podendo ser chamada a qualquer momento, via telefone celular. A situação espelha particularidade da condição própria, atinente ao cargo ocupado pelo reclamante, que exigia a presença de assistência técnica.

Tal interpretação vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao pagamento dos valores pertinentes. O direito ao lazer é direito humano. Como também o é, o puro e simples direito à preguiça (a que aludiu Paul Lafargue), seja o ócio criativo ou não. O que não se concebe e cabe coibir é a ampliação do tempo de alienação em prol do empregador, no mais das vezes sem qualquer remuneração, confiscando o tempo livre do trabalhador e mantendo-o agrilhado ao trabalho após o término do expediente, cumprindo ou aguardando ordens. (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 891-06.2010.5.02.0029. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 16 de dezembro de 2015).

Pode-se, portanto, identificar várias questões do teletrabalho que precisam ser debatidas e terem normatizados os pontos básicos, sem engessar a relação, mas protegendo os direitos fundamentais do trabalhador. É fundamental rever a questão das horas extras, proteger direito à desconexão, níveis de produtividade exigíveis, etc. No pós-pandemia, quando o teletrabalho não seja utilizado como uma medida sanitária e provavelmente será adotado em níveis maiores que antes do isolamento social, é preciso que seja garantido ao trabalhador presencial o seu retorno às instalações da empresa no caso de ser essa sua opção e que haja o aperfeiçoamento da legislação para manter a isonomia das classes trabalhadores presenciais e telepresenciais, não provocando uma precariedade no mercado de trabalho. É também essencial a atuação das entidades representativas dos trabalhadores, lutando pela proteção de seus direitos.

Verifica-se também que o Legislativo Federal, ciente dessas lacunas e imprecisões na legislação vigente, analisa vários projetos. O projeto do senador Fabiano Contarato (REDE/ES) garante o direito à desconexão, a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador e revoga o inciso III do art. 62 da CLT, que nos termos atuais, retira taxativamente possibilidade de horas extras para o teletrabalhador. Outra proposta do deputado Bosco Costa (PL-SE) propõe colocar na legislação claramente a obrigação das empresas fornecerem os equipamentos e infraestrutura necessária ao teletrabalho. Cleber Verde (Republicanos – MA) vai além e propõe que os empregadores sejam responsáveis por acidentes de trabalho que ocorram em casa durante o teletrabalho. Todas as propostas buscam aperfeiçoar a legislação e proteger os direitos desses teletrabalhadores para não criar uma classe diferenciada no universo dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da COVID-19 trouxe, por recomendações das autoridades sanitárias, a migração de muitos empregados para o teletrabalho, mesmo quando a maioria das empresas não possuíam uma política estruturada para uma utilização em grande escala.

O deslocamento do trabalhador para sua residência foi resultado dessa circunstância excepcional da pandemia. A maioria das empresas tiveram que montar uma força-tarefa para viabilizar o acesso aos sistemas corporativos de forma remota com segurança e para um grande número de empregados.

O que se esperava ser uma medida paliativa e por pouco tempo já se prolonga por doze meses, sem definição de quando a situação voltará ao normal. Os empregados tiveram que se adaptar, e os gestores precisaram aprender a explorar novas ferramentas para manter a comunicação e a proximidade com suas equipes e garantir os níveis de produtividade de seus negócios.

Após um ano, novos caminhos foram abertos, muitas reflexões surgiram como as vantagens dessa modalidade de prestação de trabalho, a viabilidade da continuidade do teletrabalho após a covid-19, a possibilidade de diminuição dos espaços utilizados pelas empresas, a necessidade de apurar financeiramente os ganhos com uma estrutura mais enxuta etc.

Sem dúvidas, é um processo que trouxe uma mudança da cultura do trabalho presencial, com mudanças significativas no ambiente corporativo, com a abertura de uma nova opção de trabalho em espaços disponibilizados fora da estrutura das empresas.

A princípio, algumas empresas estão vendo vantagens, principalmente a queda dos custos fixos dos escritórios, mas vários outros aspectos precisam ser considerados como a produtividade, a motivação e o elo de pertencimento dos empregados, a cultura organizacional, a possível perda de sinergia com os colegas e principalmente a necessidade de uma análise das despesas no longo prazo com todas as variáveis envolvidas sendo consideradas, no plano financeiro, operacional, gerencial e de recursos humanos.

Outro ponto a considerar é que o teletrabalho não é possível para todas as atividades, nem para todos os empregados. É responsabilidade da empresa preocupar-se com o novo local de desempenho das tarefas de seus trabalhadores, pois fatores, como ergonomia, acesso à internet, condições estruturais, podem prejudicar a produtividade e não compensar a redução dos custos fixos. Essas condições devem ser fiscalizadas com agendamento de visitas, respeitando sempre a privacidade do trabalhador e sua família. Em tempos de pandemia pode

ser agendada uma visita virtual dos representantes da empresa (CIPA/SESMT) para ouvir o empregado, avaliar suas condições de trabalho e assegurar medidas para um ambiente seguro e sem riscos à saúde.

Deve-se considerar também que a valorização e as oportunidades devem ser iguais para todos os trabalhadores. Assim, esses trabalhadores devem ter as mesmas condições de treinamento e ascensão nos quadros da empresa que os presenciais e não podem ser esquecidos. Por isso é recomendável que empresas, com um número significativo de pessoas em teletrabalho, tenham um supervisor exclusivo para esse segmento com o acompanhamento mais efetivo de suas necessidades, direitos e também deveres.

A questão legal deve ser considerada com muito cuidado. A Lei nº 13.467/2017 elaborada na reforma trabalhista de 2017 regulamentou o trabalho remoto, e várias empresas já estavam adotando essa opção em pequena escala, e outras estavam realizando estudos e projetos pilotos para avaliar essa nova possibilidade de prestação de trabalho. O teletrabalho tornou-se uma realidade inevitável para todas as atividades possíveis.

A não possibilidade de horas extras é uma clara violação aos direitos dos teletrabalhadores e uma afronta ao dispositivo constitucional que garante que não pode haver distinção entre trabalho presencial e o trabalho a distância. É como se a Constituição não se aplicasse para estes trabalhadores. Esta obstrução de direito deixa o trabalhador sujeito a jornadas exaustivas sem qualquer contraprestação.

Também a não proteção legal ao direito à desconexão pode comprometer a saúde e a segurança do trabalhador. É preciso que fique claro que o teletrabalhador não está à disposição do empregador 24 horas por dia, apenas por não ter jornada laboral fixa. Devem ser estabelecidos os horários de contato do empregador, que, quando extrapolados, constituirá trabalho extraordinário.

O prazo para avisar uma pessoa que passará a trabalhar em teletrabalho mudou para 48 horas. Tudo deveria ser acordado formalmente, principalmente o fornecimento de equipamentos, o compartilhamento de despesas como internet, energia elétrica, etc. e também se haverá o controle de expediente. As regras sobre acidentes de trabalho ficaram obscuras, principalmente a responsabilidade pelos acidentes em casa.

Segundo reportagem do Estadão, os processos trabalhistas envolvendo questões do teletrabalho cresceram 270% durante o auge da pandemia de covid-19, de acordo com levantamento feito a partir de dados das Varas de Trabalho, no período de março a agosto de 2020 em comparação a 2019 (RODRIGUES, 2020).

De acordo com levantamento feito pelo TST, a partir das Varas de Trabalho, atesta-se que os casos de trabalhadores reclamando das condições de home office subiram de 46 entre março e agosto de 2019 para 170 no mesmo período de 2020, aumento decorrente do número de trabalhadores que foram obrigados pela pandemia a exercerem suas atividades remotamente e em razão da emergência sem um planejamento adequado. As questões mais questionadas na Justiça estão relacionadas ao cumprimento da jornada, horas extras, estrutura de ergonomia inadequada que podem ocasionar doenças ocupacionais.

É certo que a Reforma Trabalhista foi muito prejudicial à classe trabalhadora, fragilizando a atuação dos sindicatos e deixando o trabalhador sozinho para negociar com o empregador. No entanto, em relação ao teletrabalho, a Lei nº 13467/2017 trouxe dispositivos para uma maior regulamentação, esclarecendo diversos pontos e ampliando a segurança jurídica entre empregado e empregador. Entretanto, há ainda questionamentos judiciais e alterações legislativas em tramitação que precisam ser enfrentados para garantir uma relação equilibrada e transparente entre os polos da relação laboral.

Há vários projetos tramitando no legislativo para aperfeiçoar a regulamentação do teletrabalho. Uma proposta elaborada pelo Deputado Capitão Alberto Neto (Republicanos – AM) propõe restabelecer a jornada de trabalho no home office retirada pela reforma trabalhista de 2017. Outro projeto, de autoria do deputado Bosco Costa (PL -SE), propõe a alteração do art. 75-D da CLT, obrigando as empresas a fornecer os equipamentos e a estrutura necessária ao teletrabalho, além de cumprir as pausas e os intervalos previstos na consolidação. O Deputado Cleber Verde (Republicanos – MA) propôs a inclusão de norma responsabilizando as empresas por acidentes de trabalho que ocorram durante o home office. Há ainda outro projeto, de autoria do deputado Rubens Otoni (PT-GO), que preserva para o teletrabalho os adicionais dos servidores, como auxílio transporte, adicional noturno, adicionais de periculosidade e insalubridade, pontualidade, entre outros, e prevê a possibilidade de o empregador realizar vistorias nas casas dos trabalhadores.

Outro projeto de lei, apresentado pelo deputado João Daniel (PT – SE) trata do direito à desconexão no trabalho remoto. Já o projeto de autoria do senador Fabiano Contarato (Rede-ES) propõe mudanças para garantia do direito à desconexão e revogação do inciso III do art. 62, entre outros pontos. Também busca equiparar explicitamente a questão da jornada do teletrabalho ao trabalho presencial para fins de controle de horário e horas extras.

Decerto, essa modalidade envolve muitos aspectos que precisam ser regulamentados para que cada envolvido, empregador e empregado, em um momento de mais normalidade, tenham clareza de seus direitos e deveres. A opção voluntária do empregado é um aspecto

discutível, pois como parte hipossuficiente da relação fica difícil recusar uma escolha do empregador. Mesmo que conste na lei essa voluntariedade na opção pelo teletrabalho, o empregado sempre temerá pela manutenção de seu emprego. Assim, na ocorrência do descumprimento da legislação, restará ao empregado procurar os meios judiciais para proteger seus direitos.

Cada vez mais estruturas grandiosas devem ser revistas e já é frequente no país a devolução de imóveis com a opção de coworking para atendimento pontuais e a equipe em home office. Além dos custos, devem ser acompanhados a produtividade, a motivação e a diminuição das despesas no longo prazo.

Ninguém duvida que o teletrabalho será uma realidade pós-pandemia, e a legislação deve estar preparada para regular as questões dessa nova forma de relação laboral frente a necessidade de uma legislação especial com regras mais claras e que evitem deixar um amplo campo discricionário que possa prejudicar o lado hipossuficiente dessa relação.

Concluimos que o teletrabalho foi favorecido pela modernidade, pela tecnologia que facilita a comunicação, pelas atividades adaptadas a essa modalidade e pela necessidade competitiva de reduzir custos para sobrevivência no mercado. Contudo, além de ver os custos, a concessão de novos benefícios para os empregados, a possibilidade de ampliar o leque de candidatos para contratações, o certo é que essa modalidade envolve muitos aspectos que precisam ser regulamentados com clareza para que cada envolvido, empregador e empregado em um momento de mais normalidade façam uma opção consciente de seus direitos e deveres, que não traga a precarização das relações trabalhistas e evitem aumento das demandas judiciais. Com certeza, isso requererá uma regulamentação do teletrabalho mais detalhada e protetiva para manter as conquistas dos trabalhadores de todas as modalidades laborativas, sem distinção.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Enunciados aprovados na 2ª jornada.** Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 10 mar. 2021.

ANGELOTTO, Sergio. **Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho.** Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2021.

BARBOSA, Marina. **Home office de servidores gera corte anual de gastos de até 500 milhões.** Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/07/05/internas_economia,1162819/home-office-de-servidores-gera-corte-anual-de-gastos-de-ate-r-500-mil.shtml. Acesso em: 10 mar. 2021.

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho. 7º. ed.** São Paulo: Editora LTR, 2011.

BATISTA, Homero. **Legislação Trabalhista em tempos de pandemia.** 1. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão de decisão que negou provimento ao agravo de instrumento.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR - 891-06.2010.5.02.0029. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 16 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20891-06.2010.5.02.0029&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANh3AAV&dataPublicacao=18/12/2015&localPublicacao=DEJT&query=TELETRABALHO%20and%20DIREITO%20and%20C0%20and%20DESCANSO%20and%20DESCONEX%20C3O>. Acesso em: 16 dez. 2021, p. 10-11.

CAIRO, José Jr. **Curso de Direito de Trabalho.** 14. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CALCINI, Ricardo. **Home Office e os Riscos Trabalhistas**. Revista Consultor Jurídico. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 25 jan. 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: GEN/Atlas, 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2000, p. 115.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Ed. Método, 2018.

CUNHA, Antônio Geraldo da. **Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1982.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica no 178. São Paulo: 2017.

Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestaode-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>. Acesso em: 03 de nov. 2020.

ESFOGLIA, Gisele. **O Teletrabalho e a lei 13.467/2017: As novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista**. TCC de pós-graduação. Universidade Estácio de Sá. Foz do Iguaçu. 2019.

Disponível em: <http://www.sobratt.org.br/index.php/21022019-tcc-gisele-esfogleia-o-teletrabalho-e-a-lei-no-13-4672017>. Acesso em: 08 jan. 2021.

FERNANDES, Carlos Henrique Ribeiro. **O teletrabalho no Brasil e seus desafios**. 1. ed. Rio de Janeiro: Impresso nos Estados Unidos, 2018.

FERREIRA, Pâmela Igesca. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. TCC Especialização em Direito do trabalho e processual do trabalho. Escola Paulista de Direito São Paulo. 2017 Disponível em:

www.academia.edu/39705870/PÂMELA_IGESCA_FERREIRA_O_TELETRABALHO_E_A_REFORMA_TRABALHISTA_ESCOLA_PAULISTA_DE_DIREITO_EPD_Especialização_em_Direito_do_Trabalho_e_Processual_do_Trabalho_SÃO_PAULO_2017. Acesso em: 20 dez. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: GEN/Editora Forense, 2012.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: maio de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020a.

_____. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: junho de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020b.

_____. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: julho de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020c.

_____. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: agosto de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020d.

_____. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: setembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020e.

_____. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19** – indicadores mensais: outubro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020f.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. 1. ed. São Paulo: Almedina, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 9, n. 10, out., p. 12-18, 2003, p. 16.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. Site Migalhas. 2017
Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/263029/o-teletrabalho-na-nova-clt>.
Acesso em: 08 jan. 2021.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito de Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OIT – Organización Internacional del Trabajo. **Impacto de la COVID-19 em cadenas mundiales de suministro em América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay**. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_771742/lang-es/index.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

OLIVEIRA, Aristeu de; TCHAKERIAN, Guilherme. **Home Office e Teletrabalho**. 1. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Como a COVID-19 pode mudar o futuro do trabalho?** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85881-como-covid-19-pode-mudar-o-futuro-do-trabalho>. Acesso em: 10 mar. 2021.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

PRETTI, Gilberto. **Teletrabalho na prática**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho** Disponível em: http://www.newsmatic.epol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=612&aid=18029&eid=26&NombreSeccion=Art%C3%83%C2%ADculos%20Acad%C3%83%C2%A9micos&Accion=VerArticulo. Acesso em: 09 jan. 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: GEN/Editora Método, 2019.

RIZZATTO, Nunes. **Manual de Monografia Jurídica**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

RODRIGUES, Eduardo. **Ações envolvendo teletrabalho sobem 270% na pandemia e parlamentares apresentam projeto de lei**. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SILVA, Andréia Ana Paula. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. 2020. Disponível: <https://jus.com.br/artigos/81182/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SILVA, Glauco Bresciani. **O Direito à desconexão e a dignidade humana**. 2018. Disponível em: https://glaucobresciani.jusbrasil.com.br/artigos/659112150/o-direito-a-desconexao-e-a-dignidade-humana?ref=topic_feed. Acesso em: 08 jan. 2021.

SOBRATT. **RESULTADOS Pesquisa HOME OFFICE 2020**. Disponível em: www.sobratt.org.br/index.php/17122020. Acesso em: 20 jan. 2021.

TESTI, Amanda Eiras. **O Direito à desconexão do trabalho na era tecnológica: Uma análise acerca dos desafios e consequências da não fruição do descanso**. Revista do Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. V1. N1 jun/jun2019 Disponível em: https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk02Blu4h0ihWte4deql8pHXk5q9kXw%3A1614771060015&ei=dHM_YOgy_cTk5Q_hu4rgCw&q=qual+o+primeiro+pais+a+ter+uma+lei+de+desconex%C3%A3o&oq=qual+&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYADIECCMQJzIECAAQQzIICAAQsQMqgwEyBQgAELEDMggIABCxAxCDATICCAyAgguMgIADICCAyBQgAELEDOgcIIxCwAxAnOgcIABBHELADogQILhBDUOEgWKgoYIhAaAFwAngAgAGZA4gBqA6SAQcyLTQuMS4xmAEAoAEBqgEHZ3dzLXdpesgBBMABAQ&scient=gws-wiz. Acesso em: 03 fev. 2021.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Índice de súmulas**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 10 mar. 2021.