

SOCIEDADE EDUCACIONAL DE SANTA CATARINA – UNISOCIESC

VALCIRIO RODRIGO FRANCISCO

TELETRABALHO: UM NOVO CONCEITO DE TRABALHO

BLUMENAU

2021, 1

VALCIRIO RODRIGO FRANCISCO

TELETRABALHO: UM NOVO CONCEITO DE TRABALHO

**Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado a Sociedade
Educativa de Santa Catarina -
UNISOCIESC como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.**

JELSON STYBURSKI

BLUMENAU

2021, 1

PÁGINA DE APROVAÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso, elaborado pelo[a] graduando[a] ValcÍrio Rodrigo Francisco sob **TELETRABALHO: UM NOVO CONCEITO DE TRABALHO**, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau em Bacharel[a] em Direito, no Curso de Direito Do Centro UniversitÁrio SOCIESC de Blumenau, foi submetido e avaliado em Banca Examinadora, composta pelos Prof. Esp. Jelson Starbuski (Orientador e Presidente da Banca), Prof. Me. Clenio Denardini Pereira (Membro), Prof.^a. Me. Edivane Brum (Membro), obtendo a **aprovação**, com a nota **10,00 (DEZ)**.

Blumenau (SC), 07 de Julho de 2021

Profº. Me. Jelson Starbuski
Orientador

EDIVANE



Assinado digitalmente por EDIVANE BRUM
DN: C=BR, O=ICP-Brasil, OU=Autenticado por AR CNB CF, OU=Assinatura Tipo A3, OU=ADVOGADO,
Razão: Eu sou o autor deste documento Localização: sua localização de assinatura
P L aqui Data: 2021-07-06 10:11:09
Foxit Reader Versão: 10.0.0

Prof.^a. Me. Edivane Brum

**Coordenadora do Núcleo de Semiótica
Jurídica e Redação Jurídica**

VALCIRIO RODRIGO FRANCISCO

TELETRABALHO: UM NOVO CONCEITO DE TRABALHO

Este trabalho foi julgado e aprovado em sua forma final, sendo assinado pelos professores da Banca Examinadora da Sociedade Educacional de Santa Catarina – SOCIESC, dando o título de Bacharel em Direito ao seu autor.

Blumenau, 07 de julho de 2021.

(Prof. Esp. Jelson Styburski)

(Prof^a. Me. Edivane Brum)

(Prof. Me. Clenio Denardini Pereira)

Dedico esse Trabalho de Conclusão de Curso a minha esposa Ana Paula, minha
filha Ellis e a meu amigo canino Sherek.

RESUMO

A proposta deste trabalho é fornecer uma visão geral das questões que o trabalho a distância levanta, com foco na temática do teletrabalho. Tendo como objetivos específicos da pesquisa, a análise deste regime de trabalho e suas especificidades como os pressupostos da relação de emprego, cláusulas contratuais de trabalho, os tipos de emprego que admitem o teletrabalhador, a ausência de normatização frente a aspectos de saúde e segurança e os impactos na saúde do teletrabalhador. Para elaboração do presente trabalho, foram utilizadas técnicas analíticas de produção textual, com base em consultas bibliográficas e análise em sites, artigos e revistas especializadas, com ênfase na opinião doutrinária nacional e internacional, assim como a base do ordenamento jurídico pátrio e o posicionamento jurisprudencial recente. Desta forma, ao final se encontra as principais características do desempenho do trabalho longe das dependências do empregador, como a comodidade de se trabalhar de qualquer lugar, com autonomia e a liberdade para entrega do fruto do seu trabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, trabalho a distância, *Home office*

ABSTRACT

The purpose of this project is to provide an overview of the problems that work at a distance raises, with a focus on the theme of telework. Having as specific objectives of the research, the analysis of the work regime and its specificities such as the assumptions of the employment relationship, employment contract clauses, the types of employment that the teleworker admits, the lack of regulation regarding health and safety aspects and the impacts on teleworker health. To prepare this project, analytical techniques of textual production were used, based on bibliographic consultations and analysis on websites, articles and specialized magazines, with an emphasis on national and international doctrinal opinion, as well as the basis of the national legal system and jurisprudential positioning recent. In this way, at the end, the main characteristics of work performance are found, far from the employer's dependencies, such as the convenience of working from anywhere, with autonomy and freedom to deliver the fruit of one's work.

Key works: telework, distance work, home office

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO A DISTÂNCIA E TELETRABALHO	11
2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO E DO TELETRABALHO..	13
2.1.1 Princípio da proteção	13
2.1.1.1 Regra do <i>in dubio pro operário</i>	13
2.1.1.2 A regra da norma mais favorável	14
2.1.1.3 A regra da condição mais benéfica	14
2.1.2 O Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas	15
2.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	15
2.1.4 O Princípio da Primazia da Realidade	16
2.1.5 O Princípio da Razoabilidade	16
2.1.6 O Princípio da Boa-fé	16
2.1.7 Princípios do Direito Informático Aplicáveis ao Teletrabalho	17
2.2 DEFINIÇÕES DE TELETRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO	17
2.2.1 Definições doutrinárias mundiais	18
2.2.2 Definições Doutrinárias Brasileiras	19
2.3 O REGIME DE TELETRABALHO NA CLT APÓS A REFORMA TRABALHISTA	19
2.3.1 Análise Regulamentar do Teletrabalho	21
2.3.2 A distinção das hipóteses de trabalho	23
2.3.2.1 As hipóteses de trabalho a distância (<i>Home Office</i>).....	24
2.3.2.2 As hipóteses de teletrabalho:	25
2.3.3 A Medida Provisória 927/2020 – flexibilização do teletrabalho	26
3. CUIDADOS DO EMPREGADOR COM O REGIME DE TELETRABALHO	29
3.1 CONTRATO DE TRABALHO	29
3.2 O CONTROLE DE JORNADA DO TELETRABALHO	31

3.2.1 Direito de Desconexão	33
3.3 APLICAÇÕES DAS REGRAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO	35
3.3.1 A fiscalização do local de trabalho	37
3.3.1.1 Dos órgãos oficiais de fiscalização.....	39
3.3.2 Das doenças e acidente de trabalho	41
3.3.3 Os impactos na saúde e segurança do teletrabalhador	43
3.3.4 Os Programas de prevenção em saúde e segurança do trabalho	45
4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TST E TRT12	46
5. CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A apresentação do tema é de suma importância frente ao crescimento do teletrabalho dentro das organizações empresárias, principalmente por se mostrar como alternativa viável para manutenção dos empregos, por acompanhar o desenvolvimento tecnológico e da informação e até para enfrentar dilemas do mundo moderno. Desta forma o trabalho se desenrola e demonstra as preocupações que se precisa ter frente ao assunto, uma vez que a legislação ainda é recente, passa por adequação da realidade dos fatos e traz consigo algumas omissões. O estudo se baseia na análise das legislações, posições jurisprudenciais e principalmente pelo posicionamento doutrinário.

Com a Reforma Trabalhista, incluída pela Lei nº 13467/2017, o Brasil deu importante passo nesta temática, através da regulamentação do Regime do Teletrabalho no Capítulo II-A da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. No entanto ao passo que se ganhou uma normatização específica, algumas características não ficaram muito claras e a alteração de outros dispositivos que versam sobre assunto, trouxeram ainda mais dúvidas quanto a aplicação do novo regime de trabalho. Desta forma coube análise desses fatos, que está retratado nos capítulos deste documento.

O desenvolvimento dos capítulos deste trabalho inicia com breve desenrolar histórico sobre a origem do trabalho a distância e do teletrabalho, com posterior apresentação dos princípios do Direito do trabalho, voltados ao teletrabalho, e as suas definições no cenário internacional e pátrio. Ainda neste capítulo está a análise da CLT após a Reforma Trabalhista e as hipóteses de trabalho a distância (*Home office*), do teletrabalho e a flexibilização na lei originada pela Medida Provisória 927/2020 em decorrência da pandemia pelo Coronavírus.

No próximo capítulo, são abordados os temas inerentes aos cuidados do empregador sobre o teletrabalhador, onde se relata características do contrato de trabalho, a legislação sobre o controle de jornada e o direito de desconexão, retrata a aplicação das normas de Saúde e Segurança do Trabalho frente a fiscalização dos ambientes, tanto pelo empregador quanto pelos órgãos oficiais de fiscalização, os riscos de doenças e acidentes de trabalho e avalia os impactos na saúde do teletrabalhador pela exposição aos riscos ocupacionais.

Por fim temos análise jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do 12º Tribunal Regional do Trabalho – TRT 12, que identifica as principais origens de reclamações trabalhistas, sobre o teletrabalho, com posterior considerações finais sobre o tema em estudo. Portanto este estudo prioriza, a atividade do teletrabalho, com os cuidados que devem ser observados na implantação deste regime, sendo enumeradas situações que apesar da recente normatização, ainda permitem inúmeras dúvidas quanto à segurança jurídica na sua aplicabilidade.

2 BREVE HISTÓRICO DO TRABALHO A DISTÂNCIA E TELETRABALHO

O teletrabalho, conceito atual para expressão de trabalho em domicílio, não é algo tão recente na história trabalhista mundial. De início rudimentar foi evoluindo no rumo da revolução tecnológica da sociedade de informação, e munido de toda mobilidade e onipresença dos tempos atuais, até o termo que antes era conhecido como trabalho em domicílio ou distância, migrou para o teletrabalho.

Os indicadores do surgimento do trabalho a distância, apontam para os Estados Unidos em 1857, que naquela época, a companhia Estrada de Ferro Penn, utilizou seu sistema privado de telégrafo para gerenciar o pessoal que estava distante do escritório central, ao delegar aos funcionários o controle no uso de equipamento e da mão de obra. Resumindo, a empresa se utilizava do fio do telegrafo para descentralizar suas operações (MELLO, 1999).

Progredindo na linha do tempo, já nos anos de 1950, no mundo pós segunda guerra e de tantas inovações no cotidiano das pessoas, o conceito de "trabalho a distância", foi relatado nos trabalhos do pai da Cibernética, Norbert Wiener, no qual realizou a distinção de dois suportes à comunicação, permutáveis entre si: o transporte físico (via *fac-símile*, vulgo fax) de dados e o transporte de informação. Wiener ainda buscou desenvolver a capacidade dos computadores, de comunicarem entre si e de interagirem, para além das capacidades de cálculo (WINTER, 2005 p. 63).

A partir da década de 1960, o trabalho em casa, acontecia principalmente na produção de artigos vestuário, têxteis e calçados. Já nas próximas décadas se expandiu para outros setores económicos, como da embalagem, montagem de artigos elétricos e eletrônicos, alimentação industrial, plásticos, cosméticos etc (WINTER, 2005, p. 63).

No decorrer da década de 1970, eventos de repercussão mundial, como a crise do petróleo e a necessidade de poupar energia, fizeram com que alguns pensadores voltassem as atenções para experiências de trabalho a distância e de trabalho em casa, com a consequente redução dos deslocamentos "casa-trabalho-casa" dos trabalhadores (*commuting*), para qual o americano Jack Nilles, sustentou o conceito

de *telecommuting*, que consistia na substituição do transporte físico dos trabalhadores pela telecomunicação da informação (JARDIM, 2003, p. 38).

Com a crescente produção e massificação de computadores pessoais, surge o conceito da "Telemática"- neologismo criado em 1978 por S. Nora e A. Minc, que conjugava as tecnologias de telecomunicações e de informação (informática) (NUNES, 2010).

A partir dos anos de 1990 o interesse pelo teletrabalho cresceu consideravelmente, principalmente nos Estados Unidos “depois de dois grandes desastres naturais: o terremoto de 1994 em Los Angeles e o grande tufão que atingiu a costa leste americana em 1996”, pois estes eventos mostraram às empresas e à opinião pública a sua verdadeira eficácia (COSTA, 2003).

Costa (2003) também salienta que o ataque ao *World Trade Center*, em 11 de setembro de 2001, “teve impacto semelhante nos textos jornalísticos da literatura gerencial, contribuindo para reforçar os argumentos a favor do teletrabalho”, por mais uma vez figurar como ferramenta eficaz e apropriada para atender os desafios de uma condição excepcional.

Contemporaneamente o planeta encontra-se diante de um cenário Pandêmico. O isolamento social foi adotado como uma das principais formas de contenção à propagação do coronavírus e, onde mais uma vez, o teletrabalho ou, o trabalho a distância (*home office*) se demonstra adequado para enfrentar os obstáculos de um contexto de mudanças e incertezas (MENDES, FILHO, TELLECHEA, 2020).

Portanto, para encarar este momento, Angonese (2020) coloca que muitas “empresas adotaram regime de trabalho remoto, o famoso *home office*. A equipe inteira ou parte dela (os grupos de risco) foi convidada a trabalhar em casa. Medida mais que apropriada para conter a disseminação da COVID-19”. “O surto provocado pelo novo Coronavírus gerou mudanças no comportamento de consumo, nas estratégias organizacionais e na maneira como o trabalho é exercido” (MENDES, FILHO, TELLECHEA, 2020).

Como se observa, ao longo da história a modalidade de trabalho a distância/teletrabalho, vem ao encontro do interesse da sociedade, como alternativa para flexibilização da organização do trabalho e manutenção econômica e das nações em todo o mundo. Cabe, portanto, análise jurídica do tema para entender sua

aplicabilidade e as questões que provocam dúvidas no cotidiano das empresas e dos operadores do direito.

2.1 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO E DO TELETRABALHO

No Direito do Trabalho, Princípios são os que proporcionam critérios para compreender a dinâmica no ambiente do trabalho. Assim possibilita sua aplicabilidade diante de situações, por vezes indeterminadas, quando estas vierem a se concretizar (BARROSO, 2019).

Portanto a análise destes princípios se faz necessária, pois “existem princípios no Direito do trabalho que são mais aplicáveis conforme a especificidade do labor”, e apontar suas peculiaridades, serve para equilibrar as possíveis omissões das normas jurídicas do ponto de vista da regulamentação do teletrabalho (WINTER, 2005, p. 77).

2.1.1 Princípio da proteção

Para Delgado (2019, p. 233) o princípio da proteção é aquele que no Direito do Trabalho:

em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias estrutura, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Este princípio se concretiza pela aplicação de três regras: a regra do *in dubio pro operário*, a regra da aplicação da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica, conforme segue:

2.1.1.1 Regra do *in dubio pro operário*

De acordo com Barroso (2019) aplica-se quando o processo interpretativo tem “resultado divergente em relação à mesma norma a ser aplicada a um caso concreto,

neste caso em regra, será dada preferência àquela interpretação que mais favoreça ao empregado”.

Para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 125), de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e subsidiariamente o Código de Processo Civil - CPC, apenas deve-se decidir em favor do empregado quando houver fundada dúvida a respeito do alcance da lei e nunca para suprir deficiência do ônus da prova.

2.1.1.2 A regra da norma mais favorável

De acordo com Romar (2018, p. 66), define-se como sendo aquela situação em que “havendo mais de uma norma aplicável a um caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia de normas”. O autor ainda complementa que deve ser baseado em três teorias distintas de comparação:

teoria do conglobamento — a aferição da norma mais favorável se dá após o confronto da integralidade das normas em comparação (“confronto em bloco”). teoria da acumulação — a aferição se dá a partir da seleção, em cada uma das normas objeto da comparação, das previsões mais favoráveis ao trabalhador, utilizando-se, de cada uma delas, a que for mais favorável. teoria do conglobamento orgânico ou por instituto — a aferição da norma mais favorável deve ser feita pela comparação entre partes das normas ou entre grupo de matérias. (ROMAR, 2018, p. 67)

Na prática, em situação de aparente conflito entre preceitos legais, prevalece o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, quer no que tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado (DELGADO, 2019, p.183).

2.1.1.3 A regra da condição mais benéfica

Por fim para Winter (2005, p.78), prevalece norma preexistente, sobre a que vier ser criada pela norma nova, em situação favorável concretamente estabelecida, desde que a situação anterior seja reconhecidamente mais favorável ao empregado.

2.1.2 O Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

O Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, também chamado de princípio da indisponibilidade, ou princípio da inderrogabilidade, está positivado na CLT no artigo 9º: “ Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação” (BRASIL, 1943).

Para Delgado (2019, p. 237) reflete a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

Neste mesmo viés Winter (2005 p. 79) coloca que a “irrenunciabilidade deve ser entendida como a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e de antecipação dos direitos concedidos na legislação brasileira”.

2.1.3 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Este princípio Carla Tereza Martins Romar (2018, p. 70), define da seguinte forma:

consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho um contrato de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo,

[...]

A continuidade da relação de emprego como princípio do Direito do Trabalho fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar. Assim, as normas trabalhistas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível.

Neste sentido, Barroso (2019) presume que a intenção dos contratantes e principalmente do empregado é a execução do pacto laboral e a celebração do contrato de trabalho com validade por tempo indeterminado. Salvo os casos de contrato por tempo determinado.

2.1.4 O Princípio da Primazia da Realidade

Para este princípio Winter (2005, p. 80) descreve que havendo discordância entre o que ocorrer na prática e o que expressar dos documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, ou seja, o que importa de fato é a realidade dos acontecimentos e não o que está escrito. Prevalece a verdade real sobre a verdade formal.

2.1.5 O Princípio da Razoabilidade

Conforme Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 80):

Consiste na afirmação de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão, o que é perfeitamente extensível a todos os ramos do Direito. Na verdade, a razoabilidade é um procedimento que o homem normal deve ter em qualquer situação e não apenas no Direito do Trabalho, não se tratando propriamente em um princípio deste ramo, mas aplicável a qualquer relação, inclusive nos contratos, não podendo ser entendido como um princípio exclusivo do Direito Laboral.

Na sua obra Delgado (2019, p. 230), atribui o princípio da razoabilidade, a existência, de um claro comando positivo: “ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas”.

2.1.6 O Princípio da Boa-fé

Na visão de Romar (2018, p. 72) este princípio contempla tanto o empregado quanto ao empregador. Sendo considerado o elemento que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução.

Assim supõe-se que para o trabalhador a boa-fé se demonstra quando este cumprir, com todo o seu empenho, o desenvolvimento das tarefas de seu contrato de

trabalho. Já o empregador, se deduz quando cumprir lealmente suas obrigações perante o trabalhador.

2.1.7 Princípios do Direito Informático Aplicáveis ao Teletrabalho

Vera Regina Loureiro Winter (2005) elenca alguns princípios do Direito Informático que são aplicáveis ao teletrabalho, tais como:

O Princípio da existência concreta: é o que se chama no Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade ou contrato-realidade, onde a prevalece o terreno dos fatos praticados sobre a documentação (WINTER, 2005, p. 82).

O Princípio da intervenção estatal: é aquele que cria entre as partes as condições praticas para a regulamentação e fiscalização, garantindo a efetividade das relações virtuais e assegurando o acesso a produtos e serviços com qualidade e igualdade (WINTER, 2005, p. 82).

O Princípio da subsidiariedade: se aplica aos casos onde a legislação ainda é negligente, pelo muito que há de peculiar no teletrabalho, principalmente para a proteção eficaz do empregado fora das dependências da empresa, quanto a jornada, segurança e condições de trabalho etc (WINTER, 2005, p. 82).

O Princípio da efetividade: é de grande aplicabilidade as relações virtuais e, diante do caráter transacional do teletrabalho, que leva a sempre a observar qual a legislação aplicável: a do lugar da prestação do serviço ou a do local de contratação do empregado (WINTER, 2005, p. 82 e 83).

O Princípio da submissão: reflete que “uma vez a parte que voluntariamente se submete a jurisdição de um tribunal não pode mais tarde desistir”, conforme art. 114 da Constituição Federal que determina a competência da Justiça do Trabalho o dever de conciliação e julgamento das relações trabalhistas (WINTER, 2005, p. 83).

2.2 DEFINIÇÕES DE TELETRABALHO NO DIREITO DO TRABALHO

O teletrabalho possui definições em toda esfera global e doutrinadores de toda a parte procuram conceituar essa forma de labor, para assim formalizar e doutrinar esta instituição de trabalho dentro dos seus ordenamentos jurídicos.

2.2.1 Definições doutrinárias mundiais

Para o americano Jack M. Nilles (1997), criador dos termos *telecommuting* e *teleworking*, que deram origem ao termo teletrabalho, descreve que é uma forma de trabalho descentralizado, que consiste em “levar o trabalho aos trabalhadores em vez de levar estes ao trabalho, atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias na semana, seja em casa ou centro de telesserviço” (NILLES, 1997, p. 15).

Na obra de Thierry Breton (1994 p. 45 apud WINTER, 2005, p. 56) encontra-se a definição francesa, que aponta três características básicas para o teletrabalho:

[...] 1) ele se efetua a distância, ou seja, fora dos acessos imediatos do lugar onde o resultado deste trabalho é esperado; 2) quem dá as ordens não pode controlar fisicamente a execução da tarefa; 3) este se efetua por meio de computadores ou por aparelhos de telecomunicação.

A mesma autora, também cita definição italiana de Paolo Pizzi que conceitua como “*telelavoro* o desenvolvimento da atividade do trabalhador de forma telemática, em locais distantes dos locais da empresa” (PIZZI, p. 218-233 apud WINTER, 2005, p. 57).

De acordo com Robinson Luís Duarte (2006) o Código de Trabalho de Portugal descreve em seu artigo 233 que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente, fora da empresa do empregador, e através do recurso da tecnologia de informação e de comunicação” (BARBOSA, 2006, p. 614).

Finalizando esta visão internacional dos conceitos, cabe verificar como a Organização Internacional do Trabalho – OIT, entende e define o teletrabalho: “trabalho à distância facilitado pelas tecnologias de informação e comunicação. Os teletrabalhadores podem trabalhar a partir de casa ou num grupo situado num mesmo local remoto como um centro de atendimento telefónico” (OIT, 2007 p. 213).

2.2.2 Definições Doutrinárias Brasileiras

Dentro do ordenamento jurídico pátrio o Regime de Teletrabalho está em aperfeiçoamento de suas bases legais e adaptando-se as novas formas de trabalho.

Para Pinho Pedreira (2000 p. 583-588 apud WINTER. 2005, p. 57) o teletrabalho é a “atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática, podendo ser exercido em parte na sede da empresa e parte em locais dela distante”. Nesse sentido o trabalho se dá não distante da empresa e sim do seu centro de atividade. (PINHO PEDREIRA, 2000, p. 583-588 apud WINTER. 2005, p.57).

Segundo Carla Carrara da Silva Jardim (2003, p. 53) “o teletrabalho é uma modalidade a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução de longe do seio da empresa”, portanto de qualquer lugar.

Na obra de Carla Teresa Martins Romar (2017, p. 135), o teletrabalho representa a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Portanto verifica-se certa similaridade no conceito do teletrabalho, principalmente sobre a distância da sede da empresa e dos meios de comunicação empregados para realização deste. Em linhas gerais, consiste na prestação de serviços em que o trabalhador permanece conectado com o seu empregador, de modo que através dos meios de comunicação permitem o envio de textos, dados, imagens e sons, de seu próprio domicílio ou de qualquer outro lugar que não o domicílio da empresa (HOFFMANN, 2005, p. 230-231).

2.3 O REGIME DE TELETRABALHO NA CLT APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A natureza jurídica do teletrabalho, em virtude de sua especificidade, é considerada bastante controversa. De maneira que se faz necessário, buscar nos institutos jurídicos os conteúdos que doutrinam e norteiam os direitos e deveres de empregadores e empregados.

Numa análise da CLT, encontram-se os atributos que respaldam a natureza jurídica do trabalho a distância e do teletrabalho, como destaca o dispositivo abaixo:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, **o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.** Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais supervisão e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Sem grifo no original) (BRASIL 2011).

Estrada (2008) refere a importância de verificar se no regime de trabalho, estão presentes os requisitos que configuram a relação de emprego, como o trabalho prestado por pessoa física, de forma não eventual, onerosidade subordinação e personalidade.

Para doutrina o descrito no parágrafo único do artigo supra citado, não abrange totalmente o teletrabalho, porque na interpretação o trabalho em domicílio não é propriamente teletrabalho, nem vice-versa (ESTRADA, 2008).

Destaca Claro (2021), “o trabalho a domicílio fica circunscrito a funções manuais e o empregado realiza as tarefas em sua habitação ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”, conforme o que dispõe o art. 83 da CLT, fato que o distingue do regime de teletrabalho.

Desta forma avaliam Pessoa e Miziara (2020), o quanto a regulamentação do teletrabalho no ordenamento jurídico pátrio era tímida e havia grande necessidade regularizar de forma mais robusta a prestação de serviços neste regime de trabalho.

Neste sentido a Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, pacificou o teletrabalho no Brasil, ao criar na CLT o “Capítulo II-A” e os artigos 75-A ao 75-E. O objetivo foi disciplinar o instituto do teletrabalho e apresentar características próprias que o diferenciam da modalidade de trabalho a distância, já previsto no artigo 6º da citada Lei.

Nota-se então que o teletrabalho passa a ter normatização própria que para Melo (2017), se destaca um conceito mais restritivo pelo Legislador Brasileiro, e coloca todos aqueles que laboram externamente e que não possuem um local fixo para exercer suas atividades, como não teletrabalhadores, por exemplo: vendedor

externo, motorista, trocador, ajudantes de viagem, dentre outros, por se enquadrarem na disposição do art. 62, inciso I da CLT e desta forma serem considerados trabalhadores externos, mesmo os que utilizam equipamentos informáticos, como *palms*, *smartphones* e rastreadores via GPS para se comunicar com o empregador.

Complementam Pessoa e Miziara (2020) que a Reforma, ditou as regras para caracterizar o teletrabalho, como a duração do trabalho, formalidades contratuais, à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos e infraestrutura, reembolso de despesas arcadas pelo empregado, ambiente telelaboral e outras, para à prestação do trabalho remoto.

2.3.1 Análise Regulamentar do Teletrabalho

Na análise da Regulamentação do Teletrabalho trazida pela Reforma Trabalhista, verifica-se no caput do artigo 75-A, a determinação para que a prestação de serviços em regime de teletrabalho observará o disposto Capítulo II-A da CLT, sendo que no próximo artigo encontra-se a definição do teletrabalho para nosso ordenamento jurídico:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Oliveira Neto (2019) salienta que o art. 75-B da CLT, se refere as dependências do empregador, a considerar as sedes, filiais ou quaisquer outras unidades de negócio da empresa. Pois se o empregador montar uma unidade de trabalho descentralizada, esta não será considerada como apta a inserir o trabalhador no regime de teletrabalho, haja vista que poderá ser entendida como dependência do empregador e os empregados que ali laboram farão jus as regras de duração de trabalho, horas extras, adicional noturno e horas por supressão de intervalos.

Para Claro (2019) além da preponderância da prestação do serviço acontecer fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologia de informação

e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam trabalho externo, o artigo prevê o fato do teletrabalhador comparecer na empresa para execução de alguma tarefa específica, não descaracteriza o regime desta modalidade de trabalho.

Já os requisitos formais do contrato de teletrabalho, está descrito no art. 75-C, da CLT, que diz:

art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017)

Basso (2018, p. 63) colabora com seu entendimento sobre o artigo:

no contrato individual de trabalho deverá constar qual a modalidade do trabalho desempenhada, bem como as atividades pertinentes a contratação. Denota que não há impedimentos quanto à alteração do regime de trabalho presencial de um empregado já pertencente ao quadro da empresa para a modalidade do teletrabalho, a única exigência é a existência do mútuo acordo e aditivo contratual. Da mesma forma, o inverso também é possível, entretanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial somente poderá ser efetivada se determinada pelo empregador e respeitado o prazo mínimo de 15 dias de transição, com o devido aditivo contratual.

Em relação a alteração unilateral do contrato, pelo empregador da modalidade de teletrabalho para presencial, Claro (2019) observa que dispositivo conflita com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, pacificado no art. 468 da CLT e ainda, com o art. 7º da Constituição Federal de 1988 – CF/88 referente aos direitos devem visar à melhoria da condição social do trabalhador.

Ainda sobre o contrato de teletrabalho, existe a previsão do art. 75-D da CLT, de cláusula que determina de quem é a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos necessários para desenvolvimento das atividades à distância, bem como regras para reembolso das possíveis despesas arcadas pelo empregado.

Neste sentido Basso, (2018, p. 64) enfatiza a regra do art. 75-D da CLT, deve “ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho”. No seu entendimento essa harmonização deriva do fato previsto no caput do art. 2º da CLT, na qual define como empregador, “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços” (BRASIL, 1943).

Sobre o dispositivo do art. 75-E da CLT, determina que o empregador instrua os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, sendo que o parágrafo único, sujeita ao empregado o dever de assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Para Oliveira Neto (2019) a redação do artigo é pobre diante da importância da prevenção no que se refere às enfermidades decorrentes do trabalho, principalmente por ser executado longe da fiscalização do empregador. E neste sentido, o artigo deve ser lido em consonância com o art. 157 da CLT, e à luz da ordem constitucional, na qual deve recair sobre o empregador o zelo pelo ambiente de trabalho do teletrabalhador, sob o risco de ser responsabilizado, pela ocorrência de acidentes e doenças originárias da atividade laboral.

Portanto, o que se percebe é que os novos dispositivos trazidos pela Reforma Trabalhista, que regulamenta o teletrabalho, devem ser interpretados de maneira sistemática e de forma harmônica, em sincronia com as determinações já mantidas na CLT, ou seja, nunca de forma isolada (BASSO, 2018, p. 64).

2.3.2 A distinção das hipóteses de trabalho

O instituto do Teletrabalho foi regulamentado com o advento da Lei nº 13.467/17 com redação específica para o tema, no entanto a realidade, é que até o ano de 2011 a possibilidade de desempenho de atividades à distância, era ignorada pelo ordenamento jurídico brasileiro, que somente reconhecia o trabalho desenvolvido nas dependências do empregador. (BASSO, 2018 p.61).

Desta forma as alterações feitas pela Lei nº 12.551/2011 na CLT, com a nova redação do seu art. 6º, que reconheceu a possibilidade do trabalho a distância e a inclusão trazida pela Lei nº 13.647/2017 do Capítulo II-A, referente ao Regime de teletrabalho, proporciona fazer um paralelo na aplicação dos regimes de trabalho na busca da segurança jurídica para essas relações.

2.3.2.1 As hipóteses de trabalho a distância (*Home Office*)

O trabalho a distância, dentro do ordenamento jurídico brasileiro, somente aconteceu com a publicação Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e equiparou a subordinação presencial com a distância, assim considerou igual a forma informatizada de comando, controle e supervisão, com as realizadas por meio pessoal (BASSO, 2018, p. 60).

Neste viés Silva (2020, p. 20) observa:

desde os primórdios, a legislação trabalhista conviveu harmoniosamente com outras modalidades de emprego a distância – como o corte e a costura de vestimentas em domicílio do empregado – ou itinerantes – como os viajantes, os praticistas, os propagandistas e demais empregados “de porta em porta”. Não se deve ficar impressionado com o impacto da informática sobre o tema, pois o trabalho a distância – também chamado de teletrabalho – sempre existiu, conquanto os contornos tenham oscilado.

Assim “o trabalho realizado fora das dependências físicas do empregador é considerado à distância ou extramuros. Se realizado em casa, será chamado de *home office*. O *home office* pode ou não se dar em regime de teletrabalho” (PESSOA E MIZIARA, 2020).

Neste sentido, toda atividade que se realiza fora das dependências do empregador, “que não é desenvolvido com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação será um trabalho externo ou em *home office*” (PESSOA e MIZIARA, 2020).

Basso (2018, p. 62), simplifica categorizando as atividades fora do domicílio da empresa, “o trabalho à distância é gênero que comporta duas espécies, o teletrabalho e o trabalho executado na residência do trabalhador (*home office*)” (BASSO, 2018 p. 60).

Portanto, constata-se que o “século XXI, será um momento propício para a legitimação do “*home office*”, pois as tecnologias de comunicações existentes já permitem explorar quase todo o tipo de trabalho”, principalmente após momentos de reorganização social, em que o cenário econômico busca alternativas e trazer novas oportunidades de negócios e de trabalho (TACHIZAWA E MELLO 2003, p. 26).

2.3.2.2 As hipóteses de teletrabalho:

Na obra de Winter (2005) destaca-se que existem várias formas de teletrabalho, que se distinguem por três modalidades de execução:

Telecentros são locais da empresa, mas fora da sede central como centro-satélite, com pequenos estabelecimentos separados da sede central, mas dependentes dela em muitos aspectos e em permanente comunicação eletrônico, assim como telecentros compartilhados, em locais providenciados pela empresa, mas utilizados por outras empresas ou por profissionais autônomos; **teletrabalho a domicílio** desenvolvido como trabalho a domicílio; e ainda o **teletrabalho nômade**, realizados por trabalhadores que não tem um lugar fixo para a prestação de trabalho, passando a maior parte do tempo fora da empresa. (Sem grifo no original) (PAOLO PIZZI, p. 218-233 apud WINTER 2005, p. 58 e 59)

Para Winter (2005, p.59) ainda existe mais uma modalidade, chamado de teletrabalho transnacional, que é aquele desenvolvido em parte por trabalhadores de outros países. Nesta modalidade há necessidade imprescindível de celebração de cláusulas especiais pela relação de emprego, diante da possibilidade de gerar prejuízos para os teletrabalhadores.

Para Barbosa (2021), o empregado não necessita mais de um posto fixo de trabalho, pois “os avanços tecnológicos, a internet, as mídias sociais, as tecnologias de informação entre outras, possibilitaram a liberdade de labor”.

Como já visto a CLT no seu art. 6º, não faz distinção entre o trabalho realizado de forma presencial ou a distância, no entanto para figurar como Regime Teletrabalho, o contrato de trabalho deve atender o disposto dos artigos 75-A à 75-E da CLT, com a derradeira exclusão do teletrabalhador do regime de duração do trabalho, expresso pelo inciso III, do art. 62 do referido dispositivo legal.

2.3.3 A Medida Provisória 927/2020 – flexibilização do teletrabalho

No ano de 2020, a Organização Mundial da Saúde - OMS declarou a existência de uma Pandemia ocasionada pelo novo Coronavirus. Para o combate a disseminação do vírus o governo brasileiro publicou a Lei nº 13.979, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional e editou a Medida Provisória - MP 927/2020 que implementou ações “para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, que poderão ser adotadas pelos empregadores” (STÜRMER e FINCATO, 2020).

Desta forma cabe pontuar “o *home office* oferece a relevante oportunidade de manutenção das ocupações para uma parcela da população mundial”, pois reduz o contato social e com isso atenua a curva de infectados (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

No que tange o teletrabalho, a MP 927/2020 aborda o artigo 4º:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas

de comunicação 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 coletivo. (BRASIL,2020)

Stürmer e Fincato (2020) alertam para os dispositivos da MP 927/2020, valerem somente durante o estado de calamidade pública que devida as necessidades instantâneas, deve ser afastada qualquer burocracia que retire a eficácia pretendida. Neste sentido, afastou a possibilidade de alteração contratual lesiva, uma vez que a autorização decorre de políticas públicas de contenção da pandemia. A alteração, a critério do empregador, refere o regime de trabalho, do presencial para modalidade a distância, sem a dependência de acordos individuais ou coletivos e nem do registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Para Gasparini (2020) o parágrafo primeiro artigo 4º da MP 927/2020, que equipara as definições de teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, cometeu a “impropriedade de igualar a figura do teletrabalho, com o trabalho exercido fisicamente ausente da sede do empregador, modalidade que se popularizou como *home office*”, produzindo vasta interpretação quanto ao regime de trabalho e consequente insegurança jurídica.

Já o parágrafo segundo da MP, foge da regra geral do art. 75-C, § 2º da CLT, que determina quinze dias de prazo para alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho e quanto o retorno para o presencial, devida a urgência do momento, a MP fixou este prazo de no mínimo 48 horas (STÜRMER e FINCATO, 2020).

No parágrafo terceiro da MP, Stürmer e Fincato (2020) entendem a intenção de deixar claro de quem é a responsabilidade quanto a aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e infraestrutura para a realização do teletrabalho. Deve estar expressa em contrato, ter sua forma por escrito, ser firmado previamente, em até trinta dias, contados da mudança do regime de trabalho. Tal disposição não se confunde com a alteração contratual.

Sobre o parágrafo quarto, Stürmer e Fincato (2020) discorrem:

Neste dispositivo é aberta a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o que, não raramente, é comum. Nesses casos, o empregador poderá (não deverá) fornecer os equipamentos em regime de

comodato, bem como, poderá (não deverá) pagar os serviços de infraestrutura, tais como luz, internet, etc., não caracterizando tal pagamento, verba de natureza salarial, o que é lógico por se tratar de valores recebidos para o trabalho e não pelo trabalho. Pode ocorrer, contudo, de o empregador também não ter condições de oferecer equipamentos em regime de comodato aos seus empregados. Neste caso, mesmo não havendo como realizar as atividades necessárias, o período caracterizar-se-á como tempo à disposição do empregador. Não poderia ser diferente, já que o risco da atividade econômica é do empregador.

No parágrafo quinto, que trata da utilização de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal do empregado. Gasparini (2020) observa que a MP 927/2021 reforça aquilo que já é voz corrente na doutrina que a Justiça do Trabalho, a tendência de não reconhecer o trabalho em “*home office*” sem o devido controle de jornada. No entanto o dispositivo parece desnecessário e ineficaz, uma vez que “os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às regras de limites de jornada, pagamento de horas extras, pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão” (STÜRMER e FINCATO, 2020).

A MP ainda traz no seu Art. 5º, a permissão para estagiários e aprendizes, a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, mesmo que o estagiário seja regulado por lei própria e a relação de fato existente sequer possa ser dita trabalhista (STÜRMER e FINCATO, 2020).

Stürmer e Fincato (2020) observam que a MP nº927/20 não tratou das precauções que o empregado deve tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Nesta circunstância prevalece a regra geral constante do art. 75-E e parágrafo único, da CLT

O cenário da pandemia pela COVID-19, trouxe consigo profundos desafios tanto para empregadores, quanto para trabalhadores e até as próprias famílias.

Para implementar e assegurar o teletrabalho, as empresas tiveram que investir recursos para possibilitar acesso a equipamentos e ferramentas de comunicação remota, estabelecer novas políticas e normas internas, e a “segurança da informação teve que ser revista para incorporar a rotina de trabalho remoto” (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

Por outro lado, os trabalhadores tiveram que se adaptar a novas tecnologias e formas de interação e comunicação com as equipes. O ambiente de trabalho foi para

dentro do lar e as atividades laborais passaram a ser conciliadas com as atividades da família. “Para muitos, a vida pública e a privada nunca estiveram tão entrelaçadas” (LOSEKANN e MOURÃO, 2020).

3. CUIDADOS DO EMPREGADOR COM O REGIME DE TELETRABALHO

3.1 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho para execução do teletrabalho, possui uma série de prerrogativas para o empregador, com o objetivo de acompanhar a prestação de serviços e vigiar o ambiente de trabalho.

O Contrato de trabalho está descrito no art. 442 da CLT como sendo o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, “mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas” (DELGADO, 2019, P.613).

O teletrabalho está relacionado à celebração de um contrato de trabalho e sobre sua aplicação Rodrigues (2014) discorre:

Quando se admite existir uma relação de emprego, as condições de desenvolvimento do mesmo e as regras de desempenho devem ser pré-estabelecidas em contrato, seja este na forma escrita com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, na forma verbal ou tácita, quando se passa a executar tarefas de trabalho admitindo a subordinação e recebendo remuneração. O contrato de trabalho deve conter a anuência bilateral das partes que passarão a acordar uma relação onerosa de trabalho. Desta forma, as cláusulas devem ser bem específicas, as condições devem respeitar os direitos do trabalhador e devem estabelecer o retorno por meio do trabalho do empregado. No teletrabalho não é muito diferente. O contrato deve se manter bilateral, de forma onerosa, exigindo pessoalidade, subordinação e estabelecendo a forma de remuneração e desempenho do trabalho

Como já visto, a Reforma Trabalhista, através dos novos art. 75-C e 75-D da CLT, introduziu os pressupostos na qual devem ser observados quando da celebração do contrato de trabalho, como de atender a forma escrita que deverá ser expressa, constando a modalidade, a especificação das atividades que serão desempenhadas pelo empregado, assim como disposições sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura

necessários à prestação do trabalho remoto, como também a previsão de reembolso de despesas arcadas pelo empregado (CLARO, 2019).

Assevera Winter (2005, p. 141) que além do duplo acordo entre as partes contratantes, o contrato deve ter cláusulas específicas, sendo a mais importante a do retorno ao trabalho interno, principalmente, “se o afastamento da empresa se tornar prejudicial, caso, antes de assumir essa feição especial de trabalho, a atividade se desenvolvesse especificamente na própria empresa”.

Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 141) sugere de não-concorrência, com previsão de limitação quanto ao objeto da restrição do exercício da atividade, limitação no tempo e territorial, que na modalidade de teletrabalho pode vigorar também durante sua execução, pois o teletrabalhador tem a sua disposição matéria fornecida pela própria empresa de alto valor competitivo.

A autora também recomenda, como indispensável, outra cláusula de exclusividade de prestação de serviço:

Alguns autores sustentam a não-admissão de pluralidade de empregos, contudo a maioria doutrinaria entende que não há impossibilidade jurídica em empregos múltiplos, mas apenas física, não proibindo a lei o exercício simultâneo de vários empregos, podendo o empregado contratar tantos serviços quantos sejam possíveis. Russomano ressalva apenas a hipótese quando a negociação do empregado, por conta alheia, for feita sem permissão do empregador e constituir concorrência a empresa a qual trabalha ou for prejudicial para os serviços, configurando a justa causa prevista no artigo 482, alínea c, consolidado. Mas a cláusula de exclusividade de prestação pode ser objeto de livre disposição das partes no contrato individual de trabalho, condicionado, pois, a permissão do empregador. Não sendo as empresas concorrentes, nada obsta o emprego múltiplo, inclusive que o empregado exerça em ambas a mesma função, ou quando o empregado se estabelecer por conta própria (RUSSOMANO, 1989 apud WINTER, 2005 p. 142).

No teletrabalho, são viáveis o fato do empregado trabalhar para várias empresas desde que observadas as restrições acima expostas, para não incorrer na possibilidade de concorrência desleal.

Por fim a diversidade do teletrabalho, e as características que lhe abrigam, fazem que o empregador busque na elaboração do contrato de trabalho as possibilidades de prever toda e qualquer situação que lhe possa ensejar danos ou lacunas que compreendem as omissões que a Legislação não cobre. Portanto,

configura o contrato de trabalho como o ato mais importante quando da contratação do trabalhador e na especificação do regime de trabalho.

3.2 O CONTROLE DE JORNADA DO TELETRABALHO

O controle de jornada é sem dúvida, um dos principais desafios trazidos pelo teletrabalho, dada sua possibilidade de flexibilização, no qual os próprios empregados estabelecem seus horários e assim a entrega das suas demandas.

No caput do artigo 58 da CLT encontra-se o conceito da jornada de trabalho, como sendo o número de horas diárias de trabalho que o empregado presta a empresa e o horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador (WINTER, 2005, p. 114).

No entanto, esta concepção não cabe para o regime de teletrabalho, devido a sua exclusão do controle de jornada, expresso no art. 62, III da CLT, trazido pela Lei 13.467/2017, e conseqüentemente a horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas (CLARO, 2019).

Complementa Delgado (2019, p. 1070) ao dizer sobre a CLT ainda não ter enfrentado temas candentes como as limitações à tendência de exagero da disponibilidade obreira às demandas do trabalho no ambiente virtual, porém observa-se por parte do empregado certa autonomia na execução do seu labor, onde a mensuração da sua jornada passa a ser realizada pelo olho eletrônico de seu equipamento de trabalho e os resultados obtidos passam a ser organizados em quantidade de trabalho realizado em determinado período.

Já para Oliveira Neto (2018, p. 91) se estão excluídos das regras da CLT sobre jornada de trabalho, na prática, não haverá limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho o que possibilita uma limitação do poder patronal no que concerne à proteção do trabalho.

Neto (2018, p. 118) atribui o teletrabalho como sendo a modalidade de contrato de trabalho e desta forma sujeito ao princípio da primazia da realidade sobre a forma. Portanto caso houver controle de jornada, deixa de ser aplicável o art. 62, III da CLT, até porque não existe impeditivos para o empregador estabelecer o

controle de jornada e assim remunerar por horas extras, adicionais noturnos, intervalos etc.

Para Melo (2017) os trabalhadores que sofrerem vigilância dos períodos de conexão, especialmente as de forma periódica, possuem direito à proteção da jornada, inclusive eventuais horas extras e adicional noturno. Situação que não é permitida para os trabalhadores em regime de teletrabalho.

Por este motivo, Nazario (2018) analisa que, qualquer tipo de controle que a empresa vir a realizar, de acesso ao sistema que indique horários de *login* e *logout* ou qualquer outra forma eventual de controle, pode originar a interpretação no sentido de se aplicar as regras do Controle de Jornada e, nesta condição caso ultrapassados, haja a obrigação do pagamento de hora extraordinárias.

Já existem julgados nos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho neste sentido conforme se demonstra:

HORAS EXTRAS. A alegação de diferenças de pagamento de horas extras, aqui incluído o gozo irregular do intervalo intrajornada, é fato constitutivo do direito do Autor, situação que lhe impõe o ônus processual de tal prova, conforme dicção do artigo 818 da CLT c.c artigo 373, I, do CPC/2015. Ônus do qual se desincumbiu parcialmente. Isto porque o Reclamante confessou que anotava todas as horas que trabalhava na Reclamada, seja quando havia controle manual, seja quando passou para o controle biométrico. Ademais, os controles de ponto juntados pela Reclamada, trazem horários variáveis, o que lhes confere presunção de veracidade que não foi infirmada pelas provas dos autos, à exceção do intervalo intrajornada e do trabalho em home office. Assim, mantenho a decisão que acolheu os controles de ponto. home office - A prova dos autos foi clara no sentido de que o Autor realizava teletrabalho, home office, sem o devido registro ou qualquer tipo de controle de jornada e sem a correspondente remuneração. Veja que o preposto da Reclamada confessou esse fato, o que também foi confirmado pelas testemunhas do Autor e pela segunda testemunha Reclamada. Reformo. (TRT da 23.ª Região; Processo: 1000715-15.2018.5.02.0066; Data: 11-05-2021; Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE)

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014 1 - PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. Decidido o mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração de nulidade, deixa-se de apreciar a alegação de negativa de prestação jurisdicional, com fundamento no art. 282, § 2.º CPC/2015 (249, § 2.º, do CPC/73). 2 - TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal

em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas . Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-887-21.2014.5.12.0038, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 28/06/2019).

Reforça Nazario (2018) ao afirmar, que o empregador não poderá, em hipótese alguma, exercer controle sobre a jornada realizada pelo teletrabalhador, porque a jurisprudência entende que só se encaixam nessa categoria, os trabalhadores não sujeitos ao controle de horários se, de fato, não ficarem sujeitos a qualquer controle de jornada.

Portanto toda essa mescla de abordagens acerca do tema controle de jornada que insurge do teletrabalho, indica a necessidade de cautela por parte do empregador de forma a evitar eventuais ações judiciais por descumprimento da lei.

3.2.1 Direito de Desconexão

O direito de desconexão consiste em se desvincular da atividade laborativa e fruir completamente o seu tempo de descanso e lazer. “Com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho” (SOUTO MAIOR, 2011).

De acordo com Mendonça (2009, p.238 apud MELO, 2016, p. 241), é o direito a “se desconectar completamente da empresa, ou seja, desligar o computador, o telefone, o bip, ou qualquer que seja o meio pelo qual ele se comunique com o seu empregador”

Souto Maior (2011) avalia da seguinte forma:

A tecnologia fornece à sociedade meios mais confortáveis de viver, e elimina, em certos aspectos, a penosidade do trabalho, mas, fora de padrões responsáveis, pode provocar desajustes na ordem social, cuja correção requer uma tomada de posição a respeito de qual bem deve ser sacrificado, trazendo-se ao problema, a responsabilidade social. Claro que e a tecnologia, a despeito de diminuir a penosidade do trabalho, pode acabar reduzindo postos de trabalho e até eliminando alguns tipos de serviços manuais, mas isto não será, para a sociedade, um mal se o efeito benéfico que a automação possa trazer para a produção, para os consumidores e para a economia,

possa refletir também no acréscimo da rede de proteção social (seguro-desemprego e benefícios previdenciários). Recorde-se, ademais, que a própria tecnologia pode gerar novas exigências em termos de trabalho e neste sentido a proteção social adequada consiste em fornecer à mão-de-obra possibilidades em termos de "inovação", "deslocamento", "reabsorção", e de "requalificação profissional".

No teletrabalho ou trabalho à distância, o direito ao não-trabalho se faz ainda mais necessário, pois o fato de transformar a residência em local de trabalho, pode trazer prejuízos para convívio familiar.

Apesar do tempo de descanso há muito existir no Brasil, ocorre a necessidade urgente, da consagração de tal direito, pois a modernidade e a revolução tecnológica propõem a facilidade em se continuar trabalhando, muitas vezes ao alcance das mãos (CLARO, 2019).

O avanço da tecnologia, está ampliando o estudo sobre a flexibilização da organização do trabalho, no entanto verifica-se que, o dispositivo celetista acrescentado pela Reforma Trabalhista de 2017, afasta os teletrabalhadores do controle de jornada e danifica a aplicação deste direito por fazer nascer a falsa ideia no teletrabalhador, de possuir o direito de gerir o próprio horário de trabalho, que por outro lado, pode representar o elástico da execução de determinada tarefa, ou, até disponibilidade de tempo integral em favor do empregador, devido a facilidade em atender às suas exigências que podem chegar a qualquer momento (CLARO, 2019).

Contextuando essa possibilidade, assevera Souto Maior (2011):

É equivocado Imaginar que o direito do trabalho, transcrito na CLT, não se amoldando às novas formas de organização do trabalho, porque criado com base no modelo "fordista" de produção, não forneça base jurídica para a inserção de tal hipótese. Os fundamentos e as funções do direito do trabalho (especialmente: o de impedir a exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital; o de manter a ética e a dignidade nas relações de trabalho; o de melhorar as condições de vida do trabalhador; e o de distribuir riqueza) têm razão de ser em qualquer modo de produção ("fordista", "taylorista", "toyotista" etc.). Assim, o obstáculo para a aplicação do direito do trabalho nestas novas formas de exploração do trabalho humano somente subsiste quando se abandona os postulados essenciais do direito do trabalho. As novas formas de produção talvez não tenham sido pensadas para evitar a aplicação do direito do trabalho, mas, querendo, ou não, o fato é que este efeito não pode ser produzido, sob pena de se negar toda a evolução da história social da sociedade moderna, jogando-se no lixo as garantias internacionais de preservação da dignidade humana.

Portanto o direito do não-trabalho, não é a aplicação no seu significado literal, e sim, no sentido de trabalhar menos ou de desconectar-se da tarefa, que por conta das características atuais do mundo do trabalho, se faz indispensável a preocupação em se desligar, concretamente, do trabalho em face à preservação da vida privada e da saúde dos trabalhadores inseridos nessa dinâmica de trabalho (SOUTO MAIOR, 2011).

Por fim, cabe ao empregador, exercer seu poder de prestação de serviço, sem desrespeito aos direitos do teletrabalhador, fixando limites para execução do trabalho e de maneira impessoal, prévia e moderada fazer uma fiscalização das atividades, pelos meios telemáticos de comunicação à disposição do empregado, até que a regulamentação sobre os limites impostos ao teletrabalhador, seja clarificada e diminua a possibilidade da insegurança jurídica (MELO, 2016. p. 243).

3.3 APLICAÇÕES DAS REGRAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO

As regras de Saúde e Segurança do trabalho é mais um contexto de muita discussão entre operadores do Direito, quando aplicável ao teletrabalho. Pois entende-se que a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi omissa com o tema, o que provoca a necessidade de uma análise mais criteriosa sobre o assunto.

Neste sentido, Oliveira Neto (2019) lembra as premissas Constitucionais previstas no art. 7º, inciso II, sobre a obrigação da redução dos riscos inerentes ao trabalho, que se articula com o art. 200, inciso VIII, sobre a proteção do meio ambiente (trabalho), juntamente com o caput do art. 225, que trata do direito ao meio ambiente equilibrado, e que são todos de responsabilidades do empregador.

A partir do texto constitucional importante observar os diversos direcionamentos contidos nos artigos da CLT, com intuito basilar e entender como aplicar os requisitos de Saúde e Segurança do Trabalho ao teletrabalhador.

Delgado (2019, p. 774), ratifica o dever de proteção, pela letra do art. 157 da CLT, que determina a incumbência das empresas de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e a instruir os empregados, no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Para comparar com o regime de teletrabalho, o novo dispositivo legal trazido pela Reforma Trabalhista ilustra o seguinte texto:

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. (Sem grifo no original) (BRASIL, 2017).

Percebe-se na redação dos artigos 157 e 75-E da CLT, os textos conversam entre si, sendo que o parágrafo único supra citado, determina a forma de transmissão das premissas de Saúde e Segurança do Trabalho, se dará através de termo de responsabilidade entre as partes.

Para Silva (2019, p. 75) o art. 75-E, se utiliza de linguagem patriarcal, que já é superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, uma vez que determina ao empregador que instrua os empregados, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções.

Observa Faverin (2020), que ao contratar um teletrabalhador o empregador deve elaborar um contrato individual de trabalho, explicitando ao máximo as condições e termos. Afinal, “a preservação da higidez e da segurança do ambiente de trabalho é atribuição própria e relevante do empregador” (DELGADO, 2019 p. 748).

Colabora Oliveira Neto (2019) quando destaca os Enunciados 72 e 83, ambos editados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, durante o encontro da Associação Nacional dos Magistrados – ANAMATRA – nos seguintes termos:

72. TELETRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, **não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho**. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (ANAMATRA, 2017) (Sem grifo no original)

83. TELETRABALHO: CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS

O regime de teletrabalho **não exige o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho**, inclusive com a realização de treinamentos. exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT. (ANAMATRA, 2017) (Sem grifo no original)

Vale lembrar que os enunciados não têm efeito vinculativo, mas servem como subsídio de argumentação, orientação técnico-jurídica, perfeitamente enquadrado com a visão geral dos operadores do Direito.

Por fim, Ficanto (2018, p. 296) sugere a reflexão se a regulamentação do teletrabalho, que permite a livre negociação entre empregado e empregador, se realmente alcança o compromisso Constitucional de preservação da dignidade da pessoa humana, do valor social ao trabalho e a livre iniciativa, uma vez que retira os teletrabalhadores da zona de total hipossuficiência do empregador o que leva presunção maior rigidez na aplicação do Direito, na interpretação da primazia da realidade e na distribuição do ônus da prova em eventual demanda.

Seguindo na linha do cumprimento dos deveres de Saúde e Segurança do Trabalho, Oliveira Neto (2019) pondera sobre o dever do empregador em aplicar treinamentos e fazer orientações posturais e do uso de equipamentos disponíveis para o trabalho, também não deixando de observar a execução dos exames médicos ocupacionais, em conformidade com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA da empresa.

3.3.1 A fiscalização do local de trabalho

A fiscalização do posto de trabalho quanto às normas de saúde e segurança, importante entender em qual local a atividade é executada, pois “o teletrabalho é, pela própria definição, realizado fora da empresa, na própria casa do empregado, ou em telecentros, locais compartilhados por várias empresas” (WINTER, 2005, p. 109).

Nesse sentido, necessária é análise do conceito de domicílio, previsto no art. 5º inciso XI, do texto constitucional, que destaca “a casa como asilo inviolável do indivíduo e nela ninguém podendo entrar, em regra geral sem seu consentimento” (WINTER, 2005, p. 109).

Neste viés, Leite (2019, p. 337) alerta para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) praticados pelo empregador, que em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado.

Colabora com o tema o Enunciado 23 redigido durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat), sem efeito vinculativo, mas que orienta a fiscalização da seguinte forma:

23. TELETRABALHO. FISCALIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES

Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho para fins de fiscalização do meio ambiente laboral deverá se dar: (i) com a anuência e presença do empregado ou de alguém por ele indicado; (ii) a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho; (iii) em horário comercial, segundo os usos e costumes do local; (iv) com respeito aos direitos fundamentais – intimidade e vida privada – do empregado. (CONAMAT, 2018)

Portanto se preservados os direitos fundamentais de inviolabilidade, intimidade e vida privada, “em regime de teletrabalho, é possível - ainda que mitigadas - a fiscalização das normas de saúde e segurança, mesmo em domicílio” (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 140).

Denise Pires Fincato (2009, p. 119) recomenda para o cumprimento e fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho, que os empregadores adotem algumas iniciativas, preferencialmente mediante amparo legal, como:

a contratação de Técnicos de Segurança do Trabalho especializados na inspeção de ambientes de teletrabalho, com o embasamento técnico necessário para identificar riscos potenciais no ambiente do teletrabalhador, dentre os quais: deficiências relacionadas à ergonomia do mesmo (postura inadequada), temperatura inapropriada ao desempenho de atividades laborais, excesso de ruído, utilização de equipamentos tecnologicamente ultrapassados que dificultem o desempenho das atividades do teletrabalhador, etc. Tal inspeção deve acontecer não apenas ao início das atividades profissionais do teletrabalhador, mas também ao longo de toda prestação laboral, periódica e regularmente.

Ainda segundo a autora, “à fiscalização da saúde do trabalhador no regime do teletrabalho, sugere-se a realização de exames médicos com maior frequência, a fim

de que sejam detectados problemas de saúde” e que o empregador elabore um manual de procedimentos, voltados à saúde e segurança do teletrabalhador, agindo na prevenção de adoecimentos originados em novas formas de trabalhar (fluxos, equipamentos, métodos) (FINCATO, 2018, p. 294).

Para Oliveira Neto (2018, p.140), a fiscalização do posto de trabalho de teletrabalhador, quanto às normas de saúde e segurança, as tutelas maiores devem ser dedicadas “à ergonomia na execução das atividades, e dos equipamentos de trabalho, atentando para trabalho repetitivo, ao excesso de jornada e ao número de horas em frente a tela do computador”.

Portanto observa-se que é preciso identificar o tipo de tarefa executada naquele ambiente de trabalho para se decidir de forma adequada, como instruir o teletrabalhador, sobre qual os equipamentos corretos (mesas, cadeiras e acessórios), a fim de afastar qualquer risco de doença ocupacional, desconforto ou risco a saúde em geral, principalmente pela pressuposição da utilização de equipamentos como computadores, com especial atenção às posturas ergonomicamente adequadas de trabalho e para à correta iluminação no ambiente em que são realizadas as tarefas.

3.3.1.1 Dos órgãos oficiais de fiscalização

Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 149) alerta para o tema:

o trabalho executado fora das instalações da empresa pode ocasionar uma série de situações agressivas à própria saúde e segurança. Cabe examinar como devem atuar os órgãos fiscalizadores na área do trabalho: o Ministério do Trabalho, pela ação fiscalizadora da Delegacia Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho - MPT, considerando ainda quando o teletrabalho se realiza no próprio domicílio do trabalhador.

Para Winter (2005, p. 149) o antigo Ministério do Trabalho e Emprego, agora renomeado Secretária de Inspeção do Trabalho - SIT, a sua atuação é incumbir as Delegacias Regionais do Trabalho - DRT de realizar as fiscalizações diante do teletrabalho, que executados em telecentros, se processa da mesma forma que na empresa, entendendo que o telecentro funciona como extensão do ambiente empresa.

O problema segundo a autora, é quando a fiscalização ocorre no domicílio do empregado, pois esbarra no preceito constitucional já analisado da inviolabilidade do lar:

Na prática tal fiscalização se torna, em princípio, inviável e apenas poderia processar com o consentimento do empregado, na hipótese de o empregador fornecer os meios para o trabalho, compreendendo não só os equipamentos eletrônicos, mas também os moveis. Caso estes equipamentos estejam em condições ergonômicas inadequadas, poderão causar alteração lesivas a saúde e segurança do empregado que terá interesse em apresentar tais condições a fiscalização ministerial, que as levava ao conhecimento do empregador para que proporcione condições básicas e necessárias ao desenvolvimento do trabalho (WINTER, 2005, p. 149).

Constatadas irregularidades formais na execução do trabalho, poderá o órgão atuar a empresa pelas infrações constatadas a legislação laboral.

Já Ministério Público, tem sua atuação conceituada no art. 127 da CF como: “instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado e outorgou a ele a função de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (WINTER, 2005, p.151). Insere-se nesse bojo a atuação do *Parquet* Laboral que por meio de inquérito civil, da ação civil pública, e do termo de ajustamento de conduta tem dever de proteger o meio ambiente do trabalho (FINCATO, 2009, p.114).

Vera Regina Loureiro Winter (2005, p.151), realça a atuação do MPT no caso específico do teletrabalho:

É importante a atuação do MPT, mediante denúncia ou notícia de infração a lei laboral. Assim, denunciada a ação da empresa por fornecer equipamento inadequado ao teleempregado, ou exigir a empresa produção de tal monta que, pelo excesso, poderia assemelhar-se a trabalho escravo, ou, ainda se utilizar de mão de obra infantil em trabalhos prejudiciais à saúde (colagem de solas de sapato, etc), caberia ao MPT instaurar inquérito civil público para averiguar possível lesão a saúde, segurança ou ao direito assegurado em lei e aplicar as medidas cabíveis contra a empresa denunciada.

Vale lembrar que o MPT, visa a efetivação do Direito e não a simples reparação do dano material ou moral, para compensar a lesão consumada, podendo desta forma

usar dos instrumentos judiciais postos a disposição, para representar contra o causador do dano alheio. (WINTER, 2005, p.151)

Portanto, compete aos órgãos oficiais de fiscalização inspecionar o cumprimento, das normas laborais concernentes à saúde, e segurança do trabalho, no intuito de responsabilizar e dirimir possíveis danos decorrentes de sua inobservância, sendo o local da prestação do serviço o domicílio do empregado ou qualquer ambiente diverso o da empresa.

3.3.2 Das doenças e acidente de trabalho

O acidente do trabalho no Brasil, está definido na legislação previdenciária, através da art. 19, da Lei 8.213/91, como:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (BRASIL, 1991).

O acidente de trabalho durante o teletrabalho, para Rodrigues (2014), deve-se alcançar as mesmas regras e estipulações já existentes, principalmente pela falta de legislação específica para o tema, pois as dificuldades externas para estabelecer as responsabilidades na ocorrência de acidentes de trabalhos, esbarram em situações como o limite da privacidade e a fiscalização do ambiente de trabalho e à dificuldade de estabelecimento de horários de trabalho.

Para Basso (2018, p. 66), percebe-se uma legislação superficial, incapaz de atender situações oriundas do teletrabalho, devido a sua especificidade e peculiaridade, na qual, nem as Normas Regulamentadoras da Secretaria e Inspeção do Trabalho - SIT, conseguem prever e respaldar essa relação de emprego no que tange à saúde e vida do trabalhador.

Segundo a autora ocorre a transferência de responsabilidade para o empregado, dos preceitos Constitucional e Celetista do empregador, de preservação

da integridade física do seu empregado no ambiente de trabalho, no entanto a responsabilidade sobre o acidente, esta deve ser equilibrada entre as partes:

Assim, o fato de exigir que sejam fornecidas, ao teletrabalhador, instruções para precaução de acidentes e doenças do trabalho, não isenta o empregador de sua responsabilidade sobre a vida, saúde e integridade do empregado. Entretanto, também não deve responsabilizá-lo totalmente, deverá existir um equilíbrio, onde a responsabilização do empregador seja mitigada, uma vez que no teletrabalho este não tem controle total do local onde é prestada a atividade (como ocorre com trabalhadores presenciais), existindo grande dificuldade quanto à questão de inspeção do local de trabalho, eis que este, muitas vezes, será o domicílio do empregado ou ainda, pode não existir local fixo (BASSO, 2018, p.66).

Para Fincato (2018, p. 295 e 296) ao interpretar o art. 75-E CLT, o dispositivo aponta a responsabilidade para o empregador, quando este faltar com o propósito orientativo da Norma:

o novel artigo 75-E mostra-se importante, na medida em que não exime da responsabilidade o empregador que se mostrar omisso com o ambiente de trabalho em que esteja alocado o empregado, mesmo estando este fora da sede da empresa. Ainda que não seja (o empregador) obrigatoriamente responsável pelo fornecimento de equipamentos para a formação deste ambiente, **não pode eximir-se de eventual responsabilidade quando, na verdade, deixar de efetivar o seu poder de orientação** (que pode se desdobrar em fiscalização orientativa), a fim de evitar que ocorram acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, bem como deixar de alertar seu empregado sobre os riscos e consequentes precauções a tomar na sua atividade. (Sem grifo no original).

Fincato (2018, p. 296) ainda salienta que é fundamental a “compreensão de que a reforma trabalhista não pode ser utilizada como um mecanismo de transferência de obrigações típicas do empregador ao empregado”.

Neste sentido Delgado (2019, p. 746) assevera sobre a configuração da responsabilidade civil dentro do Direito do Trabalho, que frente à necessidade de comprovação de aspectos relacionados a causas trabalhistas, a responsabilidade do empregador divide-se em subjetiva ou objetiva:

Note-se a sabedoria da ordem jurídica: a regra geral mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva, mediante aferição de culpa do autor do dano, mesmo que presumida. Entretanto, se a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano (no estudo em questão, a empresa) implicar, por sua

natureza, risco para os trabalhadores envolvidos, ainda que em decorrência da dinâmica laborativa imposta por essa atividade, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único, CCB/2002).

A apuração da responsabilidade civil do empregador por um acidente, predominará a responsabilidade subjetiva da empresa, onde para poder indenizar, a culpa deverá ser demonstrada. Nas situações onde a atividade comprovadamente é executada sob condições de risco, é procedente a teoria da responsabilidade objetiva para fins de indenização ao trabalhador acidentado. Portanto, cada acidente de trabalho deverá ser analisado isoladamente, caso a caso.

3.3.3 Os impactos na saúde e segurança do teletrabalhador

A observância do impacto do teletrabalho na saúde e segurança dos teletrabalhadores, merece especial atenção na análise das condições de trabalho deste regime.

Adverte Fincato (2009, p.116) que em virtude da característica essencial e diferenciadora do teletrabalho, importante salientar o seu critério locativo, diverso do estabelecimento do empregador e conseqüentemente longe do controle físico e da sua fiscalização, desta forma podendo ser executado em domicílio, telecentros e centros satélites, tele cottages e nômade ou móvel.

Em sua obra, Vera Regina Loureiro Winter (2005, p. 145), ressalta a descentralização da tarefa, impõe aos próprios trabalhadores a escolha das formas operativas, que podem ocasionar conseqüências na saúde e segurança:

No tocante à saúde, o novo grau de exigências acarretou um crescimento da incidência de stress do trabalho e as patologias principalmente ligadas ao esforço repetitivo. Com efeito, a produção flexível ou especialização flexível produziu um aumento na intensificação do trabalho ou aumento das solicitações de trabalho. Essa mudança do ritmo das atividades gerou igualmente um crescimento do volume de acidentes proporcionais ao aumento de produção e das mudanças nos postos de trabalho. Igualmente as condições ambientais do trabalho mudam, uma vez que os equipamentos tecnológicos demandam novas posturas em relação ao processo produtivo e as outras posições do trabalho, do ponto de vista ergonômico.

Winter (2005, p. 145 e 146) elenca alguns fatores que podem provocar impactos negativos na saúde e segurança dos teletrabalhadores:

A inobservância dos padrões ergonômicos, a exposição a temperaturas inadequadas, fadiga ocular, ruído, são fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como o risco com choques elétricos, pela má utilização de dos equipamentos.

A autora ainda cita o exame feito pela OIT durante a “Quarta Conferência Internacional do Setor Privado sobre as Drogas no Local de Trabalho e na Comunidade” realizada em 1999, que demonstra o consumo de bebidas e drogas, além da violência doméstica são causadores da perda da saúde e do rendimento no trabalho (WINTER, 2005, p. 146).

Denise Pires Fincato (2009, p. 149) alerta para realização dos exames médicos periódicos e monitoramento mais conciso das condições de saúde do teletrabalhador:

No que diz respeito ao acompanhamento à distância da saúde do teletrabalhador sugerem-se medidas como a realização de exames médicos periódicos com maior frequência, a fim de serem detectados, com maior antecedência, problemas de saúde como perda da visão, desgastes ou lesões ortopédicas, redução da capacidade auditiva, etc. Nos casos em que o teletrabalhador exerce, principalmente, atividades de digitação, pausas de 10 minutos a cada 90 minutos para que o trabalhador possa alongar mãos, braços e coluna, inclusive com a interrupção e travamento do próprio sistema de informática, pode ser uma medida eficaz na prevenção de doenças como Lesões por Esforços Repetitivos - LER ou Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho – DORT.

A autora também sinaliza para cuidados que devem ser tomados pelas empresas, quanto a saúde mental e ao bem estar social do teletrabalhador, vistos que são fatores que podem ser provocados pelo fato de realizar suas atividades isoladamente:

um dos principais pontos a serem discutidos e enfrentados relacionam-se ao isolamento social do mesmo, que via de regra deixa de conviver com colegas de trabalho e muitas vezes se sente excluído da própria sociedade na medida em que, com o tempo, pode deixar de enxergar o resultado efetivo de seu trabalho, a importância do trabalho por ele desempenhado para a coletividade e a quebra de vínculo e identidade com os que o cercam. Circunstâncias como estas geram um profundo sentimento de angústia e sensação de desamparo no teletrabalhador, podendo, até mesmo, originar transtornos mentais diversos como a depressão, dependência de

substâncias psicoativas, síndrome do pânico, dentre outras (FINCATO, 2009, p. 120).

Para prevenir e evitar desenvolvimento ou agravamento de transtornos psiquiátricos a autora sugere que as empresas disponibilizem, gratuitamente ou facilite o acesso de seus empregados a serviços de acompanhamento psicológico ou, desenvolva programas de capacitação, intercâmbios e eventos que promovam a integração das equipes de trabalho (FINCATO, 2009, p. 120).

Outras situações como risco de acidentes, podem ser reconhecidas com possível impacto na saúde do teletrabalhador, cita-se exemplos como o caso de um teletrabalhador em casa, vai para no banheiro, escorrega e cai e se machuca, ou até mesmo um teletrabalhador, laborando num parque com seu *laptop* e de repente é atacado por um cachorro que lhe morde o braço, são consequências que a empresa, ao adotar o regime de teletrabalho, deve ter ciência que poderá acontecer e assim configurar como acidentes de trabalho (ESTRADA, 2012, p. 6651 apud RODRIGUES 2015).

Portanto necessário que o empregador cumpra seu papel de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções quanto a evitar doenças e acidentes de trabalho, agindo de forma preventiva com a previsão dos riscos na atividade, sendo ela executada na empresa ou mesmo fora das suas dependências.

3.3.4 Os Programas de prevenção em saúde e segurança do trabalho

Sendo o teletrabalho uma realidade irreversível, cabe assegurar também o desenvolvimento no seu todo das Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho.

Neste sentido Fincato (2009, p. 112) recomenda aplicação dos programas preventivos obrigatórios aos empregadores, tais como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, conforme disposição legal no art. 163 da CLT e NR -5, Portaria 3214/1978, com o intuito da prevenção de acidentes, eliminar os riscos

inerentes ao trabalho e requerer do empregador providências para melhoria dos ambientes de trabalho.

Completa Fincato, (2009, p. 113) a missão do empregador de aplicar os programas preventivos, dirigidos por profissionais habilitados que constitui os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT, na qual tem como prioridade a promoção da saúde e proteção da integridade do trabalhador, independentemente do local de trabalho. Estes profissionais têm obrigação de desenvolver o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, cujos objetivos são de diagnosticar e reconhecer os riscos atrelados a cada atividade, rastrear possíveis danos e agravos à saúde do trabalhador, constatar a existência de doenças profissionais ou danos irreversíveis ao trabalhador, mesmo este sendo, um trabalhador no seu domicílio.

Como já visto, o dever de fiscalizar o ambiente laboral, no intuito de realizar o monitoramento dos fatores de risco, quando este for em domicílio, sempre esbarrará na inviolabilidade do lar do trabalhador, que terá a faculdade de permitir ou não a verificação do ambiente, no entanto é dever do empregador promover meios para preservação da saúde de seus empregados.

4. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TST E TRT12

A jurisprudência referente ao teletrabalho, ainda é recente em virtude da novidade da regulamentação no ordenamento jurídico e talvez por este motivo, os tribunais do trabalho vem mantendo postura singular quanto as decisões e pareceres emanados. Assim, cabe verificar os vereditos no que tange o 12º Tribunal Regional do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, para uma análise dos principais fatos geradores dos passivos trabalhistas.

Das decisões do TRT 12 percebe-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE. TOMADORA DO SERVIÇO. SUBORDINAÇÃO DIRETA. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. SALÁRIO EXTRA-FOLHA. RESSARCIMENTO DE QUILOMETRAGEM. TELETRABALHO. EXECUÇÃO NA RESIDÊNCIA. DANO MORAL. OBRIGAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DESCUMPRIMENTO. REPERCUSSÃO DO FATOS. 1. A terceirização consiste na transferência da atividade para que seja executada por pessoa

jurídica, conforme o art. 4º-A da Lei n. 6.019, de 1974, na redação da pela Lei n. 13.467, de 2017, razão pela qual a tomadora do serviço não pode simultaneamente manter a subordinação direta sobre o trabalho executado pelo empregado admitido pela empresa contratada, mediante o controle e a direção da prestação pessoal de serviço por intermédio do seu preposto, pois configura intermediação da mão de obra, cuja hipótese somente é autorizada para o trabalho temporário, consoante o art. 2º daquela norma, de sorte que em face da realidade contratual forma-se o vínculo de emprego, na conformidade dos arts. 2º e 3º da CLT. 2. Comprovado que o empregado realiza teletrabalho, executando a atividade na residência, o pagamento de parcela a título de reembolso de quilometragem para ressarcir a locomoção casa-trabalho e vice-versa e para participar de reunião na sede da empresa, sem a comprovação da despesa, traduz negócio simulado e evidencia que na verdade remunera a prestação de trabalho, principalmente porque o valor era fixo e igual em todos os meses. 3. O descumprimento patronal cujo ilícito, por si só, se circunscreve à obrigação contratual não configura dano moral se o autor não cumpre o ônus de provar que o ato gerou fato humilhante ou constrangedor com repercussão ou na intimidade, ou na vida privada, ou na honra, ou na imagem, cuja inviolabilidade é assegurada pelo art. 5º, X, da Constituição Federal de 1988, pois a violação não é consequência necessária do descumprimento contratual e, por isso, juízo de mera presunção não tem consistência. (TRT12 - ROT - 0001735-09.2017.5.12.0036, MARIA DE LOURDES LEIRIA, 5ª Câmara , Data de Assinatura: 30/01/2020)

Nota-se que na avaliação demandada o julgador procura aplicar o princípio da primazia da realidade sobre os fatos, que rege as relações do trabalho, onde se entende haver a subordinação direta sobre o trabalho executado pelo empregado admitido por empresa contratada e desta forma a configurar a percepção a outros direitos da relação de emprego.

Nas decisões seguintes, verifica-se outra característica para se configurar o teletrabalho:

HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. AUSÊNCIA DE CONTROLE DE HORÁRIOS. APLICABILIDADE DA EXCEÇÃO PREVISTA NO ART. 62, INC. I, DA CLT. A prestação de serviços fora do âmbito do empregador, por si só, não enquadra o empregado na exceção de que cuida o art. 62, inc. I, da CLT. Porém, revelando os autos que a atividade externa era desempenhada com efetiva liberdade pelo trabalhador quanto aos horários praticados, não lhe é aplicável o capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho. (TRT12 - ROT - 0000961-11.2019.5.12.0035, NIVALDO STANKIEWICZ , 3ª Câmara , Data de Assinatura: 11/11/2020)

TRABALHO EXTERNO. AUSÊNCIA DE CONTROLE DA JORNADA. ARTIGO 62, I, DA CLT. Comprovado que o trabalhador desempenhava suas atividades externamente, sem a possibilidade de controle da jornada, deve ser acolhido o pleito de enquadramento na exceção prevista no artigo 62, I da CLT. (TRT12 - ROT - 0001288-21.2017.5.12.0036, MIRNA ULIANO BERTOLDI , 6ª Câmara , Data de Assinatura: 30/09/2018)

Nestes julgados a decisão observa a regra no teletrabalho referente a ausência do controle de jornada e com isso o não direito aos adicionais de horas extras.

TELETRABALHO. SOBREAVISO. Para a caracterização do regime de sobreaviso, dispõe o inciso II, da Súmula nº 428, do TST, ser necessária a permanência do empregado em regime de plantão ou equivalente (horas em "stand-by"), aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o seu período de descanso. O exercício das funções de forma remota (teletrabalho) também enseja o pagamento de horas extras em sobreaviso se comprovado restar que o trabalhador precisava estar constante e prontamente disponível para o atendimento do chamado feito pelo empregador, ainda que por sistemas automatizados e eletrônicos de controle da prestação dos serviços. INTERVALO INTERJORNADA. Demonstrado pelos registros de ponto o desrespeito ao intervalo interjornada, devidas são as horas extras face à violação, não prevalecendo a tese de que esta infração sujeita-se apenas a medida administrativa, eis que o trabalhador já foi penalizado (primeiro por trabalhar em hora suplementar, segundo por não gozar descanso de período considerado mínimo tolerado). BÔNUS OFERTADO PELO EMPREGADOR (AÇÕES DA EMPRESA). CONTRATO DE TRABALHO EXTINTO ANTES DA DATA PREVISTA PARA DISTRIBUIÇÃO DO BENEFÍCIO. CONCESSÃO DEVIDA QUANDO EM CURSO O AVISO PRÉVIO, AINDA QUE INDENIZADO. Conquanto se trate de parcela dissociada do caráter salarial, tendo a empresa instituído o bônus em prol dos empregados, a rescisão contratual às vésperas da data de distribuição do benefício não pode ser causa obstativa a percepção quando em curso o período de aviso prévio, ainda que indenizado. Estimular o trabalhador a uma maior dedicação e fidelidade ao empreendimento empresarial mediante a concessão de bônus após longo período de vínculo laboral e negar-lhe em face da rescisão contratual no período de pré-aviso constitui censurável postura do empregador. Aplicação do estabelecido no art. 487, §1º, da CLT. Observância, por analogia, da diretriz fixada na Súmula TST nº 451. ALTA MÉDICA PREVIDENCIÁRIA. AUSÊNCIA DE RETORNO AO TRABALHO. EXAME DE READMISSÃO QUE CONSIDERA O EMPREGADO AINDA INAPTO. "LIMBO PREVIDENCIÁRIO". Concedida a alta médica pela Previdência Social, os efeitos da suspensão do contrato de trabalho cessam, sendo dever do empregador readmitir e reintegrar o trabalhador, ainda que em outro serviço compatível com a capacidade de trabalho, sob pena de arcar, mesmo sem a prestação dos serviços, por todos os encargos salariais devidos ao empregado, como se em atividade estivesse. "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. OCIOSIDADE FORÇADA. A atitude da ré de deixar o empregado sem atribuições, situação vulgarmente tratada como 'deixar na geladeira', causa ao autor dor e humilhação, e configura dano moral passível de indenização" (TRT 12ªR RO 0000423-62.2016.5.12.0026).

O julgado acima assevera a condição do trabalhador em sobreaviso, que difere do teletrabalho na qual confere autonomia na execução da tarefa. No entanto, cabe ao empregador, realizar acompanhamento e fiscalização das atividades para não incorrer na situação descrita acima e responder judicialmente por danos morais por deixar o empregado sem atribuições numa questão de ociosidade forçada.

Quanto a jurisprudência do TST pode-se verificar o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. Factível o controle de jornada, é impositivo o respeito ao limite diário a que alude o art. 7º, XIII, da Constituição Federal, com remuneração das horas extras que o excederem. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-11101-29.2018.5.18.0082, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 07/05/2021).

Aqui o TST concede a percepção do adicional de horas excedentes, quando comprovada controle de jornada, desta forma o teletrabalhador submetido a qualquer tipo de controle restará fora do regime de teletrabalho.

Caminha na mesma linha outra decisão que segue:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Diante da violação do artigo 62, I, da CLT, determina-se o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. NÃO CONFIGURAÇÃO. A limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador, estando diretamente atrelado a questões biológicas e, até mesmo, à dignidade da pessoa humana. Dessa feita, a aplicação do art. 62, I, da CLT, o qual afasta o direito à percepção de horas extras, deve ser aplicado quando claramente evidenciada a total impossibilidade de controle, direto ou indireto, da jornada laboral, o que não se verificou na hipótese dos autos. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1990-30.2014.5.02.0042, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 30/11/2018).

Aqui o ente julgador clama pelo direito constitucionalmente assegurado ao trabalhador, atrelado a questões biológicas quanto ao controle de jornada e a preservação da saúde, que nos atuais tempos de pandemia ecoa forte dentro dos tribunais conforme se observa abaixo:

"AGRAVO. CORREIÇÃO PARCIAL. TRABALHADORES QUE COABITAM COM PESSOAS DO GRUPO DE RISCO PARA COVID-19. LIMINAR DEFERIDA. 1 - Decisão corrigenda proferida em liminar em mandado de segurança que determinou ao Banco réu da ação civil pública que se abstivesse de convocar os trabalhadores que coabitam com pessoas do grupo de risco para COVID-19 a retornarem ao regime de trabalho presencial. 2 – Constatação de que a própria medida vergastada nesta correção parcial

reconhece que perpetró o elastecimento do trabalho remoto a pessoas que não estão indicadas como pertencentes ao grupo de risco pelos órgãos de saúde competentes, sem indicação precisa do normativo específico a respaldá-lo, em situação que acaba por atrair a constatação acerca da inobservância do comando inserto no artigo 489, §1º, III e IV o CPC. 3 – Nesse quadro, impunha-se a atuação acautelatória desta Corregedoria-Geral, nos moldes do parágrafo único do artigo 13 do RICGJT. Agravo a que se nega provimento" (CorPar-1001161-08.2020.5.00.0000, Órgão Especial, null, DEJT 16/12/2020).

Como se percebe nesta breve análise, a principal origem de reclamações relacionadas ao teletrabalho, tratam principalmente sobre temas como o controle de jornada, percepção de horas extras e sobreaviso. Com o teletrabalho sendo uma alternativa no combate a COVID-19, atualmente a Pandemia pelo Coronavírus está levando para os Tribunais novas ações que evidenciam a regulamentação falha e restrita que foi propiciada pela Reforma Trabalhista de 2017 e por tantos outros Decretos.

Por fim aos tribunais, cabe a postura de analisar os princípios que regem o Direito do Trabalho para harmoniosamente interagir com os dispositivos da Lei trabalhista para assim resguardar os direitos conquistados pela classe trabalhadora ao longo do tempo.

5. CONCLUSÃO

Conforme exposto o teletrabalho entende-se como regime de trabalho, na qual é gênero de trabalho a distância e que tem como característica principal além da execução longe das dependências de empresa com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação

Com base nas informações e no entendimento doutrinário, jurisprudencial e demais disposições legais elencadas, verifica-se que esta modalidade de trabalho possui lacunas a serem suplantadas pelo ordenamento jurídico pátrio e que devido a novidade da norma, até então não existe uma jurisprudência consolidada.

Percebe-se que é necessário construir amarras na qual o empregador e o empregado tenham condições de atender suas necessidades produtivas e de trabalho, sem que sejam punidos pelo regime de trabalho em razão da sua especificidade e falta de normatização. A nova norma não deve ser lida isoladamente e sim deve pontuar os dispositivos já existentes na própria Lei celetista, juntamente com os preceitos constitucionais, a jurisprudência e os princípios norteadores do Direito.

Com base na problemática tratada no estudo, cabe aos envolvidos na relação empregatícia, pontuar possíveis omissões frente a situações que podem acontecer durante a execução do teletrabalho. Neste sentido a confecção do contrato de trabalho deve contemplar os vazios contidos na norma de referência e com isso premeditar situações que podem ser necessárias para manutenção do trabalho, como a fiscalização dos ambientes, o direito a desconexão, a execução de exames médicos periódicos e outras situações que podem, por um lado trazer consequências jurídicas ao empregador e por outro danos à saúde e dos trabalhadores.

Desta forma pretende-se, através de um instrumento formal, prevenir as desvantagens do teletrabalho, que se manifesta como a horas extras de trabalho, sobreposição do trabalho sobre a vida pessoal, aumento dos níveis de estresse, isolamento social e possível ausência de pertencimento como trabalhador da empresa, possibilidade de demissões e até dependência tecnológica e a vulnerabilidade de dados

No mais o teletrabalho se apresenta muito mais benéfico na sua aplicação, tendo em vista inúmeras vantagens para empregador, o trabalhador e a sociedade, se tornando atrativo para a organização do trabalho. Dentre estas vantagens, cita-se a autonomia e flexibilização do tempo de execução do trabalho, redução de deslocamentos, diminuição de interferências na realização de tarefas e vantagens ao trabalhador deficiente físico. Para as empresas os benefícios estão na redução em despesas com imobiliário pela diminuição do espaço no escritório, diminuição do absenteísmo dos empregados e possibilidade de operar as 24 horas globalmente.

Para a sociedade e governo, o teletrabalho representa a geração de empregos, diminuição nos congestionamentos nas grandes cidades, redução da poluição ambiental e maior quantidade de empregos nas zonas rurais, além de ser preponderante para momentos de tragédias naturais e pandêmicas, na qual se mostra como a alternativa mais viável para manutenção do emprego e renda das famílias.

Assim, conclui-se que o teletrabalho se consolida como alternativa viável para o pleno emprego e que possui grandes vantagens a sua execução. No entanto cabe ao legislador, ajustar as lacunas expostas para dirimir as dúvidas provenientes da sua aplicação.

REFERÊNCIAS

ANGONESE, Rosangela Maria. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office)**. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 18 abr. 2021.

BARBOSA, Fernanda Sena. **A Reforma Trabalhista e a regulamentação do teletrabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90823/a-reforma-trabalhista-e-a-regulamentacao-do-teletrabalho> Acesso em: 18/05/2021

BARBOSA, Robinson Luís Duarte. **O TELETRABALHO DENTRO DE UMA VISÃO MAIS AMPLA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16046868.pdf>. Acesso em: 18/04/2021

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. – 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Leonardo. **MP 927/20: as principais mudanças trabalhistas**. 2021. Disponível em: <https://blog.tangerino.com.br/mp-927-20/>. Acesso em: 25 maio 2021.

BARROSO, Daniela Hayden da Silva. **Reforma Trabalhista - Lei 13.467/2017: o teletrabalho e a flexibilização na relação de emprego**. 2019. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53591/reforma-trabalhista-lei-13-467-2017-o-teletrabalho-e-a-flexibilizacao-na-relao-de-emprego>. Acesso em: 15 maio 2021.

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. **O TELETRABALHO E A SUPRESSÃO DE SEUS DIREITOS NA REFORMA TRABALHISTA**. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/download/4301/pdf>. Acesso em: 09 jun. 2021.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 maio. 2021. (BRASIL, 1943)

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 maio. 2021. (BRASIL, 2003)

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 maio. 2021. (BRASIL, 2011)

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 04 jun. 2021. (BRASIL, 2017)

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 maio 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 abr. 2021.

_____. TRT12 - ROT - 0001735-09.2017.5.12.0036 - 5ª Câmara. Redator designado: Maria De Lourdes Leiria. Data de Assinatura: 30/01/2020 Disponível em:

<https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaos?ql=0001735-09.2017.5.12.0036%20&limit=10> Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TRT12 - ROT - 0000961-11.2019.5.12.0035 - 3ª Câmara. Redator designado: Nivaldo Stankiewicz. Data de Assinatura: 11/11/2020 Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaos?qI=0000961-11.2019.5.12.0035&limit=10>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TRT12 - RO 0000423-62.2016.5.12.0026 - 6ª Câmara. Redator designado: Mirna Uliano Bertoldi. Data de Assinatura: 30/09/2018 Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaos?qI=RO%200000423-62.2016.5.12.0026&limit=10>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TRT12 - ROT - 0001288-21.2017.5.12.0036 - 6ª Câmara, Redator: Mirna Uliano Bertoldi , Data de Assinatura: 30/09/2018. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaos?qI=0001288-21.2017.5.12.0036%20&limit=10>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TST - AIRR-11101-29.2018.5.18.0082, - 3ª Turma, Redator designado: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT 07/05/2021. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/busca/jurisprudencia/acordaos?qI=0000423-62.2016.5.12.0026%20&limit=10>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TST - RR-1990-30.2014.5.02.0042, - 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Roberto Nobrega de Almeida Filho, DEJT 30/11/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TST - CorPar-1001161-08.2020.5.00.0000, Órgão Especial, Relator: Aloysio Silva Correa da Veiga DEJT 16/12/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TST - RR: 8872120145120038 - 2ª Turma, Relator: Delaíde Miranda Arantes, DEJT 28/6/19. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 jun. 2021

_____. TRT - 23 - 1000715-15.2018.5.02.0066 - Órgão Julgador: 4ª Turma - Cadeira 5 - 4ª Turma; Relator(a): IVANI CONTINI BRAMANTE. Data: 11-05-2021 Disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 12 jun. 2021

CLARO, Tatiana Dias. **Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017**. 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/>. Acesso em: 08 jun. 2021.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. **Poder/saber e subjetividade na construção do sentido do teletrabalho**. 2003. 124 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Fundação Getulio Vargas, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/3273>. Acesso em: 18 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. São Paulo: Ltr, 2019. 1773 p.

NUNES, Diego Cesar Pereira. **O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista**. 2010. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2010. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5763/1/PDF%20-%20Diego%20Cesar%20Pereira%20Nunes.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **PANORAMA JUSLABORAL DO TELETRABALHO NO BRASIL NA OIT, VENEZUELA E ESPANHA**. 2008. Disponível em: <http://teletrabalho.blogspot.com/2008/02/artigo-panorama-juslaboral-do.html>. Acesso em: 22 abr. 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino et al. **Teletrabalho**. São Paulo: Ltr, 2017.

FAVERIN, Victor. **Os riscos de acidentes de trabalho no home office**. 2020. Disponível em: <https://revistacipa.com.br/os-riscos-de-acidentes-de-trabalho-no-home-office/>. Acesso em: 01 jun. 2021.

FELICIANO, Guilherme; MIZIARA, Raphael. ANAMATRA: enunciados aprovados na 2º jornada de direito material e processual do trabalho são organizados por tema. Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 10 maio 2018.

FINCATO, Denise Pires. **SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO: reflexões e dilemas no contexto da dignidade da pessoa humana trabalhadora. REFLEXÕES E DILEMAS NO CONTEXTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA TRABALHADORA**. 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467/259>. Acesso em: 06 jun. 2021.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. **TELETRABALHO E COVID-19**. 2020. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/06/2020_06_22-direito-covid-19-ppgd-artigos_e_ensaios-teletrabalho_e_covid-19.pdf. Acesso em: 14 jun. 2021.

FINCATO, Denise Pires. **ACIDENTE DO TRABALHO E TELETRABALHO: novos desafios à dignidade do trabalhador. NOVOS DESAFIOS À DIGNIDADE DO TRABALHADOR**. 2008. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/519/149>. Acesso em: 07 jun. 2021.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá de. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, [S.L.], v. 9, n. 2, p. 281, 14 dez. 2018. Pontifícia

Universidade Católica do Paraná - PUCPR.

<http://dx.doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i2.22123>. Acesso em: 07 jun. 2021.

GASPARINI, Mauricio. **Home office não é teletrabalho e isso muda regra de hora extra**. 2021. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/politicasepraticas/home-office-nao-e-teletrabalho-e-isso-muda-regra-de-hora-extra/>. Acesso em: 28 maio 2021.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. Revista TRT 9ª Região, Curitiba, ano 30, n. 54, jan./jun. 2005, p. 223-287. Disponível em: <www.trt9.jus.br/portal/arquivos/1506729>. Acesso em: 25/04/2021.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003. 127 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 1481 p.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant *et al.* **DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19:: quando o home vira office. QUANDO O HOME VIRA OFFICE**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637>. Acesso em: 10 jun. 2021.

MELLO, Alvaro. Teletrabalho (Telework): O Trabalho em Qualquer Lugar e a Qualquer Hora. Rio de Janeiro : Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>. Acesso em: 04 abri. 2021.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO. **Revista Esmam**, São Luis, v. 10, n. 10, p. 231-249, 10 jan. 2016.

Disponível em: <https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92/80>.
Acesso em: 19 jun. 2021.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em:
<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em:
04 maio 2021.

MENDES, Diego Costa; HASTENREITER FILHO, Horacio Nelson; TELLECHEA, Justina. A REALIDADE DO TRABALHO HOME OFFICE NA ATIPICIDADE PANDÊMICA. **Revista Valore**, Volta Redonda, v. 5, n. 0, p. 160-191, 2020.
Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/655/0>.
Acesso em: 07 maio 202

PESSOA, Andre; MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória nº 927 de 2020**: um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais. 2020. Disponível em:
<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020>. Acesso em: 12 jun. 2021.

NAZARIO, César Romeu. **Teletrabalho e o controle de jornada: Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <http://www.acinh.com.br/noticia/teletrabalho-e-o-controle-de-jornada-reforma-trabalhista>. Acesso em: 16 maio 2021.

NILLES, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. São Paulo: Ed. Futura, 1997.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causas, efeitos e conformação /. São Paulo: Ltr, 2018.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero**. 2007. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229328/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 maio 2021.

RODRIGUES, Irair Alves. **TELETRABALHO EM DOMICÍLIO**: acidente de trabalho e responsabilidade do empregador. 2014. 97 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário de Brasília – Uniceub, Brasília, 2014. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/5605/1/20954667.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 1058 p.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. CD-ROM.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito de desconexão do trabalho**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v.1, p.91 - 115, 2006. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho> Acesso em: 20 jun. 2021.

TACHIZAWA, Takeshy; MELLO, Álvaro. **Estratégias empresariais e o teletrabalho**. Rio de Janeiro: Pontal, 2003. 200 p.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp/Ie/Cesit, 2017. 328 p.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ltr, 2005.