

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-Graduação em Direito Privado

Stella Muniz Campos Elias

O TELETRABALHO NO BRASIL E OS SEUS DESAFIOS

Belo Horizonte

2022

Stella Muniz Campos Elias

O TELETRABALHO NO BRASIL E OS SEUS DESAFIOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação.

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade.

Belo Horizonte

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

E42t	<p>Elias, Stella Muniz Campos O teletrabalho no Brasil e os seus desafios / Stella Muniz Campos Elias. Belo Horizonte, 2022. 74 f.</p> <p>Orientador: Cléber Lúcio de Almeida Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito</p> <p>1. Brasil. [Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017]. 2. Reforma trabalhista. 3. Teletrabalho - Brasil. 4. Flexibilização do trabalho. 5. Pandemia. 6. COVID-19. 7. Relação de trabalho. 8. Direito do Trabalho. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU: 331.16</p>
------	---

Stella Muniz Campos Elias

O TELETRABALHO NO BRASIL E OS SEUS DESAFIOS

Dissertação submetida à banca examinadora designada pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Privado, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Direito Privado.

Área de concentração: Democracia, Autonomia Privada e Regulação.

Linha de pesquisa: Trabalho, Democracia e Efetividade.

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida – PUC MINAS (Orientador)

Prof^ª. Dr^ª. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC MINAS (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Amauri César Alves – UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
(Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 20 de junho de 2022.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que me iluminou e guiou por toda caminhada da vida, a minha mãe e irmãs, por estarem incondicionalmente ao meu lado, ao meu pai, pelo companheirismo, ao meu marido, pela compreensão, motivação e apoio incalculável e, não menos importante, a minha querida e amada filha, por ressignificar minha essência com sua doçura e amor.

Quero ainda dedicar esta dissertação ao meu querido orientador Professor Dr. Cléber Lúcio de Almeida, cuja dedicação e paciência serviram como pilares de sustentação para a conclusão deste trabalho. Grata por tudo!

AGRADECIMENTOS

O mestrado sempre foi um grande sonho que eu tinha e que muitas vezes eu sequer amadurecia a ideia por não me achar capaz de fazer parte do corpo discente do curso, além de me boicotar várias vezes em razão da rotina exaustiva na advocacia, fazendo com que sempre me distanciasse do Programa de Pós-graduação stricto sensu.

Lembro da minha mãe, Márcia, sempre me orientando e aconselhando que deveria seguir meu sonho e começar a me preparar para o processo seletivo, pois, na concepção dela, eu tinha o dom da fala e deveria ministrar aulas nas universidades.

Os anos foram passando e, em uma conversa despretensiosa com um amigo muito especial, Dr. Frederico Ferri, me vi profundamente motivada a participar do processo seletivo e assim o fiz: obtive sucesso e entrei para o mestrado.

Após muitos obstáculos e desafios pessoais que ocorreram durante estes 02 (dois) anos de estudo, estou aqui prestes a conquistar meu título tão sonhado, não só por me engrandecer como profissional, mas por ser um projeto de vida.

E chego até aqui porque fui muito abençoada e rodeada de pessoas que me ajudaram durante toda a caminhada.

Por isso, gostaria de agradecer primeiramente a Deus, pois nada seria, à minha linda filha, Isabella, por me mostrar o significado do amor puro, à minha mãe, por sempre estar ao meu lado e me mostrar que sempre devemos seguir nossos corações, às minhas irmãs Marcela e Duda, pelos conselhos valiosos e pelo apoio diário, ao meu amor, Renan, pela paciência, companheirismo e por todo o apoio nesta caminhada, ao meu pai, Mário, pela ajuda e pelos debates intelectuais, ao meu amigo Frederico, por ter me mostrado que a realização desta etapa era realmente possível.

Agradeço ainda aos brilhantes professores que tive a honra de conhecer dentro do programa de pós-graduação, em especial, ao meu orientador, professor Cléber Lúcio de Almeida, por sempre me instigar a aprofundar o pensamento crítico, ir além nas reflexões acadêmicas e por ter me apoiado e viabilizado a conclusão desta etapa.

“O que vale na vida não é o ponto de partida e sim a caminhada. Caminhando e semeando, no fim, terás o que colher.” (CORALINA).

RESUMO

Esta pesquisa analisa o teletrabalho à luz da disciplina que lhe conferiu a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que faz parte da denominada “reforma trabalhista”. O teletrabalho é hoje uma modalidade laboral cada vez mais difundida no Brasil, o que se deve ao avanço das tecnologias e à pandemia da Covid-19, o que demonstra a relevância da sua análise crítica. A disciplina legal do trabalho suscita uma série de questionamentos, que se pretende enfrentar na pesquisa, tais como: limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão, custeio e manutenção dos equipamentos utilizados para prestação de serviços, medidas de segurança e saúde do trabalho e isolamento do teletrabalhador, este com sérios efeitos da sua capacidade e possibilidade de agir coletivo. A metodologia utilizada foi a dogmática e propositiva, pois realizou-se uma análise detida da disciplina legal conferida ao teletrabalho no Brasil, bem como foi proposto soluções interpretativas e legislativas para o enfrentamento das questões que o tema produz.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Teletrabalho. Desafios. Consequências.

ABSTRACT

This research analyzes telework in the light of the discipline that Law nº 13.467 of July 13, 2017, which is part of the so-called “labor reform”, gave it. Telework is today an increasingly widespread work modality in Brazil, which is due to the advancement of technologies and the Covid-19 pandemic, which demonstrates the relevance of its critical analysis. The legal discipline of work raises a series of questions, which are intended to be addressed in the research, such as: limitation of working hours and the right to disconnect, funding and maintenance of equipment used to provide services, safety and health measures at work and isolation of the teleworker, the latter with serious effects on their ability and possibility of collective action. The methodology used was dogmatic and purposeful, as a detailed analysis of the legal discipline conferred on teleworking in Brazil was carried out, as well as interpretative and legislative solutions were proposed to face the issues that the theme produces.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Telework. Challenges. Consequences.

LISTAS DE SIGLAS E ABREVIACÕES

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

Art(s). – Artigo(s)

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CR/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

MPT – Ministério Público do Trabalho

Nº – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 TELETRABALHO, TRABALHO À DISTÂNCIA E TRABALHO EM DOMICÍLIO	14
2 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL	21
<i>2.1. Evolução da disciplina do teletrabalho no Brasil: aspectos históricos.....</i>	<i>21</i>
<i>2.2 Da atual disciplina legal do teletrabalho no Brasil.....</i>	<i>24</i>
<i>2.3 Proposta de alteração da disciplina do teletrabalho pela Medida Provisória nº 1.108 de 2022.....</i>	<i>41</i>
3 SOLUÇÕES QUE VÊM SENDO IMPLEMENTADAS PARA O ENFRENTAMENTO DAS LACUNAS DO TELETRABALHO NO BRASIL E A NECESSÁRIA COMPARAÇÃO COM A LEI ESTRANGEIRA.....	45
<i>3.1 Teletrabalho no direito comparado.....</i>	<i>51</i>
4 CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR E A NECESSÁRIA ADOÇÃO DE NORMAS PROTETIVAS	57
<i>4.1 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho</i>	<i>57</i>
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS.....	66

INTRODUÇÃO

O teletrabalho é hoje uma realidade inegável no Brasil, em especial em razão dos efeitos da pandemia da Covid-19 no mundo do trabalho.

Neste sentido, de acordo com Mello (2020), a Fundação Instituto de Administração (FIA) apurou que, em abril de 2020, das 139 pequenas, médias e grandes empresas que atuam no Brasil, 46% (quarenta e seis por cento) adotaram o teletrabalho durante a pandemia.

Segundo anunciado pela Agência Brasil, o setor que mais adotou o teletrabalho foram os de serviços hospitalares (53% do quadro de pessoal), que foram seguidos pela indústria (47% do quadro de pessoal). (MELLO, 2020).

O presente trabalho tem por escopo analisar criticamente a disciplina que a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conferiu ao teletrabalho.

A relevância do tema está nos vários questionamentos que o teletrabalho suscita, em especial em relação à limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão, custeio e manutenção dos equipamentos utilizados para prestação de serviços, medidas de segurança e saúde do trabalho e isolamento do teletrabalhador.

O estudo foi desenvolvido em quatro capítulos, aos quais se seguem considerações finais.

O primeiro capítulo visa definir o conceito de teletrabalho e distingui-lo de outras modalidades de prestação de serviços, quais sejam, trabalho à distância e trabalho em domicílio. O segundo capítulo pretende realizar uma análise crítica da disciplina que o legislador pátrio conferiu ao teletrabalho. O terceiro capítulo contém proposta de soluções para enfrentar as questões suscitadas pela disciplina que foi conferida no Brasil ao teletrabalho, a partir, inclusive, da sua comparação com a legislação de outros países. Por fim, o último capítulo trata das consequências que o teletrabalho pode causar à saúde física e psíquica do teletrabalhador.

Nesse sentido, este trabalho é dogmático, vez que analisa a disciplina legal conferida ao teletrabalho no Brasil, e propositivo, eis que propõe soluções interpretativas e legislativas para o enfrentamento das questões que o tema suscita.

Antes de enfrentar as questões propostas, cumpre situar a Lei n. 13.467/2017, que disciplinou o teletrabalho.

Esta lei faz parte da denominada “reforma trabalhista”, a qual constitui um processo que vem alterando, a partir de 2017, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Deste processo faz parte, por exemplo, a Lei n. 13.429, de 31.03.2017, que disciplinou a terceirização de serviços.

A reforma trabalhista, sob o pretexto de “modernizar” o Direito do Trabalho e criar empregos, tem como eixo central a redução dos direitos dos trabalhadores, citando-se, como exemplo, o direito a horas *in itinere*, e a criação de barreiras para o reconhecimento de determinados direitos, como é o caso da equiparação salarial, e até mesmo para a satisfação de direitos reconhecidos em juízo, por meio, neste caso, da criação de dificuldades para o reconhecimento de grupo econômico. Lembre-se, ainda, da adoção da regra da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que aquele seja mais desfavorável ao trabalhador, o que implica alteração da relação entre as fontes do Direito do Trabalho.

Portanto, a disciplina do teletrabalho se deu em ambiente em que se pretendeu precarizar a condição social dos trabalhadores.

1 TELETRABALHO, TRABALHO À DISTÂNCIA E TRABALHO EM DOMICÍLIO

Esta pesquisa visa analisar criticamente a disciplina que a legislação brasileira conferiu ao teletrabalho, o que exige defini-lo com a maior precisão possível.

Antes, porém, cumpre distingui-lo de outras formas de prestação de serviços, quais sejam, trabalho à distância e trabalho em domicílio, ambos referidos na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 6º, *caput*).

Por força da Revolução Industrial, verificou-se grande transformação no mundo do trabalho, vez que o trabalho passou a ser realizado no estabelecimento do empregador, que correspondia às grandes fábricas.

Com o passar do tempo, no entanto, passaram a se apresentar outras formas de prestação de serviços.

É neste contexto que se manifesta o trabalho à distância, ao qual a CLT faz referência, mas sem definir as suas características centrais, vez que se limita a estabelecer que não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado (trabalho em domicílio) e o realizado à distância (trabalho à distância).

Trabalho à distância é aquele, segundo Garcia (2012, p. 39) que normalmente: “é realizado na própria residência do empregado, [...] não se restringindo a esta hipótese”.

Complementando, Benítez (2011, p. 35) observa que o local do trabalho à distância tem como característica o fato de não ser realizado em um local convencional – o centro de trabalho – estabelecido pelo empregador.

Foi também neste contexto de novas formas de prestação de serviços que se apresentou o trabalho em domicílio.

Segundo Barros (2013, p. 253) o trabalho em domicílio teve origem: “nos primórdios do século XVI, quando a União Europeia estava sofrendo baixa nas atividades do setor industrial”.

O ordenamento jurídico brasileiro, no art. 83 da CLT, estabelece que o trabalho em domicílio é: “o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”. (BRASIL, 1943).

Ademais, cumpre destacar que a Convenção nº 177 da OIT conceitua o trabalho em domicílio como sendo:

O trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em domicílio ou em outros locais que escolher, mas distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de remuneração, com o fim de produzir um produto ou prestar um serviço, conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados. (ILO, 1996).

Portanto, à luz da citada Convenção, o trabalho em domicílio nada mais é do que o exercício da prestação dos serviços em local diverso do estabelecimento do empregador, com a utilização de tecnologia da informação ou comunicação.

Conforme Boucinhas Filho (2019, p. 197), o trabalho em domicílio pode ser definido como sendo aquele: “realizado na ou a partir da residência do empregado, no qual o controle da sua atividade não é feito diariamente mediante contato direto entre empregado e empregador, mas de forma esporádica, mediante visitas ou por ocasião da entrega da produção.”

Note-se que este conceito doutrinário inclui elementos relacionados com o exercício do poder diretivo do empregador, o que, no entanto, não participa da caracterização desta modalidade de prestação de serviços, que é o fato de os serviços serem executados não no estabelecimento do empregador, mas no domicílio do trabalhador. A CLT alude a trabalho por conta do empregador e por ele remunerado, o que, no entanto, constitui elemento constitutivo de toda e qualquer relação de emprego, como decorre dos arts. 2º e 3º da CLT. (BRASIL, 1943).

Não se confundem, como resta claro do art. 6º da CLT, trabalho à distância e trabalho em domicílio.

Com efeito, ambos são realizados fora do estabelecimento do empregador, e neste sentido, à distância, mas o trabalho em domicílio apresenta como elemento central o local da prestação de serviços, qual seja, o domicílio do trabalhador. Trabalho em domicílio é trabalho à distância, prestado no domicílio do trabalhador.

Note-se que, para Boucinhas Filho (2019, p. 197), o trabalho à distância se caracteriza pela: “distância entre o empregado e a pessoa responsável pelo controle de sua atividade e não o fato de essa ser realizada ou não em espaço físico do empregador”, mas a referência, no art. 6º, da CLT, o trabalho em domicílio (local determinado) aponta no sentido de que se trata de trabalho prestado fora do estabelecimento do empregador e não de trabalho em que o controle do trabalho se dá de forma diferenciada.

Foi também a partir do desenvolvimento dos modos de prestação de serviços que surgiu uma nova modalidade de trabalho, qual seja: o teletrabalho.

Neste contexto, Benítez (2011, p. 23, tradução nossa) aponta que uma nova sociedade surgiu no final do século XX, qual seja: “a sociedade da informação, cuja transformação se deu não só na sociedade, mas também nos hábitos de vida e no trabalho.¹”

Benítez (2011, p. 23, tradução nossa) acrescenta que: “o surgimento da internet e o uso do e-mail disponibilizam aos empregadores e trabalhadores ferramentas que favorecem a mobilidade e a flexibilidade no trabalho e a economia nos custos de produção²”, uma vez que:

Não é necessário que o trabalhador se desloque a um local específico como a fábrica, o escritório ou o centro de trabalho para realizar a prestação de serviços em trabalhos que não exijam presença física. O empregador disponibiliza ao trabalhador as novas ferramentas tecnológicas (computador, telemóvel, acesso à Internet) para que este possa prestar serviços de qualquer lugar.³ (BENÍTEZ, 2011, p. 23, tradução nossa).

Melo, Rocha e Porto (2019, p. 96) atribuem as seguintes características ao teletrabalho: “o local da prestação de serviços”; “a natureza do serviço prestado”; “a utilização de tecnologias de informação e comunicação para executar o labor.”

Para Melo, Rocha e Porto (2019, p. 97): “no teletrabalho, o labor é realizado total ou preponderantemente fora da empresa, seja no domicílio do empregado, em telecentros ou de forma nômade”, sendo que, “caso a maior parte dos serviços seja realizada dentro da empresa ou do estabelecimento, o empregado será presencial e não teletrabalhador”.

Conforme Melo, Rocha e Porto (2019, p. 97), o teletrabalho compreende: “qualquer atividade prestada de forma clássica que o empregado exerceria dentro do estabelecimento do empregador”, sendo por eles acrescentado que, assim como anotado por Ricalde e Carvalho (2017, p. 65), o teletrabalho: “é marcado pela relação entre a organização e o trabalhador através de mecanismos digitais (softwares), eletrônicos (computadores) e de comunicação (telefone, fax, até Skype)”.

¹ La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) va a producir cambios en la sociedad, en el trabajo y en los hábitos de vida, haciendo surgir la Sociedad de la Información.

² el auge de Internet y la utilización del correo electrónico ponen al alcance del empresario y del trabajador unas herramientas que favorecen la movilidad y flexibilidad en el trabajo, y el ahorro en costes de producción.

³ [...] No es necesario que el trabajador se desplace a un lugar concreto como la fábrica, la oficina o el centro de trabajo para realizar la prestación de servicios en trabajos que no requieren una presencia física. El empresario facilita al trabajador las nuevas herramientas tecnológicas (ordenador, teléfono móvil, acceso a Internet) para que éste realice la prestación de servicios desde cualquier lugar.

Segundo Pamplona Filho e Fernandez (2019, p. 136), as atividades do teletrabalho consistem em atividades que poderiam ser realizadas dentro da sede da empresa, mas que “por conveniência das partes ou por interesse empresarial na gestão do espaço e dos recursos humanos, o labor é predominantemente prestado de maneira remota, muitas vezes a partir da residência do empregado”.

Machado e Bridi (2017, p. 191) aduzem que o teletrabalho é o: “realizado à distância e com uso de equipamentos informacionais, concretizado a qualquer tempo e em qualquer espaço, altera a organização do trabalho, o tempo de sua realização e as formas de controle, que também se dão via sistemas informacionais”.

Consoante Waki (2019, p. 124), o teletrabalho nada mais é do que a: “possibilidade de transferir a execução dos serviços que, ordinariamente, poderia, ser executados nas dependências da empresa, para outro local, valendo-se dos meios de informática e comunicação”.

Já para Ramalho (2010, p. 322-324), o teletrabalho tem as seguintes características:

a) atividade prestada: “o trabalho seja desenvolvido com recurso a tecnologias de informação e de comunicação (ou seja, têm que estar presentes, cumulativamente, os dois elementos e não apenas um deles)”, na medida em que o “elemento informático ou telemático” é um “elemento essencial ao desempenho da actividade e não como um simples instrumento de trabalho”;

b) local de desenvolvimento do trabalho, a premissa é que haja a “distância entre o teletrabalhador e as instalações do empregador (o trabalho deve ser realizado habitualmente fora daquelas instalações), mas não reconduz necessariamente o local de trabalho ao domicílio do trabalhador”, mas não se descaracterizará apenas “pelo facto de, esporadicamente, o trabalhador se deslocar às instalações da empresa ou aí desenvolver alguma actividade”;

c) subordinação jurídica: a hipótese é de trabalho subordinado.

Ramalho (2010, p. 318) conclui que o teletrabalho contém a:

[...] conjugação de um factor geográfico e de um factor funcional: o factor geográfico é a separação espacial entre o trabalhador e as instalações da empresa, uma vez que o teletrabalho é, por definição, um trabalho à distância; o factor funcional é o tipo de prestação laborativa desenvolvida, que passa pelo recurso intensivo a tecnologias de informação e de comunicação entre o teletrabalhador e o credor de sua prestação. (RAMALHO, 2010, p. 318).

Registre-se que o Código do Trabalho de Portugal, no art. 165, considera teletrabalho “a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias da informação e de comunicação”. (PORTUGAL, 2009).

Para Melo (2021, p. 147), nesta definição da legislação de Portugal, “há dois claros destaques que combinados caracterizam o teletrabalho: o componente geográfico (labor à distância) e o componente tecnológico (utilização de tecnologias de informação e comunicação)”.

Souza Júnior (2018, p. 104) aduz que teletrabalho é o “labor exercido à distância, fora do estabelecimento empresarial, por meios telemáticos”.

Segundo Martinez (2017, p. 89), teletrabalho é “um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento”.

Brito Filho e Garcia (2019, p. 75) afirmam que o teletrabalho: “não se distingue do trabalho dito presencial, no estabelecimento do empregador, desde que caracterizada a relação de emprego mediante cumprimento dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho”.

Brito Filho e Garcia (2019, p. 79) asseveram que: “verifica-se, portanto, a presença de dois elementos centrais: a relação de trabalho e a utilização de tecnologias de informação e comunicação para a prestação de serviço fora da sede do empregador”.

Tem-se, ainda, os ensinamentos de Esperanza Macarena Sierra Benítez, que identifica o teletrabalho como sendo:

Qualquer forma de trabalho realizada por conta de um empregador ou de um cliente, por trabalhador a cargo, trabalhador independente ou trabalhador doméstico, e realizada regularmente e durante uma parte significativa do tempo de trabalho a partir de um ou mais locais que não sejam o local de trabalho tradicional, usando tecnologia de computador e/ou telecomunicações (BENÍTEZ, 2011, p. 33, tradução nossa).⁴

Machado e Bridi (2017, p. 192), apontam que: “a chave que permite a compreensão do teletrabalho é o controle pelo empregador, ou seja, há uma relação de subordinação, ainda que não explícita ou de forte intensidade.”

⁴ Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnología informática y/o telecomunicaciones.

Nos ensinamentos de Jack Nilles (1997, p. 28), a esta nova modalidade contratual pode ser definida como sendo a “substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho.”

Machado e Bridi (2017, p. 207) pontuam que:

A ausência de vinculação à negociação coletiva torna o contrato individual sobre o teletrabalho um modelo de fácil imposição pelo empregador, pois num contexto de grandes assimetrias o empregado não tem condições de opor-se ao empregador para criar obstáculos à transformação do trabalho presencial em trabalho a distância e negociar as condições do teletrabalho. (MACHADO; BRIDI, 2017, p. 207).

Em suma, consoante a doutrina citada, o teletrabalho apresenta como características a necessidade de se utilizar os meios telemáticos, informatizados e/ou de comunicação para executar a prestação de serviço, bem como requer que a atividade laboral seja realizada fora das dependências da empresa, sendo que o comparecimento, habitual ou não, do empregado à sede da empresa não desconfigura esta modalidade.

Do ponto de vista normativo, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, considera como teletrabalho “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.”

O que se conclui, portanto, que teletrabalho significa que i) a prestação de serviço realizada, de maneira preponderante, em local diverso da sede da empresa; ii) utilização de tecnologias de informação e de comunicação para execução da atividade laboral; iii) que a hipótese não seja de trabalho externo.

Note-se, assim, que teletrabalho, trabalho à distância e trabalho em domicílio são institutos diferentes e não se confundem, na medida em que, de acordo com Barros (2011, p. 258):

O teletrabalho distingue-se do trabalho a domicílio tradicional não só por implicar, em geral, a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, mais também porque abrange setores diversos como: tratamento, transmissão e acumulação de informação; atividade de investigação; secretariado, consultoria, assistência técnica e auditoria; gestão de recursos, vendas e operações mercantis em geral; desenho, jornalismo, digitação, redação, edição, contabilidade, tradução, além de utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário. (BARROS, 2011, p. 258).

Ramalho (2010, p. 319) aduz que: “o facto de o teletrabalhador desenvolver a sua actividade no seu domicílio não reconduz, por si só, a figura do teletrabalho ao trabalho no domicílio, porque a actividade pode ser desenvolvida em moldes subordinados ou autónomos e com ou sem dependência económica.”

Como assinala Márcio Túlio Viana, “a volta ao lar”, por força do teletrabalho, “não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar”. (VIANA, 2004, p. 162). Com o teletrabalho, a empresa invade o lar dos trabalhadores, com acentuados reflexos, inclusive, em relação ao trabalho da mulher.

Nos apontamentos de Damasceno (2017, p. 220), o teletrabalho tem como significado: “trabalho à distância, porquanto o prefixo grego tele traz a ideia de ‘ao longe, longe de’ ou o que não está presente”, contudo, aquele deve ser diferenciado de trabalho à distância, na medida em que este “passou a ser gênero.”

O teletrabalho, na forma em que foi regulamentado no ordenamento jurídico pátrio, traz à luz uma série de questionamentos, como, por exemplo, a limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão, custeio e manutenção dos equipamentos utilizados para prestação de serviços, medidas de segurança e saúde do trabalho e isolamento do teletrabalhador (o que tem reflexos na possibilidade de sua ação coletiva).

2 A EVOLUÇÃO NORMATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo pretende-se analisar a disciplina do teletrabalho no Brasil, partindo-se de um breve relato histórico desta disciplina, por meio da evolução legislativa das normas, até chegar ao seu formato atual.

2.1. Evolução da disciplina do teletrabalho no Brasil: aspectos históricos.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil se deu de maneira tardia e precária, se comparada com outros países.

A relação de emprego é disciplinada no Brasil principalmente pela CLT e é nela que se situa a disciplina do teletrabalho.

A CLT, no art. 6º, na sua redação original, faz referência ao trabalho fora do estabelecimento do empregador, mas não alude ao teletrabalho. O art. 83 da CLT trata do trabalho em domicílio, mas também não faz referência ao teletrabalho.

A Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, alterou o art. 6º da CLT, com o objetivo de equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, dessa forma o parágrafo único passou a prever que: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 2011).

A hipótese, no entanto, diz respeito à nova modalidade de subordinação (comando, controle e supervisão por meios telemáticos e informatizados) e não propriamente ao teletrabalho, embora prepare o caminho para o seu reconhecimento como nova modalidade de prestação de serviços.

Foi somente com a Lei nº 13.467, de 2017 que o instituto foi regulamentado, por meio do acréscimo à CLT dos arts. 75-A ao 75-E e 62, III. (BRASIL, 2017).

Estes dispositivos legais, cujo conteúdo será examinado no Capítulo seguinte, estabelecem que:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou

não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional, aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

§ 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.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

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.

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.

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
[...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (BRASIL, 2017).

Vale ressaltar que, por meio da Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, o conceito legal de teletrabalho está sendo alterado, vez que o art. 75-B da CLT dispõe que o teletrabalho corresponde à “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” e passaria a dispor que: “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.” (BRASIL, 2022).

Verifica-se, assim, que esta Medida Provisória pretende ampliar o conceito de teletrabalho, para abranger também o trabalho remoto (ou *home office*) e fixar que, mesmo o trabalhador exercendo suas atividades em regime híbrido (preponderantemente ou não fora das dependências do empregador) estaria caracterizada esta nova modalidade de trabalho.

Em relação à alteração do conceito de teletrabalho trazida pela Medida Provisória nº 1.108/22, Calcini e Moraes (2022) pontuam que, com a alteração proposta, passa-se “a admitir o comparecimento, sobretudo habitual, do empregado às dependências da empresa, sem que isso desnature o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”.

Realizados estes registros, cumpre analisar criticamente os dispositivos consolidados no ordenamento jurídico pátrio que tratam do teletrabalho.

2.2 Da atual disciplina legal do teletrabalho no Brasil

Consoante foi assinalado, o teletrabalho é disciplinado nos arts. 75-A a 75-F e 62, III, todos da CLT.

Passa-se, assim, à análise crítica de cada um destes dispositivos legais.

O art. 75-B da CLT contém o conceito legal de teletrabalho:

“a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo.” (BRASIL, 2017).

Trata-se, em suma, de dispositivo legal que define os elementos caracterizadores do teletrabalho, quais sejam, o trabalho fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de recursos tecnológicos de informação ou comunicação.

O dispositivo legal comentado, na linha do que resulta do art. 75-B da CLT, assim como dos arts. 6º e 83 da CLT, torna certo que o fato de o trabalho ser prestado fora do estabelecimento do empregador não descaracteriza, por si só, a relação de emprego. A relação de emprego estará presente, então, desde que se apresentem os seus elementos configuradores: trabalho prestado por pessoa física a pessoa física ou jurídica, de forma pessoal, onerosa, remunerada e subordinada.

Neste sentido, inclusive, o TST, pela sua 6ª Turma, decidiu que:

AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. A agravante insurge-se tão somente contra o foi decidido quanto ao tema " VÍNCULO DE EMPREGO ", o que denota a aceitação tácita da decisão monocrática em relação ao outro tema nela enfrentados (" MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT "). VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO COM INOBSERVÂNCIA DO ARTIGO 896, § 1º-A, INCISOS I E III, DA CLT. TRANSCRIÇÃO DE TRECHO INSUFICIENTE À DEMONSTRAÇÃO DO PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA CONTROVERTIDA. 1 - Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, negou-se provimento ao agravo de instrumento da reclamada, porque não atendidas as exigências do artigo 896, § 1º-A, incisos I e III, da CLT, ficando, desse modo, prejudicada a análise da transcendência. 2 - Os argumentos da parte não logram desconstituir a fundamentação da decisão monocrática agravada. 3 - Isso porque o fragmento indicado nas razões de recurso de revista é insuficiente para os fins do artigo 896, § 1º-A,

da CLT, uma vez que não abrange todos os fundamentos de fato e de direito adotados pelo TRT para dirimir a discussão sobre a existência de vínculo de emprego entre as partes. 4 - Com efeito, o trecho transcrito - extraído do acórdão dos embargos de declaração - é do seguinte teor: "**Desta forma, o acórdão deixou claro a presença da personalidade, não eventualidade e subordinação. A configuração de tais requisitos independe do volume de negócios produzidos autonomamente pelo autor, pois o horário era flexível e este poderia gerir seus projetos pessoais a bel prazer, não descaracterizando a relação aqui discutida.** A execução de uma atividade paralela não enseja, por si só, a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Fica claro, pelo teor das alegações da embargante, que sua pretensão é de reforma do julgado, valendo-se de via processual imprópria para tanto. A omissão alegada é, na verdade, inconformismo com o não provimento de seu recurso ordinário " (fl. 218). 5 - Deixou a parte, desse modo, de transcrever excertos do acórdão pelo qual o TRT negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, os quais eram relevantes para o equacionamento da controvérsia, em especial aqueles em que a Corte local explicitou os motivos pelos quais considerou comprovados os requisitos para o reconhecimento do liame de emprego entre as partes, quais sejam: " Ao reconhecer a existência de prestação de serviços pelo reclamante, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar que não se tratava, efetivamente, de vínculo empregatício (art. 818 da CLT e 373, H, do CPC/15), encargo do qual não se desincumbiu" (fl. 200); "destaco que a prestação de serviços pessoal do reclamante em benefício da reclamada foi admitida pelo preposto " (fl. 200); " a prova oral produzida demonstra que o autor era subordinado à testemunha ouvida - que era o diretor artístico da ré -, bem como ao dono da empresa e ao diretor Luiz Fernando. A referida testemunha também confirmou que o autor era obrigado a comparecer diariamente na reclamada, a despeito de ter afirmado que viajava até duas vezes por mês, podendo ficar vários dias fora, circunstância que, por óbvio, prejudica o fornecimento de informações precisas acerca da real frequência com que o reclamante comparecia ao escritório " (fl. 201); e "**Nada obstante, o fato de o autor laborar na sede da empresa ou em sua residência não tem o condão de afastar a habitualidade dos serviços por ele prestados. Nesse aspecto, é importante mencionar que a legislação trabalhista, atenta à crescente informatização de diversos serviços, passou a reconhecer o instituto do teletrabalho (art. 75-B, da CLT), admitindo expressamente que o empregado possa executar suas atividades em casa, sem que isso, em absoluto, descaracterize a natureza do liame estabelecido entre as partes** " (fl. 201). 6 - Verifica-se, portanto, que era imprescindível a transcrição de outros excertos do acórdão recorrido para que se pudesse compreender com exatidão a controvérsia que a parte pretendia devolver ao exame desta Corte Superior e, nesse passo, aquilatar a eventual ocorrência de ofensa ao artigo 3º da CLT, alegação que constou no recurso de revista e foi renovada no agravo de instrumento. 7 - Diante desse contexto processual, depara-se com o acerto da decisão monocrática ao assentar que: a) a compreensão da matéria exigia a indicação de outros trechos do acórdão recorrido, pelo que não havia como considerar atendido o requisito previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT; e b) em razão da insuficiência do fragmento colacionado, também não foi atendido o requisito do artigo 896, § 1º-A, inciso III, da CLT, diante da inviabilidade de se proceder ao confronto analítico entre o acórdão e o preceito legal apontado, não havendo, portanto, reparos a fazer na decisão monocrática agravada. 8 - Na hipótese dos autos, cabível a aplicação da multa, pois a parte litiga contra a letra expressa da lei (art. 896, § 1º-A, I e III, da CLT) sustentando ter demonstrado suficientemente, nas razões do recurso de revista, o prequestionamento da controvérsia e o confronto analítico entre o acórdão recorrido e a argumentação jurídica do recurso de revista, o que efetivamente não ocorreu. 9 - Agravo a que se nega provimento com aplicação de multa" (Ag-AIRR-100618-49.2017.5.01.0051, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 18/06/2021, grifos nossos).

Logo, segundo esta decisão, prestar os serviços no estabelecimento do empregador ou no domicílio do trabalhador não descaracteriza a relação de emprego do teletrabalhador.

Acrescente-se que o dispositivo comentado está em sintonia com a doutrina antes referida, a qual aponta como características do teletrabalho exatamente aquelas nele referidas.

O art. 75-C trata dos elementos formais do contrato, dispondo, no *caput*, que a “prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho”. O art. 443 da CLT dispõe que o contrato de trabalho poderá ser acordado expressa ou verbalmente, regra que o art. 75-C excepciona em relação ao contrato de trabalho que tenha como objeto o teletrabalho, que deverá ser escrito.

Consoante o art. 75-C, parágrafo primeiro: “poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.”

Portanto, a modalidade de trabalho pode ser alterada, de presencial para teletrabalho, mas desde que haja mútuo acordo entre as partes, o qual deverá ser registrado em aditivo contratual.

O art. 75-C dispõe, no parágrafo segundo, que: “poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

Portanto, quando se tratar de alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, é dispensado o mútuo acordo entre as partes, vez que esta alteração pode ser determinada pelo empregador, com a exigência de que a decisão empresarial seja comunicada com 15 (quinze) dias de antecedência.

Contudo, a interpretação deste dispositivo legal deve ser realizada à luz do 468 da CLT, ou seja, a alteração por ato unilateral do empregador será lícita se dela não resultar prejuízos para o trabalhador. Tenha-se em mente, por exemplo, o trabalhador que presta serviços na modalidade teletrabalho por vários anos, fazendo-o em localidade distinta e distante daquela em que a empresa tenha seu estabelecimento. Submetê-lo à mudança repentina de domicílio pode causar-lhe prejuízos.

De qualquer forma, aplica-se à hipótese, ainda, o disposto no art. 470 da CLT, ou seja, as despesas resultantes da alteração do local da prestação de serviços correrão por conta do empregador.

A doutrina faz duras críticas aos parágrafos segundo e terceiro do art. 75-C.

Neste sentido, Melo, Rocha e Porto (2019, p. 100), apontam que: “embora o dispositivo em questão não mencione a possibilidade ou a necessidade de aceite para que ocorra a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, deve ser encarada como mudança lesiva.”

Afirmam estes doutrinadores, ainda, que: “certamente tal alteração poderá gerar embates jurídicos, uma vez que teoricamente se caracterizaria como alteração unilateral do contrato de trabalho, sem consentimento do empregado e prejudicial a ele, o que a tornaria nula, na forma do art. 468, da CLT.” (MELO; ROCHA; PORTO, 2018, p.53).

Ademais, Martins pondera que:

[...] não se pode vislumbrar a legalidade – ou sequer a plausibilidade – da exigência de um empregado admitido como teletrabalhador em outra cidade e depois, independentemente de prazo, ser exigido que o trabalhador passe a trabalhar fisicamente na sede da empresa. (MARTINS, 2019, p.184).

O art. 75-D trata da responsabilidade pelo custeio de materiais, ferramentas e equipamentos para o exercício do teletrabalho estabelecendo que: “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.” (BRASIL, 2017).

A alusão a “reembolso de despesas” torna certo que cabe ao empregador custear a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Nem poderia ser diferente, posto que cabe ao empregador arcar com os custos dos equipamentos necessários à prestação de serviços. Assim, o que pode ser objeto de ajuste é a forma deste custeio: fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto pelo empregador ou reembolso das despesas do trabalhador com a aquisição manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na “infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços” estão incluídos os gastos com telefonia celular, quando for o caso, e custeio de internet.

Note-se que, segundo Weigand Neto e Souza (2018, p. 54):

[...] haverá margem para o entendimento de que a empresa não poderá transferir o risco da atividade empresarial ao trabalhador e, assim, considerar nulos eventuais ajustes prejudiciais ao empregado, com a consequente condenação ao reembolso dos valores despendidos por ele. (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 54).

Na verdade, a hipótese não é apenas de criação de “margem para o entendimento de que a empresa não poderá transferir o risco da atividade empresarial ao trabalhador”. Esta transferência é expressamente vedada pelo art. 2º da CLT, sendo importante ressaltar que a interpretação dos dispositivos acrescentados à CLT não dispensa a sua interpretação à luz das normas que não foram revogadas expressa ou tacitamente.

Por outro lado, conforme aponta Miziara (2017, p. 40):

O que se extrai do texto é que, obrigatoriamente, as disposições relativas ao reembolso deverão estar previstas em contrato escrito. Para chegar a essa conclusão, basta que se faça um corte textual com as palavras em destaque: ‘as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito’. (MIZIARA, 2017, p. 40).

Com efeito, assim como o ajuste sobre a modalidade de teletrabalho deverá ser escrito, o mesmo deve ocorrer com as disposições sobre as despesas necessárias à sua realização.

Ainda segundo Miziara (2017, p. 42): “se eventualmente houver interrupção do trabalho remoto por motivos totalmente alheios a conduta do empregado e, por consequência, alguma tarefa deixar de ser cumprida, não pode ele ser penalizado”, essa, sim, seria uma hipótese de transferência dos riscos do empreendimento do empregador para o trabalhador.

Este ponto de vista não merece críticas, na medida em que, cabe ao empregador criar as condições necessárias para a prestação de serviços.

Vale registrar, no particular, o Enunciado nº 1 da Comissão 6 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA (2017), o qual se dá pela: “interpretação conforme ao princípio da alteridade, de modo que os custos da atividade econômica permanecem como obrigação do empregador, mesmo que seja através de reembolso”.

No *caput* do art. 75-E é previsto que: “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.”

O seu parágrafo único, por sua vez, dispõe que “O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.” (BRASIL, 2017).

Entretanto, cumpre observar que, segundo Moutinho e Elias (2020, p. 226), este dispositivo legal relativiza a responsabilidade pela garantia de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, antes atribuída especialmente ao empregador, uma vez que a legislação não exige do empregador adoção de meios eficazes para prevenção de doenças ocupacionais, mas atribui, ao empregado, as ações necessárias para evitar o próprio adoecimento, além de “não contemplar a garantia de um meio ambiente do trabalho saudável, fragilizando a eficácia da prevenção dos riscos atinentes a doenças e acidentes do trabalho.”

Brito Filho e Garcia (2019, p. 81) anotam que

o fato da prestação de serviço, neste caso, dar-se majoritariamente fora da sede do empregador, por si só já torna a atividade mais arriscada em relação a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, porque a fiscalização regular das condições de trabalho fica prejudicada, até mesmo por conta da inviolabilidade constitucional do domicílio (art. 5º, XI, CF/88). (BRITO FILHO; GARCIA, 2019, p. 81).

Miziara (2017, p. 43) sustenta que: “apesar do termo de responsabilidade, o empregador tem o dever de fiscalizar, respeitada a inviolabilidade de domicílio, a ergonomia do trabalho e o meio ambiente laboral como um todo”.

Brito Filho e Garcia (2019, p. 81), ressaltam que:

em que pese o art.75-E indicar que o empregador deve fornecer as instruções relativas à prevenção de doenças e acidentes, não há previsão legal, por exemplo, da obrigatoriedade de estudos ambientais, como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), a serem realizados no efetivo local da prestação do serviço, tornando o novel dispositivo, senão inócuo, gravemente prejudicado em sua efetividade, pois não há garantias de que o local de exercício da atividade laboral é adequado a esta finalidade. (BRITO FILHO; GARCIA, 2019, p. 81).

Weigang Neto e Souza (2018, p. 54-55) anotam que deve haver:

(...) constante avaliação da empresa quanto às regras de ergonomia, segurança e saúde do ambiente de trabalho, uma vez que sua responsabilidade exige também a vigilância e manutenção de ambiente salubre e saudável ao empregado. Assim, é prudente que periodicamente a empresa reafirme e renove os treinamentos e procedimentos com o trabalhador. (WEIGAND NETO; SOUZA, 2018, p. 54-55).

Lembre-se que o trabalhador tem direito a um meio ambiente devidamente equilibrado, saudável e seguro que proteja a sua saúde física e mental, conforme foi estabelecido nos arts. 7º e 12 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, arts. 7º, 10 e 11 do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Convenções n. 119, 120, 139, 155, 161, 162, 167 e 174 da OIT e arts. 7º, XXVII, 220, VI, e 225 da Constituição, assim como assegura o direito à reparação por qualquer dano decorrente de acidentes de trabalho e doenças profissionais, garantia esta contida na Convenção nº 42 da OIT e no art. 7º, XXVIII, da Constituição. (BRASIL, 1992; BRASIL, 1999; ILO, 1934; ILO, 1963; ILO, 1964; ILO, 1974; ILO, 1981; ILO, 1985; ILO, 1986; ILO, 1988).

Cumprir anotar que, conforme o artigo 21 da Convenção 155 da OIT, “as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”.

Com efeito, por força do art. 2º da CLT, estes ônus devem ser suportados pelo empregador.

Outro ponto que merece destaque no exame do dispositivo legal em comento diz respeito à omissão da legislação quanto à fiscalização do meio ambiente de trabalho de um teletrabalhador.

Neste sentido, Melo (2017, p. 404) aduz que houve grave omissão na lei quanto ao assunto, uma vez que “não afasta o dever de o empregador fiscalizar e implementar um meio ambiente laboral corretamente gerenciado, com redução dos riscos ambientais do trabalho, ainda que o local da atividade seja a residência do obreiro.”

Complementa Rodrigues que:

[...] a proteção à integridade física e psicológica dos empregados, pressuposto para a preservação da própria dignidade do trabalhador, passa a contar apenas com proteção formal, sustentada em mera declaração, por parte do próprio empregado, quanto às precauções que deve tomar, fragilizando a incidência de normas que previnem o infortúnio laboral, bem como doenças ocupacionais. (RODRIGUES, 2017, p. 192).

Martins (2019, p. 176-177) destaca, neste sentido, a necessidade de a empresa projetar as condições do local de trabalho de forma a atender a qualidade de vida adequada e que, por esta razão, o ambiente do trabalho deve incluir todos os bens e instrumentos necessários para que o empregado desenvolva as atividades.

E, para que esta condição seja garantida, o empregador deve, segundo Martins (2019, p. 186), realizar “treinamentos efetivos, eficientes, com registros adequados, das condições específicas de trabalho do teletrabalhador”.

Além disso, Melo acrescenta que:

[...] todos aqueles que prestam trabalhos nestes termos têm o direito fundamental de realizá-lo em um local seguro e saudável, nos termos do art. 200, VIII, c/c art. 225, da CR/88, tanto o empregado clássico quanto os trabalhadores autônomos, terceirizados, informais, eventuais e outros. (MELO, 2019, p. 182).

Inclusive, Brito Filho e Garcia (2019, p. 82) apontam que as consequências do teletrabalho podem ser degradantes por ser: “nocivo tanto ao teletrabalhador, pois afeta sua saúde física e mental, como à própria relação de trabalho, de modo a gerar um desequilíbrio que, em último grau, afeta a sociedade como um todo.” (BRITO FILHO; GARCIA, 2019, p. 82). Este fato reforça a responsabilidade do empregador em relação ao direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Neste contexto, Rodrigues esclarece que a prevenção de doenças como LER e DORT: “está intimamente ligada à imperatividade de normas ergonômicas, com necessária inspeção de postos de trabalho e efetiva fiscalização do cumprimento da legislação referente à saúde e segurança no trabalho, notadamente a NR 17 do Ministério do Trabalho.” (RODRIGUES, 2017, p. 192).

Com isso, pode-se afirmar que a omissão legislativa sobre as regras de fiscalização e manutenção do meio ambiente do trabalho de um teletrabalhador tem consequências maléficas diretas na saúde física e mental do empregado, motivo pelo qual clama a urgência na normatização e regulamentação deste assunto para garantir que as condições do labor sejam minimamente dignas para o exercício das atividades.

Por fim, o art. 62, inciso III, da CLT dispõe que os trabalhadores que trabalham sob demanda de produção ou por tarefa são excluídos do regime de jornada de trabalho estabelecido na CLT (BRASIL, 2017).

Este artigo merece críticas.

É que, assim como os meios telemáticos permitem o teletrabalho, eles também permitem o controle da jornada de trabalho do teletrabalhador. Aliás, é exatamente isto que resulta do art. 6º, parágrafo único, da CLT.

A propósito, anotam Machado e Bridi que:

[...] o controle não mais se realiza pelos registros presenciais clássicos (marcação do cartão-ponto ou a assinatura no livro-ponto), mas por programas de software que podem medir e controlar o tempo de trabalho, a jornada realizada, medida pelo registro quando o trabalhador faz o seu login no computador até o momento de sua desconexão. Além do registro do tempo de conexão, há outras formas de controle que não passam pelo tempo, mas pelos resultados do trabalho, por meio de metas e de produtividade, ou seja, quantidade de trabalho, de tarefas e de produtos realizados pelo trabalhador. (MACHADO; BRIDI, 2017, p. 191).

Neste contexto, Melo pontua que este artigo: “está em claro descompasso com a realidade tecnológica”, uma vez que:

[...] o excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo. (MELO, 2019, p. 177).

Isso porque, ainda conforme os ensinamentos de Melo (2019, p. 179), com o simples: “uso de aplicativos de *smartphone*, o empregador consegue monitorar cada passo do seu empregado, inclusive sua localização através de sistema de rastreamento por GPS (Sistema de Posicionamento Global).”

Já Brito Filho e Garcia (2019, p. 80) ressaltam que este dispositivo abre margem para: “a possibilidade de uma atividade laboral exercida a qualquer tempo e sem a devida contraprestação pecuniária em relação às horas que seriam devidas consideradas como extraordinárias.”

Ademais, conforme nos ensina Miziara (2017, p. 44), caso haja o: “efetivo controle de horário do teletrabalhador exsurdirá a possibilidade de enquadramento no capítulo da duração do trabalho, como as consequências daí advindas”, lembrando, inclusive, que a realidade (controle de jornada) se sobrepõe sobre a forma (previsão contratual de ausência de controle de jornada).

Verifica-se também que, apesar da incompatibilidade de controle da jornada do teletrabalhador, este artigo estabelece que não só é perfeitamente possível realizar este

controle como também deve o empregado ser remunerado pelo elástico da jornada diária ou semanal, garantindo-se, assim, o direito constitucional da limitação da jornada previsto no art. 7º, inciso XIII, CR/88.

Brito Filho e Garcia (2019, p. 80) aduzem que:

[...] essa suposta flexibilidade, que se perfaz em uma jornada não delimitada, atrelada à utilização de sistemas online, denotam, na prática, a impossibilidade ou, ao menos, a extrema dificuldade de desconexão do trabalhador.

Ou seja, o desrespeito à limitação da jornada de trabalho recai diretamente no desrespeito ao direito à desconexão do teletrabalhador.

Como bem pontua Benítez (2011, p. 173), as novas tecnologias de informação e comunicação permitem levar o trabalho para casa, podendo os teletrabalhadores exercerem as atividades em qualquer lugar e a qualquer momento, sendo não só o fator de se desempenhar as atividades em local atípico, a principal característica do teletrabalho, mas também o fator tempo de trabalho, cuja distribuição pode ser distribuída entre o trabalho e família.

Com isso, alerta Amado (2018, p. 261) que há várias contradições decorrentes da vivência na era digital, como por exemplo, a preocupação com: “a dignificação do homem através do trabalho, num mundo em que a tecnologia pode roubar dignidade ao homem que trabalha, devassando a sua intimidade e perturbando a sua vida privada.”

Conforme Melo, Rocha e Porto (2019, p. 99), é importante não se olvidar do direito do trabalhador à desconexão, ou seja: “o direito fundamental ao lazer e ao descanso, além da dignidade, saúde, liberdade, privacidade e limitação de jornada”, uma vez que, segundo Maximiliano e Lacerda (2018, p. 138-139), o teletrabalhador detém o direito de “se libertar física e mentalmente de tudo que se relaciona com a atividade laboral.”

Melo ensina que: “o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República. Neste sentido, entende-se que o teletrabalhador, em especial, tem o direito à desconexão”, até porque:

[...] o direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no ‘desligamento’, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. (MELO, 2019, p.185).

Melo (2019, p. 185) aponta ainda que: “é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas”, pois “o descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde.”

Neste sentido, como já salientado anteriormente, ao contrário da lei brasileira, a legislação europeia exige das empresas a garantia de um controle das horas trabalhadas e das atividades laborais do teletrabalhador para que haja uma duração razoável do trabalho.

Na lição de Amado (2018, p. 256):

[...] preocupações que acompanham o Direito do Trabalho desde o seu nascimento: limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso para este, salvaguardar a sua autodisponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. (AMADO, 2018, p. 256).

Vale ressaltar, ainda, que Amado (2018, p. 256) afirma ser necessário: “criar e preservar a própria noção de tempo livre, de tempos de não trabalho durante a vigência do contrato que não se reduzam aos períodos indispensáveis ao sono reparador.”

Com isso, apesar do trabalhador dispor da força de trabalho para o recebimento de salário, Amado (2018, p. 257) destaca que não pode a empresa se valer indiscriminadamente deste aspecto, até porque: “a força de trabalho é uma qualidade inseparável da pessoa do trabalhador, o que supõe um profundo envolvimento da pessoa deste na execução, em moldes heterodeterminados, daquele contrato.”

Neste sentido, Supiot (2016, p. 211) observa que:

[...] pelo contrato de trabalho, o trabalhador abdica de uma parte de sua liberdade para se colocar em subordinação a outrem. Uma parte somente, dado que, de qualquer modo, a subordinação está acantonada nos tempos e no local de execução da prestação de trabalho. Sujeito submetido na empresa, o trabalhador recupera toda a sua liberdade fora dela. (SUPIOT, 2016, p. 211).

Ademais, Amado (2018, p. 257) chega a sustentar que:

[...] o trabalhador tem como que ‘duas vidas’, a vida no trabalho e a vida fora do trabalho, vale dizer, uma vida profissional em que se encontra numa situação de heterodisponibilidade e uma vida extraprofissional em que recupera a sua autodisponibilidade. (AMADO, 2018, p. 257).

Almeida e Elias (2021, p. 2) acrescentam que:

[...] a duração do trabalho tem estreita relação com o valor do salário a ser pago ao trabalhador em razão da colocação da sua força de trabalho à disposição do empregador, a necessidade de compatibilizar o tempo de trabalho com o tempo de vida fora do trabalho, a preservação da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e com a necessidade de garantir a todos o direito ao trabalho, contexto no qual se insere, inclusive, o debate sobre a redução da duração do trabalho visando à criação de postos de trabalho. (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 2).

No que se refere a duração do trabalho, Almeida e Elias (2021, p. 4) afirmam, ainda, que se trata do:

[...] espaço de tempo diário em que o trabalhador ou trabalhadora se encontra prestando serviços ou à disposição do empregador para fazê-lo, assim como à duração semanal, mensal e até mesmo anual do trabalho, o que faz com que se relacione também com os intervalos e períodos de descanso assegurados aos trabalhadores, ou seja, com a vida fora do trabalho. (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 4).

Entretanto, Amado (2018, p. 262-263) nos leva a um passo ainda mais adiante. Ele afirma que deve haver um direito à desconexão profissional, o qual é mais do que garantir o “direito ao repouso e aos lazeres, ao descanso semanal, a férias periódicas, à limitação da jornada de trabalho... Mais do que como direito, a desconexão sugere, assim, como o efeito natural da limitação da jornada.”

Amado (2018, p. 263) sustenta que: “o período de descanso equivale, ou deve equivaler, a um período de *do not disturb* patronal!”, além de afirmar que:

Não é sobre o trabalhador que recai o ônus de colocar o dístico *do not disturb!* na porta do seu quarto, assim exercendo um qualquer ‘direito à desconexão profissional’ (ao jeito de um *buzz off!* dirigido ao empregador). Pelo contrário, a obrigação de não perturbar, de não incomodar, recai sobre a empresa. O trabalhador goza, assim, de um ‘direito à não conexão’ por parte da empresa. (AMADO, 2018, p. 263).

Leite (1990, p. 33) complementa esta ideia ao afirmar que: “trabalhador só pode organizar e programar a sua vida extraprofissional se conhecer previamente, não apenas quantas, mas também quais, as horas do dia, os dias da semana e as semanas do ano que está obrigado a trabalhar.”

Feita esta abordagem, é importante salientar que, conforme assinalado por Almeida e Elias (2021, p. 04-05), o limite à duração do trabalho no Brasil existe antes mesmo do Direito do Trabalho, os quais citam como exemplos:

[...] os Decretos n^{os} 221 e 565, ambos de 1890, que asseguram o direito de férias aos ferroviários; o Decreto n^o 313, de 1891, que fixa em nove horas a jornada do menor de sexo masculino e, em sete horas, para o menor do sexo feminino; a Lei n^o 4.982, de 1925, que estabelecia o período de “15 dias de férias por ano aos empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários, sem diminuir o salário”; os Decretos n^{os} 21.186 e 21.364, de 1932, que tratam do tempo de trabalho no comércio e na indústria, respectivamente; Decreto-lei n^o 2.041, de 1940, sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, ressalvadas aquelas subordinadas a regime especial. (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 4-5).

No plano infraconstitucional, a duração da jornada de trabalho foi expressamente tratada na CLT, por meio dos artigos 58, 59, 66, 67, 71, 129 e 130, todos da CLT, os quais tratam especificadamente sobre a jornada diária e semanal, intervalos intrajornadas, intervalos interjornadas e férias remuneradas.

O tema também é tratado na Constituição da República de 1988, cujo apanhado realizado por Almeida e Elias (2021, p. 6) aponta que:

[...] o art. 6^o da Constituição inclui entre os direitos sociais o direito à saúde, à educação e ao lazer, ao passo que, no art. 7^o, incisos XIII, XV, XVII e XXII, estabelece limites para o trabalho diário e semanal, assim como assegura o direito ao descanso semanal e anual remunerados e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, observando-se que, ao impor o pagamento diferenciado das horas “extraordinárias”, a Constituição aponta no sentido de que se trata de uma situação excepcional, o que reforça a conclusão de que o trabalhador não deve, em princípio, ser submetido à jornada além daquela constitucionalmente estabelecida (art. 7^o, inciso XVI). (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 6).

Almeida e Elias acrescentam ainda que:

[...] a Constituição dá um passo adiante, vez que também reconhece o direito ao pleno desenvolvimento da pessoa, ao seu preparo para a cidadania e sua qualificação para o trabalho (art. 205), ao acesso aos bens culturais (art. 205, inciso IV) e às práticas desportivas (art. 217). Trata-se, portanto, de direitos relacionados com a vida fora trabalho. (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 6).

Por fim, no plano internacional, Almeida e Elias (2021, p. 6) comentam que há disposição reconhecendo o direito à razoável duração do trabalho como Direito Internacional dos Direitos Humanos, tendo em vista o direito:

[...] ao repouso, ao lazer, de o trabalhador dispor do seu tempo livre e a férias remuneradas, como se vê do art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 15 da Declaração Americana dos Direitos e Deveres Humanos, art. 7^o do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7^o do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos

Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e da Convenção nº 132 da OIT, por exemplo. Na mesma direção, é reconhecido o direito à redução da jornada de trabalho quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos (art. 7º da Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais). (ALMEIDA; ELIAS, 2021, p. 6).

O TST, inclusive, já pacificou entendimento quanto à necessidade de se respeitar o direito à desconexão. Vejamos:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. DIREITO À DESCONEXÃO. HORAS DE SOBREVISO. PLANTÕES HABITUAIS LONGOS E DESGASTANTES. DIREITO AO LAZER ASSEGURADO NA CONSTITUIÇÃO E EM NORMAS INTERNACIONAIS. COMPROMETIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE DESCONEXÃO DO TRABALHO. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o autor permaneceu conectado, mentalmente, ao trabalho durante os plantões, que ocorriam 14 dias seguidos. Além de cumprir sua jornada, o autor permanecia à disposição da empresa, chegando a trabalhar de madrugada em algumas ocasiões, como no dia 06/01/2008, por exemplo, em que trabalhou das 2h às 5h, no dia 27 do mesmo mês, das 4h40min às 11h30min (fl. 416), e no dia 13/09/13, das 0h às 3h30min (fl. 418). " **A precarização de direitos trabalhistas em relação aos trabalhos à distância, pela exclusão do tempo à disposição, em situações corriqueiras relacionadas à permanente conexão por meio do uso da comunicação telemática após o expediente, ou mesmo regimes de plantão, como é o caso do regime de sobreaviso, é uma triste realidade que se avilta na prática judiciária. A exigência para que o empregado esteja conectado por meio de smartphone, notebook ou BIP, após a jornada de trabalho ordinária, é o que caracteriza ofensa ao direito à desconexão. Isso porque não pode ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet, ficando privado de sua liberdade para usufruir efetivamente do tempo destinado ao descanso. Com efeito, o excesso de jornada aparece em vários estudos como uma das razões para doenças ocupacionais relacionadas à depressão e ao transtorno de ansiedade, o que leva a crer que essa conexão demasiada contribui, em muito, para que o empregado**

cada vez mais, fique privado de ter uma vida saudável e prazerosa. Para Jorge Luiz Souto Maior, "quando se fala em direito a se desconectar do trabalho, que pode ser traduzido como direito de não trabalhar, não se está tratando de uma questão meramente filosófica ou ligada à futurologia(...), mas sim numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. " Não fossem suficientes as argumentações expostas e a sustentação doutrinária do reconhecimento do direito aludido, **há que se acrescentar o arcabouço constitucional que ampara o direito ao lazer, com referência expressa em vários dispositivos, a exemplo dos artigos 6º; 7º, IV; 217, § 3º; e 227. O direito à desconexão certamente ficará comprometido, com a permanente vinculação ao trabalho, se não houver critérios definidos quanto aos limites diários, os quais ficam atrelados à permanente necessidade do serviço.** Resultaria, enfim, em descumprimento de direito fundamental e no comprometimento do princípio da máxima efetividade da Carta Maior. Finalmente, a proteção não se limita ao direito interno. Mencione-se, na mesma linha, diversos diplomas normativos internacionais, que, ou o reconhecem de modo expresso, ou asseguram o direito à limitação do número de horas de trabalho, ora destacados: artigos 4º do Complemento da Declaração dos Direitos do Homem (elaborado pela Liga dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1936); XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; e 7º, "g" e "h" do Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Interamericana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), os dois últimos ratificados pelo Brasil. Nesse contexto, mostra-se incontroversa a conduta antijurídica da empresa que violou direito fundamental decorrente de normas de ordem pública. Os danos causados, pela sua natureza in re ipsa, derivam na própria natureza do ato e independem de prova. Presente o nexo de causalidade entre este último e a conduta patronal, está configurado o dever de indenizar. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO GENÉRICA. INÉRCIA DA PARTE, QUANTO À OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE REVISÃO. O Tribunal Regional não especificou os parâmetros concretos que o levaram a manter a sentença que fixou a indenização por danos morais em R\$25 .000,00. Diante da omissão da Corte a quo , caberia a oposição de embargos de declaração, a fim de que explicitasse os fundamentos que conduziram ao valor arbitrado e demonstrasse a proporcionalidade com relação à extensão do dano. Como a parte não tomou tal providência afigura-se inviável o exame da tese recursal, no sentido de que não há razoabilidade no montante da indenização. Incidência da Súmula nº 297 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 27/10/2017, grifos nossos).

Portanto, para o TST, há, no excesso de jornada, uma clara violação ao direito à desconexão, pois, com novas tecnologias de comunicação, a empresa passou a exigir que o empregado se mantenha conectado após a jornada de trabalho, o que passa a privar, inclusive, de o empregado gozar do tempo livre, uma vez que este sequer poderia ir a locais distantes, sem sinal telefônico ou internet.

Com isso, verifica-se que o direito à desconexão se trata de um direito fundamental e humano inerente ao trabalhador, fundamentado na dignidade humana, devendo ser observado e respeitado pelas empresas.

Saliente-se que em vários países já é reconhecido o direito à desconexão.

Inicialmente, na França, de acordo com Froger-Michon e Jordan (2018), houve a aprovação da chamada Lei El Khomri, que incluiu o direito de desconexão nas atividades laborais dos empregados de empresas que possuam mais que 50 (cinquenta) trabalhadores, devendo as partes acordarem formalmente quais horários os funcionários poderão ou não enviar e-mails, alterando, assim o artigo L. 2242-8, 7º do Código do Trabalho.

Por outro lado, o direito à desconexão foi reconhecido na Lei “*Lavoro Agile*”, na Itália, cuja regra do artigo 19 permitiu a negociação individual entre o empregado e o empregador, devendo regular o direito dos períodos de descanso, bem como estabelecer os limites e formas para aplicação do direito à desconexão. (ITÁLIA, 2017).

Já na Alemanha, conforme Froger-Michon e Jordan (2018), não há uma lei específica sobre o direito à desconexão, uma vez que há várias leis que protegem tanto a saúde física quanto a psicológica dos empregados, estabelecendo, por essência, limites legais quanto à disponibilidade dos trabalhadores. Isso fez com que dispensasse a aprovação de lei específica, deixando a encargo dos acordos coletivos o acordo sobre o direito à desconexão.

Diferentemente dos demais, no Chile, restou reconhecido no artigo 152, “J”, do Código do Trabalho chileno o direito à desconexão, ao dispor que:

Tratando-se de trabalhadores à distância que distribua livremente seu horário ou de trabalhadores excluídos da limitação de jornada de trabalho, o empregador deverá respeitar seu direito a desconexão, garantido o tempo no qual eles não estariam obrigados a responder suas comunicações, ordens, ou outros requerimentos. O tempo de desconexão deverá ser de, ao menos, doze horas contínuas em um período de vinte e quatro horas. Igualmente, em nenhum caso o empregador poderá estabelecer comunicação nem formular ordens ou outros requerimentos em dias de descanso, licença ou feriado anual dos trabalhadores⁵. (CHILE, 2020, tradução nossa)⁶.

Também é importante anotar que em Portugal, apesar de não ter previsão expressa, há normas que garantem o direito à desconexão.

⁵ Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

⁶ Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

Na Constituição Republicana Portuguesa, especificadamente no artigo 59, nº 1, alínea “b”, o direito à desconexão é assegurado na “organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, assim como na alínea “d”, ao estabelecer que quanto “ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.” (PORTUGAL, 2005).

Também há normativas sobre o direito à desconexão no artigo 203, nº 1, do Código de Trabalho de Portugal, que definiu que “o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.” Já o artigo 199, fixou que “entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.”

Por outro lado, o artigo 213, nº 1, do mesmo diploma legal, estabeleceu:

[...] um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. (PORTUGAL, 2009).

Por fim, também restou definido no Código de Trabalho de Portugal no artigo 232, nº 1, que “o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.” (PORTUGAL, 2009).

Note-se, assim, que em vários países, além do reconhecimento do direito à limitação da duração do trabalho e ao tempo autodeterminado, é também reconhecido, expressamente, o direito à desconexão, ao passo que na Alemanha e em Portugal, o direito à desconexão resulta da própria limitação do tempo de trabalho, o que pode ser aplicado no Brasil, na medida em que tempo de trabalho e tempo de autodisponibilidade são faces da mesma moeda, o que significa que, ao limitar a duração do trabalho e estabelecer intervalos e descansos, o legislador conhece, implicitamente, o direito à desconexão, lembrando que, conforme a própria Constituição, há direitos que decorrem do regime e dos princípios por ela adotados (art. 5º, §2º), dentre estes a duração razoável do tempo de trabalho e, com isto, à desconexão.

2.3 Proposta de alteração da disciplina do teletrabalho pela Medida Provisória nº 1.108 de 2022

Após a análise da Lei, necessário se faz tecer comentários acerca da recente tentativa de alteração da disciplina legal do teletrabalho previsto na CLT, com a edição da MP 1.108, apresentada em 25 de março de 2022, cujas disposições serão indicadas a seguir.

O art. 75-B, que fixou o conceito inicial do teletrabalho, teve significativa alteração, contando com a inclusão de 09 (nove) parágrafos, sendo que o §1º foi específico ao tratar do comparecimento do teletrabalhador à sede da empresa, estabelecendo que:

[...] o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 2022).

Vale apontar que este dispositivo flexibiliza a habitualidade do comparecimento às dependências do empregador para que, mesmo que o teletrabalhador compareça de forma habitual, não se descaracterize o contrato.

Já o §2º trata que: “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.” (BRASIL, 2022).

Portanto, são estabelecidas duas formas de prestação de serviços: por jornada e por tarefa.

A previsão no sentido de que o trabalho pode ser realizado por jornada acaba por afastar a aplicação do art. 62, III, vez que é tornada certa a possibilidade de controle da jornada de trabalho, o que, vale ressaltar, já resulta do art. 6º, parágrafo único, da CLT.

O §3º traz a hipótese: “da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação”. (BRASIL, 2022).

Ao excluir o empregado que foi contratado por produção ou tarefa do capítulo que trata da duração de jornada, o Presidente apenas manteve a condição que a Lei nº

13.467/2017 já havia estabelecido anteriormente, qual seja, de excluir o teletrabalhador e o empregado que trabalha remotamente do controle de jornada.

Entretanto, conforme já amplamente tratado neste trabalho, as tecnologias de informação e comunicação permitem não só o controle da jornada, mas também o controle das atividades realizadas pelo empregado.

Com isso, resta clara a manutenção do equívoco normativo pelo Presidente, uma vez que, mesmo excluindo o empregado que trabalha em regime de teletrabalho ou remoto, o controle de jornada pode ser facilmente realizado.

Neste sentido, ao excluir o controle de jornada destes empregados, a MP manteve a falta de proteção necessária ao trabalhador, uma vez que este seguramente irá laborar por longas horas sem que haja o pagamento correspondente do serviço extraordinário, prejudicando, assim a saúde e bem-estar do empregado.

O §4º, por sua vez, trata que: “o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde e nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.” (BRASIL, 2022).

A diferenciação dos cargos se fez necessária tendo em vista, principalmente, que a duração da jornada de trabalho de um empregado que labora no teleatendimento, de acordo com a CLT, é de 6 (seis) horas, enquanto a de um teletrabalhador é, conforme a regra trabalhista, de 8 (oito) horas.

Ao se equiparar as ocupações, pode gerar o dever para empresa em remunerar um empregado que foi contratado para o setor de telemarketing, mas que labora como teletrabalhador.

Calcini e Moraes (2022) afirmam, por sua vez, que este dispositivo foi inserido com o intuito de evitar futuras e indesejadas discussões judiciais.

O §5º estabelece que:

O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL, 2022).

Este parágrafo traz uma importante norma quanto ao tempo à disposição, prontidão e/ ou sobreaviso no regime de teletrabalho, uma vez que retira do empregado a possibilidade de receber remuneração pelo tempo à disposição do empregador.

Ficam, assim, descaracterizadas as horas extraordinárias prestadas em regime de prontidão, sobreaviso ou tempo à disposição e isso acaba por prejudicar o empregado na medida em que não recebe nenhum valor de contraprestação por permanecer à disposição da empresa.

Contudo, verifica-se uma carência legal com relação a proibição expressa do empregador em se comunicar com o teletrabalhador fora da jornada de trabalho, pois qualquer um dos prepostos da empresa pode utilizar, de maneira abusiva ou mesmo sem intenção, as ferramentas fornecidas para o trabalho e realizar o contato com o empregado, seja por meio de e-mail, ligação ou mesmo de mensagens instantâneas e, ainda, sem a remuneração adequada para a compensação.

Também houve a inclusão do §6º, cujo texto passou a permitir: “a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes”. (BRASIL, 2022).

O §7º, por sua vez, dispõe que: “aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado” e será analisado conjuntamente com o §8º, que fixa a possibilidade de se aplicar a legislação brasileira ao trabalhador admitido no Brasil que optou pela “realização de teletrabalho fora do território nacional”, desde que “excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.” (BRASIL, 2022).

Trata-se de outra alteração relevante e ao mesmo tempo polêmica, eis que a Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, em especial no seu art. 3º, inciso II, estabelece que deve ser aplicada a “legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.” (BRASIL, 1982).

Nota-se, assim, que há uma permissão para que as partes estipulem as regras que serão aplicadas no contrato, fazendo com que a obrigatoriedade de se aplicar a norma prevista na Lei nº 7.064/82, em um primeiro momento, seja relativizada, no que tange à aplicação da legislação estrangeira, mesmo que menos favorável ao teletrabalhador.

Por fim, o §9º também merece destaque, pois fixa que: “o acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”, o que timidamente faz referência ao direito à desconexão, vez que determina o respeito da comunicação entre a

empresa e o empregado em todos os repousos legais (repouso semanal, anual (férias), do intervalo para refeição e do intervalo entre uma jornada e outra). (BRASIL, 2022).

A MP 1.108/22 inseriu, ainda, o art. 75-F, para prever expressamente o direito de as empresas concederem preferência aos empregados e empregadas com filhos de até quatro anos de idade e aos empregados com deficiência, na concessão de vagas de teletrabalho ou trabalho remoto, para dar:

[...] prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados e empregadas com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. (BRASIL, 2022).

Também é necessário trazer a análise do artigo 62, III, da CLT, o qual estipulou que o teletrabalhador não está sujeito ao controle de jornada, contradizendo o próprio parágrafo único do artigo 6º da CLT, que prevê a identidade entre os meios de controle do trabalho presencial e à distância, permanecendo a subordinação jurídica do empregado em quaisquer dos meios de trabalho.

Neste ponto, é importante trazer novamente a atual redação do §3º do art. 75-B, incluído pela MP 1.108/2022, o qual determinou tanto a possibilidade de se controlar a jornada de trabalho quanto para controlar o trabalho por meio da execução do serviço ou tarefa, assim como é necessário expor a nova redação do art. 62, III, que exclui do controle de jornada apenas: “os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.” (BRASIL, 2022).

Neste sentido, salientam Moutinho e Elias (2020, p. 226):

[...] a legislação infraconstitucional não pode abolir, tampouco diminuir, os direitos fundamentais trabalhistas, incluindo-se neste rol os direitos distorcidos pela Lei nº 13.467/2017 quanto à limitação de jornada de trabalho (art.7º, XIII, CF), remuneração do serviço pela extrapolação da jornada normal de labor (art. 7º, XVI, CF), assim como redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXI, CF). (MOUTINHO; ELIAS, 2020, p. 226).

Com isso, percebe-se que a Medida Provisória 1.108/2022 procura afastar algumas lacunas existentes na legislação. Entretanto, estas alterações não são suficientes para proteger o teletrabalhador, visto que apenas beneficiam os empregadores, como se dá, por exemplo, com a relativização do controle de jornada.

3 SOLUÇÕES QUE VÊM SENDO IMPLEMENTADAS PARA O ENFRENTAMENTO DAS LACUNAS DO TELETRABALHO NO BRASIL E A NECESSÁRIA COMPARAÇÃO COM A LEI ESTRANGEIRA

Após analisar a disciplina legal do teletrabalho no Brasil, faz-se necessário apontar algumas soluções que vêm sendo adotadas a seu respeito.

O Tribunal Superior do Trabalho – TST – foi pioneiro e regulamentou o teletrabalho por meio da revogada Resolução Administrativa n° 1.499 de 2012.

Nesta Resolução, ficou definindo como requisitos para o exercício do teletrabalho: a estipulação de metas de desempenho diárias, semanais e/ou mensais (art. 3º); a meta de desempenho teria que ser, no mínimo, 15% superiores às estipuladas para os servidores que executavam o mesmo trabalho presencialmente (art. 4º); a faculdade do servidor em regime de teletrabalho, sempre que entender conveniente ou necessário, prestar serviços presencialmente (art. 4º, parágrafo único); o limite máximo de servidores em teletrabalho era de 30% por unidade (art. 5º, inciso III); o monitoramento das atividades realizado por meio de formulário de planejamento e acompanhamento (art. 9º); a obrigação da Secretaria de Saúde e a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas do TST no acompanhamento periódico dos teletrabalhadores, para verificar a adequação das condições de trabalho e saúde do servidor para a continuidade na modalidade de Teletrabalho (art. 9º, §1º);⁷ a limitação do horário de acesso aos sistemas informatizados do TST pelo servidor em teletrabalho, cujo parâmetro ficou fixado o período entre as 06h00 e 22h00 (art. 9º, §3º).⁸ (BRASIL, 2012).

Note-se que, ao contrário do que dispõe o §2º do art. 75-C, que atribui a alteração do regime do teletrabalho ao poder diretivo do empregador, o TST deu um passo além e possibilitou ao teletrabalhador optar por prestar serviços presencialmente na sede do Tribunal.

Diferentemente do art. 75-E da CLT, o TST assumiu, de forma expressa, o encargo de garantir a higidez do ambiente de trabalho do teletrabalhador.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT havia editado a Resolução CSJT n° 109/2012, que regulava o teletrabalho no âmbito da primeira e segunda instâncias da Justiça do Trabalho, estabelecendo, nos artigos. 7º, 8º, 12º e 14º, regras sobre o teletrabalho, merecendo referência o artigo 14, segundo o qual “As unidades participantes do teletrabalho deverão registrar a frequência do período em que os

⁷ Ao adotar esta postura em relação aos funcionários, o TST reconhece que constitui obrigação do empregador, como tomador dos serviços, adotar postura idêntica.

⁸ Com esta postura, o TST acaba por reconhecer o direito à desconexão.

servidores estiverem desenvolvendo suas atividades em regime de teletrabalho nos termos desta Resolução” (BRASIL, 2012), o que aponta no sentido da necessidade de respeito ao direito à desconexão.

Por seu turno, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ - editou a Resolução nº 227/2016, que foi alterada pela Resolução nº 375/2021, também dispendo sobre o teletrabalho, que dispõe, *in verbis*:

Art. 5º Compete ao gestor da unidade indicar, entre os servidores interessados, aqueles que atuarão em regime de teletrabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I – O teletrabalho, integral ou parcial, será permitido a todos servidores, inclusive fora da sede de jurisdição do tribunal, no interesse da Administração, desde que não incidam em alguma das seguintes vedações: (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

~~a) estejam em estágio probatório;~~

a) estejam no primeiro ano do estágio probatório; (Redação dada pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

~~b) tenham subordinados;~~ (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

~~e) ocupem cargo de direção ou chefia;~~ (Revogado pela Resolução nº 371, de 12.2.21)

d) apresentem contraindicações por motivo de saúde, constatadas em perícia médica;

e) tenham sofrido penalidade disciplinar nos dois anos anteriores à indicação;

~~f) estejam fora do país, salvo na hipótese de servidores que tenham direito à licença para acompanhar o cônjuge;~~ (Revogada pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

II – verificada a adequação de perfil, terão prioridade servidores:

a) com deficiência;

b) que tenham filhos, cônjuge ou dependentes com deficiência;

c) gestantes e lactantes;

d) que demonstrem comprometimento e habilidades de autogerenciamento do tempo e de organização;

e) que estejam gozando de licença para acompanhamento de cônjuge;

III – a quantidade de servidores e as atividades que poderão ser executadas em regime de teletrabalho serão definidas por proposta da Comissão de Gestão do Teletrabalho de cada órgão, devidamente justificada, e aprovada por ato de sua respectiva Presidência, observando-se as vedações constantes inciso I; (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

IV – é facultado à Administração proporcionar revezamento entre os servidores, para fins de regime de teletrabalho;

V – será mantida a capacidade plena de funcionamento dos setores em que haja atendimento ao público externo e interno.

§ 1º O regime previsto neste ato não deve obstruir o convívio social e laboral, a cooperação, a integração e a participação do servidor em regime de teletrabalho, incluída a pessoa com deficiência, nem embarçar o direito ao tempo livre.⁹

§ 2º Recomenda-se que os órgãos do Poder Judiciário fixem quantitativo mínimo de dias por ano para o comparecimento do servidor à instituição, para que não deixe de vivenciar a cultura organizacional ou para fins de aperfeiçoamento, no caso de não estar em regime de teletrabalho parcial.

§ 3º Os órgãos do Poder Judiciário devem priorizar os servidores que desenvolvam atividades que demandem maior esforço individual e menor

⁹ Nota-se, aqui, a preocupação em relação ao respeito ao direito à desconexão.

interação com outros servidores, tais como: elaboração de minutas de decisões, de pareceres e de relatórios, entre outras.

§ 4º As unidades de saúde e de gestão de pessoas podem auxiliar na seleção dos servidores, avaliando, entre os interessados, aqueles cujo perfil se ajuste melhor à realização do teletrabalho.

§ 5º A participação dos servidores indicados pelo gestor da unidade condiciona-se à aprovação formal da Presidência do órgão ou de outra autoridade por ele definida.

§ 6º Aprovados os participantes do teletrabalho, o gestor da unidade comunicará os nomes à área de gestão de pessoas, para fins de registro nos assentamentos funcionais.

§ 7º O servidor em regime de teletrabalho pode, sempre que entender conveniente ou necessário, e no interesse da Administração, prestar serviços nas dependências do órgão a que pertence.

§ 8º Os órgãos do Poder Judiciário disponibilizarão no seu sítio eletrônico, no Portal da Transparência, os nomes dos servidores que atuam no regime de teletrabalho, com atualização mínima semestral.

§ 9º O servidor beneficiado por horário especial previsto no art. 98 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou em legislação específica poderá optar pelo teletrabalho, caso em que ficará vinculado às metas e às obrigações da citada norma.

§ 10. O servidor que estiver no gozo de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, previsto no art. 84 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ou em legislação específica, caso opte pela realização do teletrabalho, deverá dela declinar, para voltar ao exercício efetivo do cargo. (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

§ 11. Fica expressamente autorizado o teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário no exterior desde que no interesse da Administração. (Incluído pela Resolução nº 298, de 22.10.2019)

Art. 6º A estipulação de metas de desempenho (diárias, semanais e/ou mensais) no âmbito da unidade, alinhadas ao Plano Estratégico da instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado para cada servidor são requisitos para início do teletrabalho.

§ 1º Os gestores das unidades estabelecerão as metas a serem alcançadas, sempre que possível em consenso com os servidores, comunicando previamente à Presidência do órgão ou a outra autoridade por esta definida.

§ 2º A meta de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre. (Alterado pela Resolução nº 298, de 22.10.2019).¹⁰

§ 3º O plano de trabalho a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I – a descrição das atividades a serem desempenhadas pelo servidor;

II – as metas a serem alcançadas;

III – a periodicidade em que o servidor em regime de teletrabalho deverá comparecer ao local de trabalho para exercício regular de suas atividades;

IV – o cronograma de reuniões com a chefia imediata para avaliação de desempenho, bem como eventual revisão e ajustes de metas;

V – o prazo em que o servidor estará sujeito ao regime de teletrabalho, permitida a renovação. (BRASIL, 2016).

Nesta Resolução, diferentemente da lacuna que existe na CLT, o CNJ trouxe disposição importante quanto a periodicidade do comparecimento do servidor à instituição para que este vivencie a cultura organizacional e/ou se capacite para o

¹⁰ Aqui, o teletrabalho implica em ônus para o trabalhador, no pressuposto de que o teletrabalho lhe traria vantagens.

aperfeiçoamento na carreira, motivando, assim, o desenvolvimento do profissional e o entrosamento da equipe do trabalho presencial com a do trabalho remoto, evitando-se, assim, que o funcionário se sinta isolado e sem perspectiva de crescimento profissional.

Outro destaque se dá quanto à fixação de metas para que o trabalhador seja efetivamente produtivo à empresa.

Conforme já foi tratado neste trabalho, ressalta-se novamente que o teletrabalho é uma ferramenta que potencializa a produtividade, uma vez que o teletrabalhador ou empregado no regime de trabalho remoto tem certa autonomia para gerenciar o tempo de trabalho e não precisa gastar tempo durante um deslocamento.

Com isso, há o aumento de horas líquidas laboradas e, conseqüentemente, da produtividade.

Neste sentido, apesar da escassa regulamentação do teletrabalho, a Nota Técnica nº 17/2020 emitida pelo Ministério Público do Trabalho – MPT, indicou 17 (dezesete) diretrizes de como empregados e empregadores devem proceder para respeitarem a legislação que existe sobre o teletrabalho, a saber:

1. RESPEITAR a ética digital no relacionamento com os trabalhadores e trabalhadoras, preservando seu espaço de autonomia para realização de escolhas quanto à sua intimidade, privacidade e segurança pessoal e familiar, bem como em relação à obtenção, armazenamento e compartilhamento de dados fornecidos pelos empregados e empregadas, sem prejuízo, neste último caso, das exigências legais aplicáveis (artigos 216, III, 221, IV, da CRFB);¹¹
2. REGULAR a prestação de serviços em regime de teletrabalho, mesmo no período de medidas de contenção da pandemia da COVID-19, por meio de contrato de trabalho aditivo por escrito, tratando de forma específica sobre a duração do contrato, a responsabilidade e a infraestrutura para o trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas relacionadas ao trabalho realizadas pelo empregado, nos termos da legislação trabalhista, da legislação aplicável à administração pública e das limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, observando que:
 - 2.1 O teletrabalho deve ser exercido em condições de qualidade de vida e de saúde do trabalhador, abrangendo não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho;
 - 2.2. O teletrabalho exige necessariamente adaptação e treinamento (principal e complementar necessário), incluindo treinamento mínimo para o teletrabalho para fins de qualificação e motivação das pessoas, de forma a que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
 - 2.3. O teletrabalho exige comunicação e cooperação em toda a rede na qual se insere, seja no âmbito das equipes, dos grupos de trabalho, das chefias e de todos os demais níveis, inclusive o direito de o trabalhador ser informado periodicamente sobre o resultado do seu trabalho, atividades a desempenhar, e outras questões objetivas;
3. OBSERVAR os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de

¹¹ Trata-se de recomendação salutar, que deve ser acolhida pelo legislador.

trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho online), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública.

4. GARANTIR ao trabalhador em teletrabalho e em especial no telemarketing, a aplicação da NR 17, anexo II, prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, para introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores (no item 3.4), a garantia de pausas e intervalos par a descanso, repouso e alimentação, de forma a impedir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombro, dorso e membros superiores; com a devida adequação da equipe às demandas da produção, de forma a impedir sobrecarga habitual ao trabalhador (5.2 a 5.4).¹²

5. OFERECER apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e aos trabalhadores para realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais, nos termos da Convenção 142 da OIT e art. 205 da Constituição da República.

6. INSTRUIR os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças, físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como adotar medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais.¹³

7. OBSERVAR a jornada contratual na adequação das atividades na modalidade de teletrabalho e em plataformas virtuais, com a compatibilização das necessidades empresariais e das trabalhadoras e trabalhadores responsabilidades familiares (pessoas dependentes sob seus cuidados) na elaboração das escalas laborais que acomodem as necessidades da vida familiar, especialmente nutrizes, incluindo flexibilidade especial para trocas de horário e utilização das pausas (NR 17, Anexo II, 5.1.2.1).

8. ADOPTAR modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repouso legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (Bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015.

9. GARANTIR o respeito ao direito de imagem e à privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, seja por meio da orientação da realização do serviço de forma menos invasiva a esses direitos fundamentais, oferecendo a realização da prestação de serviços preferencialmente por meio de plataformas informáticas privadas, avatares, imagens padronizadas ou por modelos de transmissão online.

10. ASSEGURAR que o uso de imagem e voz, seja precedido de consentimento expresso das trabalhadoras e trabalhadores, principalmente quando se trata de produção de atividades a ser difundido em plataformas digitais abertas em que seja utilizado dados pessoais (imagem, voz, nome) ou material produzido pelo profissional.

11. GARANTIR a observação de prazo específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia da COVID-19 para uso do material produzido pela mão de obra subordinada, quando tiver havido alteração da forma de prestação contratual por força daquelas medidas.

¹² Nota-se, neste particular, especial atenção para com a saúde dos teletrabalhadores.

¹³ Ressaltou-se, neste particular, as obrigações do empregador no teletrabalho.

12. GARANTIR o exercício da liberdade de expressão da trabalhadora ou trabalhador, ressalvadas ofensas que caracterizem calúnia, injúria e difamação;

13. ESTABELECER política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19, com garantia de posterior isolamento e contato dos serviços de saúde na identificação de casos suspeitos;

14. GARANTIR que o teletrabalho, na forma da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) seja oferecido ao idoso sempre de forma a favorecer a sua liberdade e direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas;

15. ASSEGURAR que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência, obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira, com reintegração da pessoa na sociedade, garantindo-se acessibilidade, adaptação e desenho universal, conforme artigo 2º do Decreto 6.949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), com status de Emenda Constitucional, na forma do artigo 5º, § 3º, da CRFB e Lei 13.146/2015;

16. ADOPTAR mecanismo de controle da jornada de trabalho da trabalhadora ou trabalhador para o uso de plataformas digitais privadas ou abertas na realização de atividade capacitação, a qual é incompatível com medidas de redução da jornada de trabalho ou de suspensão do trabalho, nos termos da Medida Provisória n. 936/2020;

17. ESTIMULAR a criação de programas de profissionalização especializada para a mão de obra dispensada, podendo contar com apoio do poder público, para o caso de a automação e a automatização das atividades resultar em eliminação ou substituição significativa da mão de obra, nos termos do art. 7º, XX VII, da CRFB. (BRASIL, 2020).

Esta Nota Técnica do MPT deve servir de parâmetro de ação para os empregadores e para o próprio legislador, por estar em sintonia com as especificidades do teletrabalho.

Ressalte-se que a Nota Técnica recomenda a observância da jornada contratual do teletrabalhador, enquanto a CLT enquadra o empregado no capítulo que exclui o controle de jornada e não permite a remuneração por eventual elastecimento da jornada, bem como consta da Nota Técnica, ainda, que o empregador deve assegurar o direito à desconexão do teletrabalhador. (BRASIL 2020).

Verifica-se que o ponto central das orientações acima converge para a tratativa dos cuidados e supervisão da estação de trabalho do teletrabalhador, determinando que a responsabilidade de aquisição de equipamentos para o exercício do trabalho seja do órgão público, assim como fixa metas superiores as do servidor que trabalha presencialmente, com o intuito de aferir a produtividade do serviço prestado, além de fixar limitação do horário para acessar o sistema do órgão ao qual pertence e, ainda, estimular o comparecimento da pessoa ao local de trabalho, para se inserir ao convívio social e inibir o isolamento.

Tais diretrizes básicas são essenciais para assegurar um trabalho minimamente digno, saudável e seguro ao teletrabalhador, mesmo que a legislação seja silente nestes aspectos.

Todas estas normas convidam a uma reflexão séria sobre o teletrabalho e seus efeitos, em especial sobre a saúde do trabalhador e o seu direito à desconexão, o que, como dito, ganha ainda mais relevância quando se trata do trabalho feminino.

Com isso, o instituto merece maior atenção pelo legislador pátrio, que deveria estabelecer regulamentação mais robusta para o exercício do teletrabalho, assim como o já consolidado na legislação de outros países, com o intuito de resguardar tanto a saúde quanto a segurança do teletrabalhador sendo, dessa forma, imperioso realizar uma comparação da legislação estrangeira com a brasileira, para, assim, indicar quais ajustes mínimos seriam necessários realizar nas lacunas legislativas existentes, o que se passa a elucidar a seguir.

3.1 Teletrabalho no direito comparado

A análise do Direito comparado, além de trazer à luz as soluções que têm sido adotadas em relação ao teletrabalho, pode auxiliar na construção de soluções para os vários questionamentos que esta modalidade de trabalho susta no Brasil.

O berço da legislação que envolve o teletrabalho se encontra na Europa e, por essa razão, o estudo será concentrado no exame comparativo entre os estatutos normativos europeu e brasileiro.

Primeiramente, ressalta-se que a Comissão Europeia, em 2001, consoante Moutinho e Elias (2020, p. 224):

[...] propôs um acordo voluntário para melhorar as relações de trabalho dos trabalhos flexíveis, com o intuito de buscar maior produtividade e competitividade das empresas, além de estabelecer o equilíbrio necessário entre flexibilidade e seguridade. (MOUTINHO; ELIAS, 2020, p. 224).

No entanto, ainda segundo Moutinho e Elias (2020, p. 224), a Comissão apenas formalizou o chamado Acordo-Marco Europeu para “estabelecer um marco geral a nível europeu” em 2002. Destaca-se que este Acordo: “estabeleceu as condições mínimas para as atividades de teletrabalho em toda a Europa, fixando, assim, normas básicas para a implementação nos Estados membros”.

Para uma melhor compreensão da profundidade das regras trazidas pelo Acordo, é necessário analisar ponto a ponto das disposições trazidas, para realizar, assim, um paralelo entre as disposições legais existentes no Brasil e na Europa.

Passa-se, dessa forma, para esta análise.

O Acordo garante expressamente que as condições do emprego de um teletrabalhador devem ser iguais as do trabalhador presencial, devendo ser preservado o critério da voluntariedade na contratação do teletrabalhador, ou seja, não pode ser imposto ao empregado ou ser utilizado como motivo de sanção. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

No Brasil, por sua vez, o teletrabalho pode ser imposto ao trabalhador. Não obstante a legislação pátria exigir acordo entre as partes para alteração do regime de trabalho (art. 75-C, §1º, CLT) quando a mudança for do trabalho presencial para o teletrabalho, no ato da contratação esta modalidade de contratação poderá ser imposta. Além disso, a tomada de decisão a respeito do retorno das atividades para o presencial cabe exclusivamente à empresa (art. 75-C, §2º, CLT).

Foi estabelecido, ainda, no Acordo Europeu, que os equipamentos utilizados pelo teletrabalhador devem ser apropriados às funções, ou seja, a empresa deve garantir que tenham a altura indicada de mesa ou superfície de trabalho, recomendações sobre visor e teclado, cadeira e meio ambiente, bem como a ter a iluminação no local de trabalho, devendo ser observado os limites de ruído, calor, radiação e umidade. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

Já no ordenamento jurídico brasileiro, o art. 75-D da CLT determina que:

a 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.

Verifica-se que a norma deixa, mais uma vez, a encargo da empresa a definição dos critérios para cumprir o dispositivo, podendo, assim, atribuir ao empregado os custos do negócio.

A Europa também resguardou o direito à vida privada do empregado, ou seja, o empregador deve respeitar a intimidade do teletrabalhador. Este aspecto é diretamente ligado ao direito à saúde e seguridade do teletrabalho, sendo que o empregador deve

proporcionar condições mínimas indispensáveis a um desempenho correto da função, do ponto de vista da saúde e segurança do trabalho. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

Além disso, o Acordo também inclui a necessidade de as empresas realizarem inspeções de segurança e saúde na casa do empregado, desde que tenha um agendamento prévio e que seja mediante o consentimento do empregado. Além disso, o Acordo Europeu disciplina que as condições devem estar definidas claramente em contrato e, se o teletrabalho se realizar regularmente, o empregador deve cobrir os custos diretamente ligados ao trabalho e que a empresa disponibilizará o apoio técnico que o teletrabalhador necessita, devendo o trabalhador zelar pelos equipamentos que foram confiados a ele. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

Ao contrário, no Brasil, o empregador apenas tem a obrigação de informar expressa e ostensivamente sobre as questões de segurança e saúde do trabalho para evitar doenças e acidentes do trabalho (art. 75-E, CLT), eximindo a empresa, em um primeiro momento, de qualquer responsabilidade sobre a integridade do ambiente do trabalho de um teletrabalhador.

Ocorre que, segundo Brito Filho e Garcia (2019, p. 81): “o novel dispositivo, senão inócuo, é gravemente prejudicado em sua efetividade, pois não há garantias de que o local de exercício da atividade laboral é adequado para esta finalidade”.

Dessa forma, infere-se que a redação deste artigo deixa um enorme vazio e desprotege o teletrabalhador ao não regulamentar a forma que o empregador efetivamente garantirá um meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Entretanto, a proteção do trabalhador vai muito além da CLT, uma vez que, segundo as lições de Almeida e Almeida (2017, p. 97), a Constituição da República de 1988 – CR/88 concede *status* de direito fundamental aos direitos trabalhistas, ao estabelecer “que a Ordem Econômica está fundada na valorização do trabalho (art. 170) e que a Ordem Social tem por base o primado do trabalho (art. 193).”

Portanto, vale destacar, ainda pelos ensinamentos de Almeida e Almeida, no sentido de que:

A Constituição, ao vincular a atividade econômica à garantia de uma existência digna para todas as pessoas (art. 170, caput), impõe que o Direito do Trabalho seja criado, interpretado e aplicado sob esta perspectiva, o que, inclusive, atrai para o contexto da relação de emprego os direitos fundamentais de que o trabalhador é titular pela sua condição de pessoa e cidadão. (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 97).

Assim, mesmo diante dessa fragilidade da lei trabalhista, o art. 7º, inciso XXII, CR/88, garante que os teletrabalhadores tenham um meio ambiente de trabalho no qual haja a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, devendo a empresa adotar meios de fiscalização e proteção ostensiva ao local da prestação de serviços de qualquer empregado, inclusive os teletrabalhadores. (BRASIL, 2020).

A organização do trabalho também foi estabelecida no Acordo, disciplinando que a gestão do tempo do teletrabalhador será realizada por ele próprio, mas, em contrapartida, a carga de trabalho e a cobrança dos resultados de um teletrabalhador devem ser equivalentes à dos empregados presenciais. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

Contrariamente, o art. 62, III, da CLT exclui o teletrabalhador ou o trabalhador remoto do controle de jornada, isto é, não há limite de jornada e, conseqüentemente, não há o pagamento de horas extraordinárias pelo labor além da carga horária normal de trabalho.

Inicialmente, este artigo vai de encontro com o previsto no próprio parágrafo único do art. 6º da CLT, o qual estabelece que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011). Ou seja, a prestação de serviços por meios telemáticos e informatizados (teletrabalho) permite o controle dos serviços prestados e, com isto, da jornada de trabalho.

A própria Medida Provisória 1.108/22 aponta neste sentido, ao aduzir à contratação para exercer as atividades dentro de determinada jornada. Assim, uma jornada pode ser estabelecida e, como já demonstrado, pode ser controlada à distância.

Como aduz Viana, no teletrabalho, o trabalhador pode sofrer cobranças constantes por meio da própria máquina (VIANA, 2004, p. 163). Dito de outro modo, os meios telemáticos e informatizados permitem a adoção do regime de teletrabalho e, também, o controle da jornada do trabalhador.

Também prevê o Acordo Europeu que o empregador promoverá “medidas para prevenir o isolamento do teletrabalhador em relação aos outros trabalhadores da empresa”¹⁴, como, por exemplo, proporcionar encontros regulares entre os funcionários,

¹⁴ Medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador em relación con los otros trabajadores de la empresa.

assim como permitir o acesso às informações da empresa ao teletrabalhador. (EUROPEAN COMMISSION, 2002, tradução nossa).

Trata-se de medida salutar, que procura responder a um aspecto negativo do teletrabalho, que possui aspectos individuais (isolamento como causador de adoecimento) e coletivos (encontros regulares como momento de construção de solidariedade).

A formação do teletrabalhador também foi prevista no Acordo, no sentido de que a empresa deve possibilitar a formação do teletrabalhador e permitir a ascensão profissional, assim como dar as mesmas oportunidades a todos aos empregados, sejam teletrabalhadores por produção, tarefa ou por jornada ou empregados presenciais. (EUROPEAN COMMISSION, 2002).

Novamente, trata-se de medida salutar. A constante evolução dos meios telemáticos e informatizados exige constante aperfeiçoamento. Fomentar a formação e capacitação do teletrabalhador é, portanto, uma forma de protegê-lo.

Além disso, o Acordo também prevê a proteção de dados do teletrabalhador, cuja tarefa cabe à empresa, devendo o empregador informar os limites de uso das ferramentas de trabalho para o empregado. O teletrabalho não pode implicar ofensa à vida privada dos trabalhadores.

A adoção desta perspectiva no Brasil é indispensável, à luz da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

Inicialmente, vale pontuar que a LGPD garante a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, isto é, toda e qualquer pessoa física. (BRASIL, 2018).

Neste sentido, no rol do art. 2º da LGPD, a empresa é obrigada a proteger o direito de liberdade à informação do titular de dados quanto ao tratamento dos respectivos dados pessoais, cuja imposição, por sua vez, recai não só com relação aos dados pessoais dos clientes, mas, conforme já mencionado anteriormente, abrange todas as pessoas físicas, incluindo, assim, os trabalhadores e, por consequência, os teletrabalhadores. (BRASIL, 2018).

A proteção de dados, vale ressaltar, constitui um direito fundamental, como decorre do inciso LXXIX do art. 5º, estabelecendo que: “é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais”. (BRASIL, 2018).

Com isso, verifica-se a necessidade da regulamentação específica brasileira quanto aos limites de uso e acessos nas ferramentas de trabalho do teletrabalhador, para garantir o direito à informação do empregado sobre quais são os níveis de acesso que a empresa tem – ou pode deter – e de que maneira isto é ou poderá ser utilizado, cumprindo, assim, os fundamentos trazidos pela LGPD. (BRASIL, 2018).

Dessa maneira, percebe-se que os direitos mínimos a um bom desempenho do teletrabalho foram cuidadosamente detalhados no Acordo-Marco Europeu, enquanto na legislação trabalhista brasileira, mal temos ferramentas específicas para a implementação, com boas condições de trabalho, de um teletrabalho minimamente digno, protegido e que irá resguardar a saúde de um teletrabalhador.

Nota-se, em suma, que na Europa há uma maior preocupação com os impactos do teletrabalho na vida dos trabalhadores, o que pode e deve servir de parâmetro para o legislador brasileiro.

4 CONSEQUÊNCIAS DO TELETRABALHO PARA O TRABALHADOR E A NECESSÁRIA ADOÇÃO DE NORMAS PROTETIVAS

Após examinada a disciplina legal do teletrabalho no Brasil e compará-la com a adotada em outros países, cumpre chamar a atenção para a necessidade de reforçar a proteção do teletrabalhador.

O surgimento de novas formas de trabalho torna necessária a ação legislativa visando a proteção dos trabalhadores. A redução de custos, pela utilização de meios telemáticos e informatizados não pode implicar a negativa do direito a condições de trabalho que promovam e respeitem a dignidade humana do trabalhador.

Aliás, a adoção de medidas protetivas neste contexto constitui um mandamento constitucional, não só pelo reconhecimento do valor social do trabalho, como, principalmente, em face do disposto no art. 7º, incisos XXII e XXVII, que alude ao direito à adoção de medidas voltadas à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde higiene e proteção, como também à proteção em face da automação, o que pode ser entendido como proteção em face das novas técnicas de produção.

Ao progresso nas formas de produção deve corresponder o progresso nas formas de proteção do trabalhador.

Para exame desta problemática, é adotado como ponto de partida o Relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em conjunto com à *Eurofound*, em 2017. (ILO, 2017).

4.1 Aspectos positivos e negativos do teletrabalho

Em relação ao teletrabalho são apontadas vantagens e desvantagens para empregado e empregador. A seguir serão indicadas e comentadas algumas considerações sobre os aspectos positivos e negativos do teletrabalho, o que se fará a partir de relatório elaborado pela OIT.

A OIT elaborou relatório a respeito de trabalhar a qualquer tempo e em qualquer lugar – *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, no qual consigna

que, no teletrabalho, há uma maior flexibilidade de horários do teletrabalhador, que pode ajustar o melhor horário para cumprir as próprias atividades contratuais. (ILO, 2017).

Esta constitui, no entanto, uma possibilidade apenas teórica, vez que o volume de trabalho imposto ao trabalhador pode implicar, na verdade, impossibilidade de ele dispor livremente do seu tempo de trabalho e vida.

O relatório revela que há uma maior autonomia e, conseqüentemente, produtividade do empregado, pois, ao organizar o próprio horário, aumenta a própria autonomia em decidir de que forma é melhor exercer as atividades e, assim, conseqüentemente, aumenta a produtividade nos resultados. (ILO, 2017).

No entanto, como dito anteriormente, a liberdade do trabalhador é apenas aparente, em especial porque ele pode ser controlado à distância, como resulta do art. 6º, parágrafo único, da CLT. Ademais, a maior produtividade pode se dar, na verdade, na transformação do tempo livre em tempo à disposição do empregador.

Ainda consoante o relatório em destaque, no trabalhar à distância, o teletrabalhador não precisa se deslocar para a sede da empresa, o que elimina o custo empresarial neste aspecto (ILO, 2017). Este é, sem dúvida, um benefício para o empregador, ao qual corresponde, porém, um sacrifício para o trabalhador: sua residência é transformada em um verdadeiro apêndice da empresa.

O relatório também apresenta que há um melhor equilíbrio entre a vida privada e a profissional do empregado, tendo em vista que este consegue administrar a vida privada e a profissional da maneira que melhor atender às necessidades do dia a dia. (ILO, 2017).

Trata-se de mais uma mera suposição, vez que o volume de trabalho exigido do trabalhador pode resultar em exigência de transformar o tempo de vida em tempo de trabalho.

Outro viés que o documento trata é sobre a redução do custo com as despesas de um local físico que abrigue todos os empregados que laboram para a empresa. (ILO, 2017). Mais uma vez, a vantagem do empregador é uma desvantagem do empregado: o empregador transfere para o trabalhador os custos relativos ao local da prestação de serviços (aquisição ou locação de imóvel, recolhimento de tributos, gastos com energia elétrica e água, por exemplo).

Também, de acordo com o relatório, há uma grande economia com o pagamento de horas extras, uma vez que o teletrabalho, conforme já explorado, é excluído do

controle de jornada, portanto, não há o custo com eventuais elastecimentos da jornada. (ILO, 2017). Note-se que o que a OIT aponta como vantagem para o empregador é uma desvantagem para o trabalhador: este poderá ser obrigado, para cumprir as suas obrigações, a uma longa jornada de trabalho, sem direito ao recebimento de horas extras.

Brito Filho e Garcia (2019, p. 80) aduzem sobre vantagens e desvantagens do teletrabalho que:

[...] para o empregador, que conseguiria reduzir os custos da atividade produtiva, tanto por não ter a obrigação de propiciar um espaço físico que suporte a totalidade de seus empregados, quanto por não ter de arcar com o deslocamento dos mesmos e com o pagamento de horas extras; e para o trabalhador, que gozaria de maior liberdade para estipular seu horário de trabalho, conciliando melhor suas atividades pessoais e profissionais – tendo em vista a flexibilidade de horários permitida legalmente, [...] além de contar com a comodidade de exercer seu trabalho na sua residência. (BRITO FILHO; GARCIA, 2019, p. 80).

No entanto, como foi dito anteriormente, as vantagens do empregador implicam desvantagens para o trabalhador.

Como aduz Márcio Túlio Viana (1999, p. 175),

graças à automação, à informática, aos novos métodos de organização e ao terror do desemprego, oito horas de trabalho podem exigir o esforço de doze. O operário de qualidade total economiza para o empregador contratos novos e horas-extras: melhor do que elastecer a jornada é intensificar o trabalho dentro dela. (VIANA, 1999, p. 175).

A propósito, o relatório da OIT acima referido consigna que o teletrabalho possui consequências, iniciando-se pelo aumento da tendência em trabalhar mais horas no dia, uma vez que não há limitação da jornada do teletrabalhador, suprimindo, inclusive, as pausas necessárias durante o labor. (ILO, 2017). Em ambiente de desemprego estrutural e crescente, a realização de horas extras, que no caso significa trabalho não remunerado, pode ser um modo que o trabalhador acredita ser necessário para manter o emprego.

Ainda consoante a OIT, existe a possibilidade de o empregado acabar realizando uma sobreposição entre o trabalho remunerado e vida pessoal, dedicando ainda mais horas ao trabalho e elevando, assim, o nível de estresse do teletrabalhador. (ILO, 2017). Com efeito, para manter o emprego, o trabalhador pode sacrificar o seu tempo de vida em favor do tempo de trabalho.

Já Batalha (2018, p. 100-106) acrescenta que o teletrabalho também impede a socialização do teletrabalhador com os demais empregados, uma vez que aquele se mantém fora do convívio social empresarial, isolando-o do convívio sócio laboral.

Trata-se, agora, de uma consequência do teletrabalho para o agir coletivo dos trabalhadores. A solidariedade entre trabalhadores está, em grande medida, relacionada à sua presença no mesmo local de trabalho. Limitar esta presença atenta contra a solidariedade e, deste modo, contra a organização dos trabalhadores e a sua atuação coletiva, o que resulta em benefício dos empregadores.

Ademais, como asseveram Fonseca e Pérez-Nebra (2012, p. 314), esse quadro de isolamento profissional faz com que os teletrabalhadores acabem por contrair diversos transtornos mentais, em especial a depressão como consequência mais suscetível.

Ademais, como salientam Filho e Garcia (2019, p. 76 e 81), longas horas de trabalho e falta de estrutura ergonômica, no tocante a posição e esforços repetitivos causam um aumento exponencial de riscos no teletrabalho.

Isto se dá, especialmente porque, como assinala Souza Junior (2018, p 111), os trabalhadores

[...] tendem a labutar longas horas sem qualquer pausa, inclusive pela madrugada e finais de semana. Também são mais propensos a atuar em ambientes com pouca luminosidade, temperatura imprópria, postura inadequada e em execução de movimentos repetitivos e tarefas monótonas. (SOUZA JUNIOR, 2018, p. 111).

Vale ressaltar que os efeitos do teletrabalho são ainda mais acentuados em relação à mulher.

Com efeito, a mulher, em especial a casada, que é obrigada a conciliar os trabalhos de cuidados e domésticos com a sua atividade profissional, ainda têm que conviver, no mesmo ambiente, com trabalho de cuidado e doméstico e atividade profissional, o que torna praticamente impossível distinguir o seu tempo de vida fora do trabalho e de trabalho.

Como assinala Teodoro (2017, p. 4), é patente a “ausência de uma divisão harmônica dos afazeres domésticos e dos cuidados com os filhos”, o que submete a mulher a uma sobrecarga de trabalho, “em razão das tarefas domésticas e do cuidado com a prole” resultando em “verdadeira segunda jornada de trabalho”.

Daí, também segundo Teodoro (2017, p. 5), a necessidade de combater a desigualdade no tratamento das relações de trabalho entre homens e mulheres, o que,

como dito, se acentua quando se trata do teletrabalho, lembrando que esta proteção é também um mandamento constitucional, como decorre do art. 7º, inciso XX, que reconhece às mulheres o direito à proteção no mercado de trabalho. O direito à proteção no mercado de trabalho não diz respeito apenas à relação entre empregados e empregadores, mas deve levar em conta a realidade social das trabalhadoras, o que inclui os efeitos da divisão sexual do trabalho.

Neste sentido, vale destacar que, em pesquisa realizada pelo IBGE, foi apurado, em 2019, que as mulheres se dedicaram quase que o dobro de tempo a mais que os homens para realizar os afazeres domésticos e de cuidados, sendo este número de 21,4 horas semanais contra 11 horas semanais. Soma-se a este fato, com o teletrabalho, a impossibilidade, já ressaltada, de distinguir tempo de trabalho e em tempo de vida fora do trabalho.

Conforme estudo realizado pelo Estudo Longitudinal da Saúde do Adulto – ELSA-Brasil (SIQUEIRA, 2021, *on-line*), no qual foram entrevistadas 5.639 pessoas, das quais 48% informaram que houve um crescimento nas atividades profissionais dentro de casa, apontando certas dificuldades para conciliar e administrar a rotina diária, bem como cerca de 1/3 dos entrevistados afirmaram não terem controlado os intervalos para pausas, tampouco “eram capazes de definir em quais dias deveriam trabalhar ou estabelecer a hora de começar e terminar as atividades”.

Em estudo realizado pelo *Época Negócios* (2020), foi constatado que mulheres com filhos de até 5 anos perdem mais tempo produtivo no teletrabalho, ao passo que a cada 1 hora de trabalho prestado, 26 minutos são improdutivos devido à jornada excessiva.

Como adverte Teodoro,

A consolidação da participação da mulher no mercado de trabalho não significou igualdade de condições e de oportunidades de trabalho em relação aos homens. Diferenças salariais, ocupação de cargos inferiores e discriminações de várias espécies são alguns exemplos do tratamento diferenciado que é destinado às mulheres no mercado de trabalho. (TEODORO, 2017, p. 8).

Outro ponto de grande impacto no teletrabalho desenvolvido durante a pandemia pelas mulheres, ressaltado por Andrade e Souza, (2021, p. 10), diz respeito ao aumento de casos de violência doméstica, uma vez que muitas mulheres passaram a permanecer

mais tempo com seus maridos ou companheiros e isso aumenta a dificuldade em pedir ajuda aos familiares e/ou autoridades.

Realizados estes registros quanto ao trabalho da mulher, vale ressaltar que o relatório da OIT, já referido, registra aumento de estresse, insônia e Síndrome de Burnout (ou Síndrome do Esgotamento Profissional) nos teletrabalhadores.

Neste sentido, 41% dos teletrabalhadores alegam ter algum problema de saúde mental enquanto esse percentual é de 25% dos trabalhadores presenciais, assim como 42% das pessoas que trabalham integralmente no teletrabalho relataram dificuldade para dormir à noite toda, acordando várias vezes à noite, enquanto este percentual é de 29% dos funcionários presenciais. (ILO, 2017).

No estudo, foi constatado que as principais causas para estas enfermidades são o prolongamento da jornada no teletrabalho, sendo que 61% dos trabalhadores na França declararam que trabalham mais e que o tempo de deslocamento foi convertido em horas efetivas de trabalho, bem como apontou uma sobreposição do emprego à vida privada, apurando que 84% dos teletrabalhadores na França declararam que a produtividade aumentou em razão desta sobreposição. (ILO, 2017).

Com base nos resultados apresentados, a OIT recomendou que o teletrabalho seja adotado

Em tempo parcial, com o objetivo de ajudar as pessoas que trabalham em casa ou em outros lugares a manter vínculos com seus colegas de trabalho e melhorar seu bem-estar, e restringir o trabalho a distância informal e suplementar envolvendo longas horas de trabalho. (ILO, 2017).

A Medida Provisória 1.108/2022 atende em parte às recomendações da OIT, uma vez que traz no bojo da norma o teletrabalho por jornada, o qual tem a limitação constitucional de 08 (oito) horas de labor diária ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais expressamente garantida, permitindo, assim, que haja horário certo de início e fim da jornada, bem como o pagamento nos casos de elasticidade da jornada.

Vale ressaltar que a OIT elaborou novo Relatório em 2021, que trata do trabalho no contexto da pandemia da COVID-19 no segundo trimestre de 2020, no qual registra que cerca de 23 milhões de pessoas foram alocadas no teletrabalho tanto na América Latina quanto no Caribe (ILO, 2021).

O Relatório de 2021 também apurou que houve um salto na migração do trabalhador para o teletrabalho, que saiu do quantitativo de 3% (três por cento) dos trabalhadores assalariados para cerca de 20% a 30% (ILO, 2021).

Com isso, o Relatório ressaltou que “sem os controles adequados, trabalhar em casa pode levar a relações de trabalho que não reconhecem a dependência e, portanto, a aumentos no trabalho autônomo ou relações de trabalho disfarçadas.” (ILO, 2021)

Assim, verifica-se a importância de se regulamentar o instituto do teletrabalho de forma mais ampla e protetiva ao trabalhador no Brasil, para garantir não só condições melhores no desempenho das atividades quanto à saúde e segurança do empregado, limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão, mas também para evitar a precarização do teletrabalhador (ILO, 2021).

Por fim, foi recomendado no Relatório de 2021 que os países adotem algumas medidas para enfrentar os desafios que o teletrabalho ainda apresenta, quais sejam

Princípio da voluntariedade e acordo entre as partes; organização e horário de trabalho; segurança e saúde no trabalho; equipamentos e itens de trabalho; proteção do direito à privacidade dos(as) trabalhadores(as); dimensão de gênero e teletrabalho; o papel dos atores sociais; relação de trabalho e cumprimento da legislação.

Por essa razão, é de suma importância a implementação de regras mais específicas e protecionistas ao teletrabalhador, para resguardar não só a saúde física, mas principalmente a saúde psíquica do empregado, e, ainda, para garantir os direitos à limitação de jornada, meio ambiente do trabalho hígido, direito à desconexão e participação efetiva nas atividades empresariais.

CONCLUSÃO

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação faz com que surjam novos modos de prestação de serviços, o que exige a edição de normas que as disciplinem de forma a proteger efetivamente os trabalhadores.

O teletrabalho é uma das principais inovações decorrentes deste desenvolvimento.

O teletrabalho consiste no exercício das atividades laborais, preponderantemente ou não, fora do estabelecimento do empregador, por meio de instrumentos tecnológicos de informação e comunicação.

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017, por meio do acréscimo à CLT dos artigos 75-A ao 75-E da CLT e art. 62, III, juntamente com a recente alteração realizada pela MP 1.108/2022, que modificou e incluiu outros dispositivos, disciplinou o teletrabalho.

A presente pesquisa analisou criticamente estas disposições legais.

A análise da disciplina legal do teletrabalho torna certo que ela suscita uma série de questionamentos, em especial à limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão, custeio e manutenção dos equipamentos utilizados para prestação de serviços, medidas de segurança e saúde do trabalho e isolamento do teletrabalhador.

O enfrentamento das questões suscitadas pelo teletrabalho e, especialmente, a adaptação à legislação de forma a garantir aos trabalhadores uma vida conforme a dignidade humana, ganha ainda mais relevância diante do vertiginoso aumento dos trabalhadores no regime de teletrabalho.

Neste sentido, por exemplo, o teletrabalhador tende a trabalhar além do limite constitucional de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com prejuízo do tempo de vida fora trabalho, das suas relações familiares e sociais e, ainda, de sua relação com os demais trabalhadores de sua categoria profissional.

Daí a necessidade de estabelecer mecanismos que garantam o respeito ao limite constitucional da jornada de trabalho e ao direito à desconexão.

Cumpra ainda, cuidar para que o ônus do teletrabalho, em relação aos custos da estrutura necessária à prestação de serviços e à prevenção de riscos de acidente e à sua saúde, não seja transferido para o teletrabalhador.

Estas medidas são ainda mais urgentes em relação ao trabalho da mulher que, como foi assinalado no curso da pesquisa, é afetada de maneira especial e muito mais gravosa pelo teletrabalho.

As vantagens que o teletrabalho representa para os empregadores correspondem a desvantagens para os trabalhadores.

Neste sentido, por exemplo, o empregador pode reduzir o espaço físico para desenvolver as suas atividades e tornar o domicílio do trabalhador um apêndice de seu estabelecimento.

A maior liberdade do teletrabalhador, que são apontadas como vantagens do teletrabalho, são mais aparentes do que reais. A necessidade de emprego e de sobrevivência anula a liberdade real do trabalhador.

O teletrabalho envolve, como foi demonstrado, sérios riscos para a saúde do trabalhador, em especial os relacionados com as longas jornadas de trabalho, isolamento e incapacidade de separar o tempo de trabalho e o tempo de vida fora do trabalho, ganhando especial relevo, neste quadro, o direito à desconexão. O trabalho não pode ocupar todo o tempo de vida do trabalhador.

O aumento exponencial de pessoas alocadas no regime de teletrabalho implica aumento do mesmo grau dos riscos que ele representa para os trabalhadores.

Por essas razões, é imprescindível que o legislador pátrio adote uma postura séria em relação ao teletrabalho e não promova o sacrifício da vida, vida privada e saúde dos trabalhadores em favor da eficiência econômica.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ALVES, Giovane. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório**: O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. Revista Estudos do Trabalho, Ano V, Número 8, 2011.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida**: sobre o direito à desconexão profissional = Work time and life time: on the right to professional disconnection. 2018. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141951>>. Acesso em: 02/fev.2022.

ANAMATRA. **Reforma trabalhista**: Enunciados aprovados 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2022.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de Azevedo; MARTINS, Rafael Lara. **Teletrabalho e a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à sua execução**. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). Contratos flexíveis na reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS. Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **TELETRABALHO (telework ou telecommuting)**: uma nova forma de ver o tempo e o espaço nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/24102013-teletrabalho-telework-ou-telecommuting-uma-nova-forma-de-ver-o-tempo-e-o-espaco-nas-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 06.jan.2020.

BATALHA, Elton Duarte. **Teletrabalho** – A reforma trabalhista brasileira e a experiência estrangeira. In: MANNRICH, Nelson (coord.). Reforma trabalhista: reflexões e críticas. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo. Primera Edición**: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, Marzo de 2011.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Teletrabalho no Brasil**: análise crítica da regulamentação estabelecida pela Lei 13.467/2017. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). Contratos flexíveis na reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprove a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 30.dez. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei nº 591, de 6 de julho de 1992**. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto Lei nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador.. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Presidência da República, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF. Presidência da República, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982**. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17064.htm>. Acesso em: 29.mar.2022.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** . Lei Geral de Proteção de Dados (LGDP). 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709compilado.htm>. Acesso em: 29.mar.2022.

BRASIL. Medida provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, n. 59 p. 6, 28 de março de 2022. Disponível em: < <https://in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BRASIL, Conselho Nacional de Justiça. **Resolução Nº 227** de 15/06/2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. DJe/CNJ, nº 102, de 17/06/2016, p. 2-4. Disponível em: < <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota técnica 17/2020 do GT Nacional COVID-19 e do GT Nanotecnologia/2020.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/nota-tecnica1.pdf>>. Acesso em: 20.abr.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-100618-49.2017.5.01.0051.** Agravo da reclamada. Agravo de Instrumento em recurso de revista referente à vigência da Lei nº. 13.467/2017.Relatora :Ministra Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 16/06/2021, 6ª Turma, Data de Publicação: 18/06/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-2058-43.2012.5.02.0464** .Agravo de Instrumento em recurso de revista em face da decisão publicada antes da Lei nº 13.015/2014. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 18/10//2017, 7ª Turma, Data de Publicação: 27/010/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. . **Resolução Administrativa nº 1499 de 1º de fevereiro de 2012.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/19477/2012_ra1499_compilado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 20.abr.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução nº 109/CSJT de 29 de junho de 2012.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25000/2012_res0109_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20.abr. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito; GARCIA, Anna Marcella Mendes. **O teletrabalho e a lei n. 13.467/2017:** reflexões acerca dos impactos da reforma trabalhista no meio ambiente de trabalho do teletrabalhador. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). Contratos flexíveis na reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. **Nova MP do Teletrabalho:** aspectos pragmáticos. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-abr->

07/pratica-trabalhista-nova-mp-teletrabalho-aspectos-pragmaticos>. Acesso em: 16.mar.2022.

CARVALHO, Maximiliano; LACERDA, Luana. **Teletrabalho, Desconexão e Reforma Trabalhista – (In)compatibilidade?** In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur et al (org.). Reforma Trabalhista: novos rumos de direito do trabalho e do direito processual do trabalho. São Paulo, LTr: 2018.

CHILE. **Código del trabajo**. 2022. Disponível em: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2022.

DAMASCENO, Kleber Ricardo. **Aspectos Práticos-Processuais do Teletrabalho**. Teletrabalho. Coordenadores: Lorena de Mello Colnago, José Eduardo de Resende Chaves Junior, Manuel Martín Pino Estrada. São Paulo, LTr: 2017.

DELEUZE, Gilles. **Conversações**. Tradução: Peter Pái Pelbart. Coleção TRANS. São Paulo: Editora 34, 1992, p.209-226.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Panorama juslaboral do teletrabalho no Brasil, OIT, Venezuela e Espanha**. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo, v.32, n.123, p.120-142, jul./set.2006.

EUROPEAN COMMISSION. **Telework: new Agreement is good news for workers and business, says Comission**. Press release: 16 July 2002. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_02_1057>. Acesso em: 14 abr. 2022.

FONSECA, Regina Lúcia de Almeida; PÉREZ-NEBRA, Amália Raquel. **A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 15, n. 2, p. 303-318, São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61625/64522>>. Acesso em: 30.jan.2020.

FROGER-MICHON, Caroline; JORDAN, Christopher. **Switching on to switching off: Disconnecting Employees in Europe?**. 2018. Disponível em: <<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=2f2f48c4-9e5b-4a1f-b166-a2b0fec80ce5>>. Acesso em: 03.fev.2020

GAULEJAC, Vicent de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Trad. Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

ILO. **Convenção nº 42 da OIT**. Genebra: 1934. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235113/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 119 da OIT. Geneva: 1963. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235331/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 120 da OIT. Geneva: 1964. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235570/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

I

LO. Convenção nº 177 da OIT. 1996. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322>. Acesso em: 30.dez. 2019.

ILO. Convenção nº 139 da OIT. Genebra: 1974. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235873/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 155 da OIT. Genebra: 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 161 da OIT. Genebra: 1985. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 162 da OIT. Genebra: 1986. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236241/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 167 da OIT. Genebra: 1988. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236245/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Convenção nº 174 da OIT. Genebra: 1993. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236693/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30.dez. 2021.

ILO. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. International Labour Office. Geneva: 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf>. Acesso em: 13.jan.2020.

ILO. Sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho em que disponibiliza uma matéria sobre o teletrabalho na América Latina e no Caribe. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_811315/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2022.

ITÁLIA. Ministero dell'Istruzione. Legge n. 81/2017. Lavoro agile. Disponível em: <<https://miur.gov.it/lavoro-agile>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho na crise**. In: Temas de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho na crise. Poder Empresarial. Greves atípicas. IV Jornadas Luso-hispano-brasileiras de Direito do Trabalho. Coimbra Editora, 1990.

MACHADO, Sidnei; BRIDI, Maria Aparecida. **O teletrabalho no Brasil: A reforma trabalhista de 2017 e o contexto na COVID-19**. In: KREIN, José Dari. O Trabalho pós-reforma trabalhista. Disponível em: <file:///D:/Users/telli/Downloads/VOL-1_A-reforma-trabalhista_21.06.21.pdf>. Acesso em: 18.abr.2022.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental: Abordagem conceitual da degradação das condições do trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MARTINO, Vittorio Di; WIRTH, Linda. **Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida**. Revista Internacional del Trabajo, v. 109, n. 4, p. 469-497,1990.

MARTINS, Rafael Lara. **As Convenções 155 e 177 da Organização Internacional do Trabalho e a regulamentação do teletrabalho no Brasil**. In: Diálogos das Convenções Internacionais do Trabalho com a Lei. 13.467/2017. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, ano 6, n. 6, (jan/dez. 2019), Belo Horizonte: Editora RTM, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Teletrabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 24, n. 279, set. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Francisco Matheus Alves; ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O teletrabalho e suas múltiplas dimensões: análises e reflexões necessárias no direito brasileiro e no direito comparado**. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). Contratos flexíveis na reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na CLT pós-reforma trabalhista**. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na reforma trabalhista e o controle de jornada de trabalho**. In: AFONSO, Rosemary de Oliveira Pires; MELO, Geraldo Magela; NETO, Platon Teixeira de Azevedo; CARDOSO, Renato César; VALENTINI,

Rômulo Soares; COSTA, Cynthia Lessa da. *Direito, Trabalho e Justiça: novos horizontes*. Belo Horizonte: RTM, 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho**, jornada excessiva e dano existencial. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). *Contratos flexíveis na reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**: Segundo pesquisa, 67% tiveram dificuldades no início do teletrabalho. Sítio eletrônico da Agência Brasil, São Paulo. Publicado em 28/07/2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

MIZIARA, Raphael. **O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil**. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/116314>>. Acesso em 18.abr.2022.

MOUTINHO, Sanzer Caldas; ELIAS, Stella Muniz Campos. **Teletrabalho: paralelos entre a normatividade europeia e a brasileira e os instrumentos coletivos de proteção trabalhista**. In: ALMEIDA, Cléber Lúcio de; ROLIM, Kelen Cristina. *Direitos humanos e direito do trabalho: o diálogo necessário*. Belo Horizonte, RTM: 2021.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. **Revolução Industrial**: A Revolução teve início de maneira pioneira na Inglaterra, no século XVIII, e causou grandes transformações nas relações de trabalho e no sistema de produção. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

NILLES, Jack in. **Fazendo do Teletrabalho uma Realidade**. São Paulo: Futura, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Tecnologia da Informação e as relações de trabalho no Brasil: O teletrabalho na lei n. 13.467/2017**. In: FIGUEIREDO, Carlos Arthur et al (org.). *Reforma Trabalhista: novos rumos de direito do trabalho e do direito processual do trabalho*. São Paulo, LTr: 2018.

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 2005. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.asp>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009. **Código do Trabalho**. 2009. Disponível em:<<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 14 abr. 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. 3ª ed. Ver. e actual. 2v. Portugal, Editora Almedina: 2010.

RICALDE, Mario do Carmo; CARVALHO, William Eptácio Teodoro de. **Comentários à Reforma trabalhista + CLT comparada**. Campo Grande: Contemplar, 2017.

RODRIGUES, Bruno Alves. **Conexão telemática e desconexão valorativa no trabalho – uma crítica à reificação do teletrabalho operada pela Lei n. 13.467/2017, na perspectiva da dialética materialista de Karl Marx**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.r/escola/institucional/revista/estante.htm>>. Acesso em: 29.mar.2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v. 1, p. 91-115, 2006.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. [et.al]. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017 e da Med. Prov. N. 808/2017**. 2ª ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. **Teoria da Constituição Econômica**. Belo horizonte: Del Rey, 2002.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2016.

SUPIOT, Alain. **Introducción a las reflexiones sobre el trabajo**. In Revista Internacional del Trabajo, v. 115, n. 6, 1996/6. Revista Internacional del Trabajo. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/articles/int96-6.htm>>. Acesso em 13.jan.2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O direito do trabalho da mulher enquanto “teto de vidro” no mercado de trabalho brasileiro**. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170515-10.pdf>>. Acesso em 13.jan.2020.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. **A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire. [et. al.] coordenadores. **Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O Direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, n. 37. Minas Gerais, 2000, p. 183-186. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145>>. Acesso em: 31.dez.2019.

WAKI, Kleber de Souza. **Reforma trabalhista: o teletrabalho**. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; Gemignani, Tereza Asta; MARANHÃO, Ney (coord.). **Contratos flexíveis na**

reforma trabalhista: trabalho por tempo parcial, teletrabalho, trabalho intermitente, trabalhador hipersuficiente e terceirização. Belo Horizonte: RTM, 2019.

WEIGAND NETO, Rodolfo; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas**, 1ª edição. São Paulo: Editora Trevisan, 2018.
Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>>.
Acesso em: 18 abr. 2022.