

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP

COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

Katia Regina Binotti

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO TELETRABALHO:
UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO NO CENÁRIO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS (COVID-19)

São Paulo
2020

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC/SP
COGEAE – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão

Katia Regina Binotti

**DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO TELETRABALHO:
UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO NO CENÁRIO DA PANDEMIA DO
CORONAVÍRUS (COVID-19)**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, na Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão - COGEAE, como requisito parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, sob a orientação da Prof^a. Dr.^a **Maria Ivone Fortunato Laraia**.

São Paulo
2020

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

A minha professora e orientadora, Maria Ivone Fortunato Laraia, pelo apoio, auxílio, acompanhamento e correção deste trabalho.

Ao meu marido e companheiro, Carlos Roberto Sulai Filho, por todo o apoio e incentivo incansáveis, por ser meu porto seguro em meio ao caos da vida, permitindo a realização deste trabalho.

RESUMO

A pesquisa visa uma reflexão sobre o teletrabalho nos dias atuais e a necessidade da implantação do instituto em tempos de pandemia do coronavírus para se evitar o contágio da doença. Buscou-se entender a regulamentação do instituto no mundo para se traçar um paralelo com a legislação brasileira e assim comparar as oportunidades de melhoria para a legislação do Brasil, passando pela análise das vantagens e desvantagens da implementação do instituto. Entendeu-se que é necessária uma legislação de teletrabalho bem elaborada, para que não se corra o risco de termos uma regulamentação precária, que dê espaço para a retirada de direitos e garantias constitucionais garantidos aos empregados e, ao mesmo tempo que gere segurança jurídica para as empresas. Concluiu-se que o instituto do teletrabalho no Brasil está mal regulamentado da forma que está posto na Consolidação das Leis do Trabalho, e que este carece de uma melhor regulamentação de forma urgente, para que as empresas possam ter segurança na implantação. Sugeriu-se, para tanto, a observância do direito comparado, à luz do artigo 8º da CLT e ao regramento dos países que já regulamentaram o instituto de uma forma muito mais benéfica ao teletrabalhador. Por fim, foi realizado um estudo sobre o futuro do teletrabalho no pós-pandemia, com a análise das recomendações da OIT e como as empresas estão desenhando suas políticas de teletrabalho nos pós-pandemia.

Palavras-chave: Teletrabalho. Regulamentação. Reforma Trabalhista. Pandemia. Coronavírus. Covid-19.

ABSTRACT

The research aims to reflect on teleworking nowadays and the need to implant the institute in times of the coronavirus pandemic in order to avoid the contagion of the disease. We sought to understand the institute's regulations in the world in order to draw a parallel with Brazilian legislation, and thus compare the opportunities for improvement, passing through the analysis of the advantages and disadvantages of the institute's implementation. It was understood that a well-drafted teleworking legislation is necessary, so that there is no risk of having precarious regulations, which gives rise to the withdrawal of constitutional rights and guarantees guaranteed to employees and, at the same time, generates legal certainty for companies. It was concluded that the teleworking institute in Brazil is poorly regulated in the way it is set out in the Consolidation of Labor Laws, and that it urgently needs better regulation, so that companies can have security in its implementation. Therefore, it was suggested to observe the comparative law, in the light of article 8 of the CLT and the rules of the countries that have already regulated the institute in a way that is much more beneficial to teleworkers. Finally, a study was carried out on the future of post-pandemic teleworking, with an analysis of ILO recommendations and how companies are designing their post- pandemic teleworking policies.

Keywords: Teleworking. Regulamentation. Labor amendments. Pandemic. Coronavirus. Covid-19.

Sumário

INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA	8
1. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO ORGANIZACIONAL NO SÉCULO XXI	9
2. O FENÔMENO DA PANDEMIA MUNDIAL	10
3. A DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO E SUA ORIGEM	12
4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO	18
5. O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO	25
5.1. O problema da ausência da regulamentação do regime do teletrabalho da CLT	31
6. O TELETRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO MUNDO	39
6.1 Portugal.....	39
6.2 Espanha	39
6.3 França	40
6.4 Estados Unidos	40
6.5 Argentina.....	41
7. O FUTURO DO TELETRABALHO NO PÓS PANDEMIA	44
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIAS	55

INTRODUÇÃO

O presente trabalho versa sobre um tema atual em tempos de pandemia mundial, em que a sociedade brasileira cria medidas para se adequar a essa modalidade de trabalho.

Neste sentido, o teletrabalho vem sendo uma alternativa a partir das medidas de isolamento tomadas em função da pandemia do coronavírus (covid-19).

O artigo objetiva discutir a questão do teletrabalho e as implicações presentes e futuras para o empregado e o empregador que o novo ordenamento jurídico traz por meio do estudo do Capítulo II – A, DO TELETRABALHO, em seus artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75- E.

Este trabalho também foi desenvolvido à luz da Lei n. 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e alterou diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, modificando consideravelmente a relação empregado e empregador.

Justifica-se a relevância do tema, em primeiro lugar considerando o estudo no seu viés sociopolítico decorrente da nova ordem social imposta pela globalização e pela pandemia do coronavírus (covid-19) e pelas modificações ocorridas a partir das mudanças mais substanciais, na CLT, principalmente no que tange a Lei n. 13.467/2017.

Em segundo lugar, o artigo pretendeu discorrer sobre a origem do teletrabalho e suas implicações no cenário atual, tendo em vista a urgência dos empregadores em colocar seus empregados trabalhando de suas próprias casas, para o fim de conter a contaminação do coronavírus e a ausência de regulamentação completa na Lei, que culminaria em insegurança jurídica.

Num terceiro momento, o artigo reflete sobre as importantes mudanças no cenário jurídico, com as mudanças ocorridas na CLT, Capítulo II – A, DO TELETRABALHO, em seus artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75- E, da C.L.T., no que tange às obrigações do empregador em oferecer ao teletrabalhador condições dignas para executar as suas tarefas, expondo as vantagens e as desvantagens do teletrabalho.

Num quarto momento discutiu-se sobre a probabilidade da concessão ao direito à desconexão como medida protetiva ao teletrabalhador, também muito pertinente à situação atual.

Num quinto momento, analisou-se a regulamentação do teletrabalho no mundo, traçando um paralelo com a legislação do Brasil sobre o tema, bem como sobre a importância de se observar o direito comparado, à luz do artigo 08º da CLT quando da elaboração das futuras normas que estão sendo discutidas no Congresso Nacional.

Num sexto e não menos importante momento, discorreu-se sobre o futuro do teletrabalho no pós-pandemia à luz das orientações da Organização Internacional do Trabalho e como as empresas no Brasil desempenharão suas políticas de teletrabalho.

Esse trabalho traz uma questão pessoal para muitos indivíduos, pelo fato destes vivenciarem essas questões diariamente, em tempos em que o trabalho remoto é imprescindível, principalmente em grandes empresas, pois se revela uma mudança no sistema e na cultura, trazendo responsabilidades tanto para o empregador quanto para o empregado, bem como apresentando vantagens para as partes.

É de extrema relevância social que o ordenamento jurídico se preocupe com a flexibilização do trabalho e seus impactos para a relação empregado/empregador. Diante de um tema tão importante, que traz em seu bojo muitas mudanças discutidas por doutrinadores, legisladores e professores, é certo que há muito que se refletir sobre o assunto, e, principalmente, abordar questões práticas de como o empregador deverá se adequar a essas novas regulamentações da CLT e as que estão por vir, de acordo com os projetos de lei citados.

METODOLOGIA

O TCC foi desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica, com o objetivo de conceituar o teletrabalho e sua regulamentação e a questão da necessidade de as empresas colocarem seus trabalhadores em regime de teletrabalho devido ao estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus. Discorreu-se sobre problemática da insegurança jurídica no tocante à desconexão do trabalho, tendo em vista a ausência de regulamentação na lei e o futuro dessa relação de trabalho no pós-pandemia. Foi utilizada na pesquisa a leitura de obras científicas contemplando autores renomados por meio de monografias, teses e artigos sobre o tema.

1. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO ORGANIZACIONAL NO SÉCULO XXI

A transformação atual em todos os setores da sociedade é tão grande que pode ser comparado com as mudanças ocorridas no início do industrialismo. Os trabalhos estão escassos e sendo automatizados, de forma a atender as novas realidades econômicas, representando o desaparecimento dos empregos (*dejobbing*).

William Bridges¹ destaca que desde a década de 1980 o trabalho não se dá de forma convencional e padronizada, dentro das organizações, como em salas divididas por seções, hierarquias e cargos. Podendo ser os cargos designados como:

Cargos são unidades artificiais, sobrepostas neste campo, São retalhos de responsabilidade que, reunidos, deveriam cobrir o trabalho que precisa ser feito. Quando a economia estava bem mais lenta as discrepâncias entre a descrição de cargos e o trabalho propriamente dito podiam ser esquecidas. Se uma nova tecnologia abrisse uma nova área de campo de trabalho, novos cargos poderiam ser criados para cobrir o novo trabalho. Se uma nova lei ou norma judicial exigisse que a organização fizesse alguma coisa diferente, novos cargos podiam ser criados com o objetivo de atender essa demanda; salários regulares encorajavam a contratação de empregados exatamente no momento em que as empresas a partir da década de oitenta começavam fortemente a investir na automação e informatização de seus processos.

Endossando essa posição, Gisele Leite² declara:

A Reforma trabalhista vem num momento emblemático, onde se registra mais de treze milhões de desempregados e, ainda, dez milhões de subempregados, o que totaliza vinte e três milhões de brasileiros padecendo por conta de equívocos graves governamentais. Acredita-se, erroneamente, que flexibilizando a tutela do direito do trabalho, criará maior mercado de trabalho e, apaziguar a crise econômica. Contabilizou-se, recentemente, que em três anos consecutivos registrou-se crescimento econômico negativo.

Compreende-se que o cenário mundial está mudando rapidamente no Século XXI, século este em que novas regras implicam o fim dos empregos na forma como o conhecemos, e o teletrabalho configura-se como uma nova modalidade de resposta a esse cenário.

¹ BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos:** *Job Shifts* – os desafios da sociedade pós-industrial. São Paulo, 1999, p. 176.

² LEITE, Gisele. A reforma trabalhista no Brasil. **Jus Navegandi.** Disponível em <https://jus.com.br/artigos/64214/a-reforma-trabalhista-no-brasil>. Acesso em 07 out. 2020.

2. O FENÔMENO DA PANDEMIA MUNDIAL

Agravado pela necessidade de garantir sua permanência no trabalho, com jornadas exaustivas decorrentes dessa conexão ininterrupta ocasionada pelo teletrabalho, existe ainda a preocupação com a crise mundial criada pela pandemia causada pelo Covid-19.

Para Thomas Conti³, existe a crise tripla do Covid-19, a saber:

Crise Tripla: é a crise comportamental, a crise sanitária e a crise econômica, as três causadas pela pandemia do vírus SARS-CoV; 2. Crise Comportamental: consiste na exigência de rápida mudança de hábitos sociais. Os hábitos que precisam ser mudados desde ações pequenas como hábitos da higiene (lavar as mãos, formas de cumprimento), padrões maiores como tamanho de eventos possíveis de serem realizados (festas, encontros sociais), até setores econômicos específicos em queda livre (hotelaria, turismo, casas noturnas). Também é uma crise no comportamento de governantes, pressionados por agilidade, transparência, comunicação verdadeira, decisões baseadas em evidências, corte de privilégios e de outros gastos supérfluos e redirecionamento de recursos; 3. Crise Sanitária: consiste na possibilidade real e provável do colapso do sistema de saúde de todos os países do mundo cuja velocidade de propagação do vírus não for reduzida rápida e substancialmente. Este risco extremamente provável de colapso aumentará a letalidade não apenas da Covid-19, mas também de todas as outras doenças e internações por conta da falta de leitos e profissionais de saúde. Adicionalmente, há o risco real de colapso do sistema funerário, podendo gerar cenas de terror e conseqüente desespero e caos social; 4. Crise Econômica: consiste em todas as dificuldades econômicas impostas pela mudança de comportamentos, aumento da aversão ao risco, medo crescente conforme o sistema de saúde colapsa, queda do comércio e investimentos internacionais e possíveis problemas econômicos adicionais.

Neste cenário turbulento, a modalidade de trabalho a distância surge como um facilitador para a continuidade da prestação de serviço, tanto por autarquias do governo federal, estadual e municipal por meio de decretos e portarias, quanto de empresas privadas que se valem da mesma estratégia. Cumpre observar se em tempos de pandemia esses organismos estarão atentos as mudanças propostas no novo ordenamento jurídico.

O que se verificou foi a total improvisação dessa forma de trabalho. Para o fim de tentar conter a transmissão da Covid-19, as empresas não viram outra alternativa a não ser colocar todos os empregados trabalhando em domicílio do dia para noite.

³ CONTI, Thomas Victor. **Crise tripla do Covid-19**: um olhar econômico sobre as políticas públicas de combate a pandemia. Revista Economics Analysis of Law Review, 2020, p. 6.

Assim, os trabalhadores se depararam com um cenário bem diferente do que o idealizado antes da pandemia.

Nessa triste realidade, o que se constatou foi a divisão do espaço físico com os demais membros da família, o trabalho executado em cômodos improvisados da residência, divisão do tempo com afazeres domésticos e cuidados com os filhos.

A maioria das empresas não se preocupou com os custos adicionais dos trabalhadores, com energia elétrica ou internet, estação de trabalho, mesas e cadeiras ergonômicas, além da desconexão do trabalho ficar nitidamente prejudicada, pois é sabido que predomina o medo de perder o emprego, a sua manutenção e a competitividade entre os trabalhadores por promoção na carreira, tendo em vista a concorrência dos cargos, drasticamente esvaziados na pandemia.

Por outro lado, as empresas também estão correndo riscos, pois não tiveram tempo para treinar os gestores para a supervisão desse tipo de trabalho, e até mesmo regulamentar a sua aplicação.

Isso porque existe a falta de regulamentação para o teletrabalho no Brasil. A única norma existente no início da pandemia que poderia resguardar as empresas era a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, que não foi convertida em lei no prazo constitucional, deixando o teletrabalho sem qualquer regramento emergencial, de forma que o que se tem atualmente é apenas o regramento da CLT, que precisa de maior regulamentação.

Uma alternativa encontrada pelas empresas de forma imediata foi a inserção do teletrabalho em norma coletiva, acordos e convenções coletivas. Porém, é preciso cautela, pois a depender de como a norma foi elaborada, ou seja, se não foram respeitados direitos garantidos constitucionalmente aos empregados, o risco desses instrumentos coletivos serem invalidados na justiça permanece.

3. A DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO E SUA ORIGEM

O termo teletrabalho origina-se do inglês *telecommuting* ou *telework*; esse termo foi utilizado pela primeira vez por Jack Biles⁴, considerado o criador do termo na década de 1970:

Teletrabalho é “levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de telesserviço”, o que envolve “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação.

Os autores Charis Telles Martins Rocha e Fernanda Spanier Amador⁵, ressaltam que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o termo como sendo “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação” e ainda destacam que sobre o tema que:

Há registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 não era incomum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos. [...] A definição de teletrabalho não é unívoca: encontra-se na literatura, tanto nacional como internacional, a utilização de diferentes. Nos EUA, é mais frequente o uso do termo *telecommuting*, enquanto na Europa sobressai o uso do *telework*. O primeiro termo enfatiza o deslocamento entre o centro demandante do trabalho e o local onde é realizado, sendo substituído pelo uso de ferramentas telemáticas. O segundo enfoca as atividades realizadas por tais meios tecnológicos. Ambos os termos, porém, dizem respeito a um mesmo universo de organização do trabalho, referindo-se à atual tendência das atividades laborais serem realizadas com uso de meios telemáticos sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Também se encontra com frequência o termo *home office* – contudo, diz respeito a uma categoria específica dentro do contexto maior do *telework* ou *telecommuting*, que trata da peculiaridade de ser realizado na casa do trabalhador.

Na visão de Joselma Oliveira Goulart⁶, o Teletrabalho amplia a forma do trabalho empresarial:

⁴ NILLES, Jack. **Fazendo do Teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Trad. Eduardo Pereira Ferreira, 1997, p. 73.

⁵ ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Rio de Janeiro. 2018, p. 152-162.

⁶ GOULART, Joselma Oliveira. **Teletrabalho: alternativa de trabalho flexível**. Brasília: SENAC, 2009, p. 38.

[...] abrem-se, a partir dessas perspectivas, possibilidades de trabalhos realizados de forma remota, consolidados pela utilização em escalas nunca antes vistas dos recursos da Internet, a rede mundial de computadores, impactando diretamente nos meios de produção e nas economias das instituições e nações. E tudo isso de forma cada vez mais acelerada, por meio de incrementos tecnológicos sofisticados e de melhor eficácia. Na estrutura das organizações, o caráter virtual impacta onde as atividades acontecem como explicado: Com a virtualização as empresas foram estabelecendo formas para ultrapassar as restrições associadas às estruturas burocráticas convencionais. Essas formas são edificadas em filosofias diferenciadas, relacionadas com o como, onde e quando o trabalho deve ser realizado.

Destarte, a *European Commission*⁷, em estudo realizado em países europeus, além dos Estados Unidos e Japão, classifica o Teletrabalho como sendo o “local/espço de trabalho; horário/tempo de trabalho (integral ou parcial); tipo de contrato (trabalho assalariado ou independente); competências requeridas, ou seja, aquelas relacionadas ao conteúdo do trabalho”.

De acordo com Mauro Saraiva Barros Lima⁸, as caracterizações do teletrabalho frente às mudanças tecnológicas:

Trabalho em domicílio, (*small office home office* – SOHO); 2) trabalho em escritórios satélites (extensões atomizadas de uma empresa central); 3) Telecentros ou telecottages (estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos); 4) trabalho móvel (fora do domicílio do trabalhador ou de seu centro principal de trabalho, como viagens de negócios, trabalho de campo ou nas instalações do cliente); 5) empresas remotas ou *off-shore* (Call centers ou teleserviços, através dos quais empresas europeias e americanas instalam os seus escritórios-satélites ou subcontratam empresas de teleserviços de outras zonas do globo com mão de obra mais barata, pondo em prática o chamado Teletrabalho *off-shore*); e 6) trabalho informal ou Teletrabalho misto (arranjo que o empregado faz com o empregador para trabalhar algumas horas fora da empresa. [...] há pessoas trabalhando em casa, com o consentimento de seu empregador, para evitar deslocamentos; há pessoas trabalhando de maneira autônoma, seja em casa, seja em Telecentros; há mulheres trabalhando em seus computadores porque não têm como deixar os filhos; há alguns teletrabalhadores que se acham explorados, mal pagos e sem reconhecimento, outros são altamente qualificados e têm seu trabalho reconhecido; há teletrabalhadores em instituições

⁷ COMISSÃO EUROPEIA. **Avaliação do progresso em novas formas de trabalho e novas formas de negócio em toda a Europa**. Relatório final do ECaTT 2000

⁸ LIMA, Mauro Saraiva de. **O Teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, 2018, p. 98.

públicas e privadas; há pessoas trabalhando em casa que usam —acidentalmente seus computadores (não são sua principal ferramenta), como arquitetos ou tradutores; e há muitas pessoas que trabalham normalmente fora de suas casas e completam o trabalho em casa, na forma de sobre trabalho (por transbordamento), sem receber o pagamento de hora extra.

O teletrabalho advém do trabalho em domicílio, precipuamente com o trabalho executado exclusivamente pelas mulheres e crianças, com o seu surgimento nos primórdios do Século XVI, na Europa, perdendo sua importância a partir do Século XIX pela transferência do trabalho com lã e algodão para as fábricas. Neste diapasão, Alice Monteiro de Barros⁹ aponta que:

O trabalho a domicílio, que de início se limitava ao setor industrial, com o passar dos anos acabou por se estender também ao setor de serviços, em atividades como a preparação de publicidade, a mecanografia, a revisão de originais, a tradução de textos e a informática. Caso o trabalhador se utilize de um terminal que o mantenha em contato com a empresa, esse trabalho é conhecido como "teletrabalho". Entretanto, o trabalho a domicílio ainda predomina na indústria têxtil, do couro, do ferro, do metal, da eletrônica, da ótica, de produtos químicos e sintéticos, do papel e do papelão. Ele é, portanto, um fenômeno vigente que consolida e amplia seu campo de atuação.

Um conceito moderno, de acordo com a CLT, inserido pela Reforma Trabalhista é o trazido por Carla Tereza Martins Romar¹⁰, que especifica o mesmo como:

O trabalho realizado fora das dependências do empregador, que não se confunde com trabalho externo, mas que é possível em razão da utilização dos meios tecnológicos e de comunicação existentes foi regulamentado pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sob a denominação de teletrabalho. Foi incluído o Capítulo II-A no Título II da CLT, com a previsão do teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (art. 75-B, caput, CLT).

Homero Batista Mateus da Silva¹¹, ao definir teletrabalho faz a distinção entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho, para o autor, o trabalho em domicílio tende a ser aquele executado basicamente em atividades braçais sem o uso da telemática, enquanto no teletrabalho, é imprescindível o uso dos meios telemáticos para a sua

⁹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2016, 10ª ed., p. 207.

¹⁰ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018, 05ª ed., p. 206.

¹¹SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020, 01ª ed., p. 28.

configuração:

Embora o acervo conceitual do direito do trabalho não conhecesse a distinção entre trabalho em domicílio e teletrabalho, aos poucos, foi se convencendo a dizer que o primeiro está precipuamente ligado às atividades braçais ou repetitivas que podem ser executadas na casa do empregado com as ferramentas próprias da profissão – como a alfaiataria, a costura ou ourivesaria – ao passo que a segunda expressão está afeta aos trabalhos executados com os meios telemáticos, donde a nomenclatura consagrada na palavra teletrabalho. Considerando que o prefixo tele quer dizer distância, não faz muito sentido dizer teletrabalho e trabalho à distância, a menos que se queria evidenciar que o teletrabalho pressupõe o uso de computadores e redes de comunicação enquanto o trabalho à distância pode ter outros meios de comunicação, como o telefone simplesmente, ou nenhuma comunicação em tempo real. Desta forma, temos que ter cuidado para não alimentar o estigma de que a costureira exerce trabalho em domicílio enquanto o advogado, o engenheiro ou o administrador de empresas exerce *home office*, como se o uso do vernáculo inglês suavizasse a enorme dificuldade de separar trabalho do recato do lar ou ajudasse a manter a produtividade em meio aos infindáveis afazeres domésticos. Para além do estigma e da situação que beira o ridículo de tentar separar domicílio de *home*, o jurista deve ficar atento se a distinção não objetiva, ao fim e ao cabo, simplesmente eliminar o direito às horas extras e ao descanso daqueles que atuam em serviços prioritariamente intelectuais, sob o singelo argumento de que a cultura, talento e criatividade não possam ser objeto de alguma forma de mensuração no tempo e no espaço.

Não obstante a Reforma Trabalhista ter inserido na CLT a pretensa regulamentação do teletrabalho através dos artigos 75-A a 75-E, o instituto já havia sido abordado na Lei Trabalhista desde 2011, conforme citado por Francisco Ferreira Jorge Neto¹².

Com o advento da Lei n. 12.551/11, que alterou o artigo 06º, da CLT, esta passou a prever que não haverá distinção 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, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e direitos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Dessa forma, referida flexibilização do local da prestação do trabalho gerou uma ruptura da subordinação jurídica clássica, possibilitando a utilização de meios telemáticos e informatizados para a perfeita conexão entre os sujeitos da relação de trabalho. Ao contrário do trabalho em domicílio, o teletrabalho não é prestado

¹² JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 09ª ed., p. 386.

necessariamente na casa do trabalhador, podendo ser prestado em qualquer lugar, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de trabalho.¹³

Nesse contexto, a CLT, veio trazer a regulamentação da relação de trabalho, para afirmar a relação de emprego desse tipo de trabalhador.

Não se pode entender que pelo simples fato de o trabalhador executar suas tarefas fora do ambiente empresarial que a relação de emprego não está configurada, pois a subordinação jurídica independe do local físico do trabalho prestado.

Para Vólia Bomfim Cassar¹⁴, o trabalho a distância, (teletrabalho) não descaracteriza a subordinação, conforme o disposto no art. 06º da CLT¹⁵. Dessa forma, forçoso concluir-se que o teletrabalho trás três pontos importantes para sua caracterização, sendo eles a tecnologia, lugar e organização.

Segundo Gleibe Pretti¹⁶ para o requisito “tecnologia”, é preciso que o funcionário realize suas funções por meio de equipamentos tecnológicos que permitam a execução das tarefas remotamente, como por exemplo aparelhos celulares, laptops, palmtops e *Internet* de banda larga de alta velocidade.

Já para o requisito “lugar”, é necessário que o serviço seja prestado no domicílio do empregado, em centros de teletrabalho ou qualquer outro lugar que não seja de propriedade da empresa.

Por fim, para o requisito “organização”, é adicionada a ideia de que é preciso relações intervenientes (teletrabalhador – empresa – cliente). Desta forma, Gleibe Pretti¹⁷:

Note-se o teletrabalho principalmente em empresas de tecnologia de informática, como no caso de empresas que prestam suporte técnico a outras empresas, porém ele está inserido nos mais diversos ramos profissionais, por exemplo, telemedicina, (consulta, diagnósticos e cirurgias remotas), teleensino (cursos ministrados a distância) e teletrade (transações comerciais no comércio eletrônico). Nessa linha de pensamento, o teletrabalho possui três espécies quando classificados quanto ao local de realização das tarefas do empregado: teletrabalho em domicílio, teletrabalho em telecentros e o teletrabalho nômade. Teletrabalho em domicílio: o empregador

¹³ ALMEIDA, Vitor Hugo. FONSECA, Maria Hemília. CARDOSO, Jair Aparecido. **Re (pensando) o trabalho contemporâneo**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/livro-2017---repensando-o-trabalho-contemporaneo---final-com-isbn---11.05.cambria_math.pdf. Acesso em 20 nov. 2020.

¹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª edição. 2017. São Paulo, p. 254.

¹⁵ 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.

¹⁶ PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na Prática**. São Paulo: STS, 2018, p. 93.

¹⁷ *Ibidem*.

fornece o material de trabalho para o empregado (computador e telefone celular) e este realiza em sua casa as tarefas estipuladas no contrato de trabalho. O trabalhador é responsável pelas despesas de energia elétrica, mensalidade de internet e telefone fixo. Essa é a espécie mais utilizada no Brasil atualmente. Teletrabalho em Telecentros: são locais de uma ou várias empresas, fora da sede principal, mas que são interligados com esta, que se unem e criam telecentros onde os trabalhadores realizarão suas atividades empregatícias. Nesse caso todos os equipamentos (computadores, equipamentos que permitem o acesso à internet, linha telefônica, fac-símiles,) e despesas são da empresa. É uma modalidade bem difundida na Europa, mas não muito utilizada no Brasil, apesar de ser uma das melhores alternativas. Teletrabalho nômade: nesse caso o empregado realiza suas tarefas ora em um local ora em outro. Isso é aplicado aos trabalhadores que costuma viajar muito. (...) O teletrabalho é a volta do trabalho em casa como era no artesanato, com o diferencial de que agora os trabalhadores embora distantes estão todos conectados e conseguem manter contato em tempo real através de mensagens instantâneas, ligações telefônicas e envio de fac-símiles, por exemplo.

O autor Francisco de Assis Barbosa Junior¹⁸ traz que que o fenômeno do teletrabalho é difundido cada vez mais no mundo de forma contemporânea, é possível, graças aos meios tecnológicos de informação, sua adoção em larga escala decorre diretamente da massificação da tecnologia e da utilização da informação e do conhecimento baseado nas Novas Tecnologias de Informação e Comunicação – NTICs.

¹⁸ JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparados dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019, p. 19.

4. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho apresenta uma série de vantagens e desvantagens tanto ao trabalhador quanto ao empregador e à sociedade. Embora a doutrina não seja unânime sobre os prós e os contras advindos do teletrabalho, apresentando diferentes posições acerca do tema, o fato é que esta forma de prestação de serviços retrocede, devendo ser tutelada para garantir a dignidade humana e a proteção dos teletrabalhadores¹⁹.

Considerando que a doutrina do Direito do Trabalho tem procurado avançar nesta matéria, acompanhando as mudanças da relação capital e trabalho que ocorrem no mundo globalizado, mundo este em que as decisões precisam ser tomadas rapidamente e são atreladas a novas tecnologias de comunicação e informação, o teletrabalho surge como um elemento facilitador na relação capital/trabalho.

Destarte, para Carla Carrara da Silva Jardim²⁰, o teletrabalho traz algumas vantagens para o empregado, a saber:

Em relação ao empregado que utiliza o teletrabalho para desenvolver suas atividades existem vantagens como: a flexibilidade de horários; a diminuição do risco no trânsito, risco no sentido amplo, de acidentes no trânsito até de assaltos; a diminuição de gastos com transporte, com o enorme gasto com combustível, ou uso do precário serviço de transporte coletivo, no caso do Brasil; maior tempo livre para o lazer e dedicar a família; a possibilidade de empregar deficientes físicos, pela diminuição ou inexistência do percurso do trabalhador de sua casa até a empresa; mais oportunidade de empregos para as mulheres, conciliando a maternidade com o trabalho.

A configuração do trabalho no novo ordenamento, para Isabel Bandeira de Moraes D'Angelo²¹ pode ser compreendida como nova modalidade, traz ao trabalho inúmeras desvantagens trabalhistas, a saber:

Tal cenário é incompatível com os institutos legais tradicionais, posto que traz novas realidades laborais nocivas ao trabalhador, que passa a ocupar um lugar de maior vulnerabilidade na relação de trabalho e que não está suficientemente protegido pela legislação vigente. Com isso, essas novas categorias de trabalhadores ficam, ainda mais,

¹⁹ ALMEIDA, Vitor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido. **Re (pensando) o trabalho contemporâneo**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/livro-2017---repensando-o-trabalho-contemporaneo---final-com-isbn---11.05.cambria_math.pdf. Acesso em 20 nov. 2020.

²⁰ JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. LTr: 2004, p. 40-42A.

²¹ D'Angelo, Isabel Bandeira de Moraes. **Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise do instituto cognitivo**. *Research, Society and Development*, 2020.

desprotegidos, não tendo nenhuma evidência de que seus direitos serão assegurados, tendo em vista que tal situação precária é capaz de atingir suas garantias fundamentais, podendo-se citar como exemplo a ofensa ao direito à saúde e a restrição do direito à liberdade, transformando-o em um ser que passa a viver exclusivamente para o desempenho de suas laborais. A dominação do empregador sobre o trabalhador não mais se restringe ao controle da jornada de trabalho e ao exercício do poder disciplinar dentro do ambiente de trabalho, na atual fase do capitalismo, o controle transcende a função exercida e é responsável pela detenção da individualidade de cada trabalhador, que passa a ser mero escravo do sistema. O capitalismo cognitivo e a exploração do intelecto dos trabalhadores rompem a dicotomia laboral e degradam de forma exponencial a vida dos que se sujeitam às novas formas de exploração do trabalho.

A autora relaciona uma nova ordem de capitalismo que ela chama de cognitivo, porque está relacionada ao conhecimento, a capacidade de aprendizagem e acúmulo de informações e conhecimentos.

Neste sentido, o empregador não é o que detém os meios de produção, mas o que, segundo essa autora, explora o trabalhador na medida que o trabalhador fica à disposição da organização, ou seja, *online* por tempo indeterminado, em suas funções laborais.

Trabalhar em casa também tem seus pontos negativos, que começam na diminuição das relações interpessoais e podem terminar até mesmo em depressão.

Assim, aponta Estrada (2014, p. 23-30), *apud* Almeida²²:

Podem ser elencados: o isolamento profissional e social, diminuída a oportunidade de ascensão na carreira; dificuldade de separar a vida profissional com a particular, trabalho excessivo; aumento das despesas domésticas, quando prestado em domicílio; perda da privacidade; aumento da jornada de trabalho; redução dos direitos trabalhistas; confusão das despesas do lar com as despesas para a produção do trabalho.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto²³, do ponto de vista econômico e jurídico, o teletrabalho apresenta algumas vantagens e desvantagens:

Do lado do empregador, o fenômeno do teletrabalho tem as seguintes vantagens: economia de espaço nas fábricas escritórios, de energia elétrica, de intervalos de jornada, aumento da produtividade, surgimento de novos produtos, internacionalização da produção. Em suma, é uma forma de redução dos custos e aumento da

²² ALMEIDA, Vitor Hugo. FONSECA, Maria Hemília. CARDOSO, Jair Aparecido. Re (pensando) o trabalho contemporâneo. **Cultura Acadêmica**, 2017. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/livro-2017---repensando-o-trabalho-contemporaneo---final-com-isbn---11.05.cambria_math.pdf. Acesso em 20 nov. 2020

²³ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019, 9ª ed., p. 1426.

produtividade.

As vantagens do teletrabalho para as empresas são muitas e até mesmo maiores para as empresas que para os trabalhadores. As empresas que não adotavam esse tipo de sistema, após a pandemia aceleraram a sua implementação, e isso fez com que se perdesse o receio de se utilizar o teletrabalho em razão da experiência ter sido positiva, apesar de restar insegurança jurídica na regulamentação do instituto da forma que está regulamentado hoje.

Em pesquisa publicada no site UOL, foi revelado que as empresas tiveram resultado satisfatório na implementação do teletrabalho, e cerca de 94% das empresas brasileiras afirmam que atingiram ou superaram suas expectativas de resultados como o *home office*²⁴.

Estudos apontam que as empresas pretendem adotar o teletrabalho de forma definitiva, no pós-pandemia, em matéria publicada no site da Jovem Pan, realizada pelo repórter Vinícius Moura (2020):

Estudo mostra que 74% das empresas pretendem manter *home office* após a pandemia. A medida adotada durante o período de isolamento social, o *home office*, pode deixar de ser tendência e virar prática nas empresas. Um estudo publicado pela revista Exame indica que 74% dos empregadores pretendem manter o trabalho remoto mesmo após a pandemia da Covid-19. Em uma pesquisa com 122 executivos de multinacionais do país, 25% avaliam o modelo como totalmente positivo. Outros 59% veem mais pontos positivos do que negativos. Para o especialista em tecnologias de otimização para o *home office*, Rubens Branchini, a prática é benéfica tanto para as empresas como para os funcionários. Mesmo com o ganho de produtividade, Rubens alerta sobre a importância de manter a disciplina no *home office*. De acordo com uma análise do Ipea, o *home office* poderá ser adotado em 23% das ocupações nacionais. A prática alcançaria mais de 20 milhões de trabalhadores.

Analisando os estudos, é possível concluir que referida implementação poderá se dar de forma híbrida para algumas empresas, ou seja, parte dos dias da semana trabalhados na empresa, em ambiente corporativo, eventualmente para reuniões presenciais e confraternizações e os demais dias em *home office*.

²⁴ LAZARETTI, Bruno. 94% das firmas aprovam *home office*, mas 70% vão encerrar ou manter em parte. **UOL**, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam-home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm#:~:text=Cerca%20de%2094%25%20das%20empresas,de%20Covid%2D19%20tiver%20terminado>. Acesso em 20 nov. 2020.

Fato é que, para as empresas, o resultado do teletrabalho, de uma forma geral, foi satisfatório e as vantagens são maiores que as desvantagens.

Assim, a afirmação dos executivos de que pretendem continuar com o teletrabalho no pós-pandemia é uma realidade, pois os resultados se mostraram satisfatórios e lucrativos. Isso se dá porque, na grande maioria, a produtividade dos trabalhadores cresceu significativamente, gerando maior lucro para as empresas.

Para os empregados, também existem vantagens, tais como a liberdade de se trabalhar da própria residência, economia de tempo e estresse nas horas de trânsito, não enfrentamento de transporte público precário, proximidade com a família, alimentação saudável, liberdade de execução das tarefas, entre outros.

A Organização Mundial do Trabalho – OIT já falava, no ano de 2013, sobre as vantagens e desvantagens do teletrabalho, apontando como vantagem o aumento da satisfação pessoal do empregado, que se veriam livres da agitação diária de ter que percorrer longas distâncias, podendo encontrar mais facilmente um equilíbrio entre a vida privada e o trabalho, e o tempo que perderiam parados no trânsito pode ser dedicado a trabalhar para a empresa²⁵.

Para as empresas, as vantagens são ainda maiores, segundo a OIT:

Os estudos demonstram que o teletrabalho reduz a rotatividade de pessoal, o que se traduz em economia de milhares de dólares em custos de formação e contratação de novos empregados. Além disso, o absenteísmo é consideravelmente reduzido, numa média de 63 por cento de acordo com um resumo de pesquisas sobre este tema. Uma das razões subjacentes pode ser que muitos empregados que tiram uma licença por doença, na realidade não estão doentes senão que se ausentam por motivos familiares, necessidades pessoais ou por causa de stress. A flexibilidade de horário oferece a possibilidade aos teletrabalhadores de encarregar-se das obrigações familiares, cumprir suas obrigações ou programar suas reuniões sem perder um dia completo de trabalho. O teletrabalho também permite que os empregadores economizem dinheiro com o consumo de energia, bens imóveis ou custos de realocização. Também permite economizar o tempo perdido em reuniões desnecessárias ou mal organizadas. As teleconferências costumam ser melhor planejadas e mais concentradas no tema em discussão.

Apesar de todas as vantagens do teletrabalho, existem também muitas desvantagens para os teletrabalhadores.

Neste sentido, o empregador não é o que detém os meios de produção, mas o que, segundo esse autor, explora o trabalhador na medida que o trabalhador fica à

²⁵ VANTAGENS do Trabalho a Distância. *International Labour Organization*, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.

disposição da organização, ou seja, *online* por tempo indeterminado, em suas funções laborais.

Trabalhar em casa também tem seus pontos negativos, que começam na diminuição das relações interpessoais e podem terminar até mesmo em depressão.

Não se pode perder de vista o fato de que algumas pessoas simplesmente não conseguem se adequar trabalhando em domicílio, e tendem a se deprimir trabalhando isoladas em casa. Então, o convívio com pessoas do trabalho lhes faz bem, pois a questão da solidão é grave e a ausência de contato e interação com outras pessoas ao longo do tempo pode ser prejudicial à saúde do trabalhador.

Segundo Vivek Murthy (2018), a solidão é uma crescente epidemia de saúde. Vivemos na era mais conectada na história da civilização, do ponto de vista técnico, mas as taxas de solidão duplicaram desde a década de 1980. Hoje, mais de 40% dos adultos na América relatam sentir-se sozinhos, e pesquisas sugerem que a cifra real é provavelmente bem maior. Além disso, o número de pessoas que relatam ter um confidente próximo tem diminuído nas últimas décadas. No local de trabalho, muitos funcionários — e metade dos CEOs — dizem que se sentem solitários em sua função²⁶.

As empresas precisam acompanhar o teletrabalhador de perto, porque a solidão – segundo o estudo de Harvard realizado por Murthy (2018) – aponta que não só o excesso de trabalho poderá causar o *burnout*, mas também a solidão, apontando ter conhecido trabalhadores de fábricas, médicos, donos de pequenas empresas e professores que diziam se sentir sozinhos no trabalho à beira do *burnout*²⁷.

Portanto, uma desvantagem cruel do teletrabalho é o isolamento, segundo Murthy (2018), que aponta:

A solidão é o sentimento subjetivo de ter conexões sociais inadequadas. Por que aumentou ao longo das últimas décadas? Em parte, porque as pessoas têm maior mobilidade geográfica e, portanto, são mais propensas a viver longe de amigos e familiares. De fato, mais e mais pessoas relatam viver sozinhas hoje do que em qualquer outro momento desde que o censo começou a coletar esses dados. Novas modalidades de trabalho — como o trabalho a distância e alguns acordos de contratação da “economia de frilas” sob demanda — criaram flexibilidade, mas, muitas vezes, reduziram as oportunidades de interação pessoal. E trabalhar rodeado de colegas, mesmo em espaços abertos, não garante conexões significativas: as pessoas olham para o computador ou participam de reuniões que,

²⁶ MURTHY, Vivek. O trabalho e a epidemia de solidão. *Harvard Business Review Brasil*, 2018. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/o-trabalho-e-a-epidemia-de-solidao/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

²⁷ *Ibidem*.

orientadas para tarefas, tornam as oportunidades de conexão humana bastante escassas.

Francisco de Assis Barbosa Junior²⁸, faz um paralelo com o Código de Portugal, que traz previsão para a redução do isolamento do teletrabalhador:

O Código de Trabalho de Portugal, em várias passagens, previu regras destinadas a evitar o isolamento do obreiro, garantindo que a prestação do trabalho em regime de teletrabalho só pode ser levada a efeito mediante acordo das partes e com garantia do exercício efetivo dos direitos coletivos das estruturas representativas dos obreiros. Assim, grande parte das regras relativas ao teletrabalho visam acautelar potenciais desvantagens para o trabalhador as quais poderiam resultar da aplicação desta forma de prestação laboral.

Além da solidão, existe o problema do excesso de jornada e ausência da desconexão do trabalho. As empresas que experimentaram o teletrabalho a partir da decretação do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, o fizeram às pressas, e nem todas se adequaram à lei, e, no pior cenário, estão demandando os teletrabalhadores de uma forma insana, não fiscalizando o trabalho realizado de modo a tentar conter os abusos de excesso de jornada, até mesmo realizado pelos empregados sem a exigência direta dos empregadores.

Pesquisas revelaram que os teletrabalhadores estão trabalhando muito mais do que antes. Conforme já expomos, seja por medo de perder o emprego, seja para tentar mantê-lo, porque o mercado de trabalho está muito mais competitivo. Isto se dá porque as empresas suspenderam contratos de trabalho ou reduziram a jornada de alguns empregados, se utilizando dos benefícios da Medida Provisória 936, convertida na Lei n. 14.020/2020, e a carga de trabalho para os empregados que não tiveram a jornada reduzida tiveram que trabalhar dobrado. Essa é uma realidade de muitas empresas.

Francisco de Assis Barbosa Junior²⁹, traz um estudo interessante do IPEA (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas) sobre o tema:

O Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), ao estudar a relação entre o tempo de trabalho e o denominado tempo “extratrabalho” (tempo livre) por meio de seu Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS), trouxe dados brasileiros relevantes à compreensão do mundo do trabalho, em geral, e do fenômeno do teletrabalho, em particular. Alves nos explica que as respostas aos

²⁸ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparados dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019, p. 26.

²⁹ *Ibidem*, p. 23.

questionamentos feitos a 3.796 trabalhadores (empregados e autônomos) brasileiros foram extremamente importantes para entendermos o tempo diariamente gasto com trabalho remunerado. A pesquisa revelou terem 45,4% dos entrevistados dificuldade para se desligar totalmente do trabalho remunerado (subordinado e autônomo). Destes trabalhadores, cerca de 26% ficam de prontidão para eventual atividade extraordinária e 8% planejam ou desenvolvem atividades via internet ou celular. Dos entrevistados, 37,7% disseram possuir a percepção de que hoje seu tempo livre vem diminuindo. Dos motivos indicados pelos trabalhadores merecem destaque o excesso de atividades no trabalho (18%), o fato de levarem trabalho para casa (8%) e estarem de prontidão para emergências (2,6%). Acerca do comprometimento do seu bem-estar em consequência do tempo dedicado ao labor, a pesquisa revelou que 39,5% dos entrevistados acham suas atividades laborais cotidianas comprometedoras da sua qualidade de vida. Esse comprometimento decorre especialmente do estresse decorrente do trabalho (13,8%), do prejuízo de relações familiares (9,8%), do seu tempo de estudo, de lazer e de atividades diversas (9%). Também merece ser realçada a forma pela qual os trabalhadores ficam de sobreaviso. Dos entrevistados, 28,79% asseveraram o fato de ficarem atentos a eventual chamado do empregador durante períodos de descanso, sendo que deste universo 73,68% (dos empregados em sobreaviso) não recebem nenhum valor em decorrência de tal fato. Seguindo a mesma linha, 22,73% dos entrevistados confessaram acessar a internet para trabalhar durante o período de descanso.

Analisando os números da pesquisa, percebe-se que existe a diminuição de tempo e qualidade de vida do teletrabalhador, além da exploração da mão de obra do mesmo.

Dentre as desvantagens do teletrabalho, a doutrina fala em “Teletrabalho Escravo”. Para Estrada (2017, p. 16-17), *apud* Barbosa Junior³⁰, o Teletrabalho Escravo é o que, em vez de ser realizado no mundo físico, o é através da internet, via ferramentas tecnológicas, as quais permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando o teletrabalhador da sua liberdade por causa do controle virtual, estando o obreiro privado de romper o vínculo em razão de coação moral e psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.

Alguns autores vão além e falam de teledisponibilidade e toxicomania numérica, que sugerem ser sinônimos de escravidão no Século XXI.

³⁰BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparados dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019, p. 24.

5. O REGIME JURÍDICO DO TELETRABALHO

A Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/17, de 13 de julho de 2017 alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dentre as alterações, destaca-se a nova disciplina do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A (MAGELA, 2017)³¹.

Conforme já citado, o trabalho à distância já existia no nosso ordenamento, e, para Francisco Ferreira Jorge Neto³² o trabalho à distância é gênero que compreende várias espécies, uma delas é o teletrabalho.

Porém, restava uma insegurança jurídica para a sua aplicação, de modo que as empresas no Brasil ainda estavam atrasadas em relação a outros países do mundo que já dispunham de regramento jurídico que permitia a execução do teletrabalho.

Nessa toada, em 2017, com a modernização das leis trabalhistas, foram incluídos os artigos 75 –A à 75-E na Consolidação das Leis do Trabalho, tratando-se do regramento sobre o teletrabalho, inspirado no Código de Portugal.

Jorge Neto ainda afirma que, com a Lei n. 13.467/17, também conhecida como a “Reforma Trabalhista”, a CLT passou a disciplinar o teletrabalho de forma específica (art. 75-A e seguintes).

Importante distinguir o trabalho em domicílio ou o *home office*, do teletrabalho da CLT. O *home office* tem a definição mais genérica e significa que o trabalho pode ser realizado em qualquer espaço alternativo fora da empresa e pode acontecer em *coworkings*, bibliotecas, cafés, aeroportos, *shoppings* ou em casa do teletrabalhador.

Já o teletrabalho, de acordo com o regramento legal, possui requisitos que precisam ser observados no contrato de teletrabalho, e, caso contrário, restará desconfigurado.

Conforme bem delineado por Francisco Ferreira Jorge Neto³³:

Na CLT, o teletrabalho caracteriza-se pela 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. O comparecimento do empregado ao estabelecimento empresarial para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho. Seguramente existem modelos híbridos, ou seja, contratos de trabalho em que a prestação de serviços ocorre

³¹ MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 18 nov. 2020.

³² JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019, 9ª ed., p. 1425.

³³ *Ibidem*, p. 1431.

exclusivamente fora da empresa e também, em outros dias ou parte da jornada de trabalho, dentro da empresa de forma habitual. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho é cláusula expressa do contrato de trabalho e, portanto, deverá ser escrito, com as especificações de quais atividades serão realizadas pelo empregado. O legislador autorizou, por mútuo acordo entre as partes, em aditivo contratual, a alteração entre regime presencial e de teletrabalho.

O Jurista Raphael Miziara³⁴, em artigo do sítio Conjur, discorre sobre a configuração e eventual desconfiguração do teletrabalho, caso as regras não sejam observadas:

Para que a prestação de serviços seja enquadrada no conceito de teletrabalho, a Lei impõe a observação de duas características: (i) deverá ocorrer na maior parte do tempo fora das dependências do empregador, o que nem sempre será de fácil aferição, já que, em regra, o teletrabalhador não tem o seu tempo trabalhado controlado, justamente porque o artigo 62, III, exclui do capítulo a duração do trabalho. Desse modo, 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. O que importa é que o tempo preponderante de trabalho ocorra fora das dependências do empregador. Se isso não ocorrer, restará descaracterizado o regime de teletrabalho, com a inclusão do trabalhador no capítulo de duração do trabalho.

Ainda nesta questão, temos os seguintes argumentos:

Seguindo a tendência da flexisegurança, do modelo escandinavo, a Lei 13476/2017 flexibiliza a entrada e a saída do trabalhador na empresa, criando virtualmente todos os tipos de acesso do trabalhador à empresa, por meio de uma plêiade de contratos precários: desde por hora/dia (trabalho intermitente), passando por contratos por tempo parcial, Teletrabalho, de experiência, por prazo determinado. [...]

Entende-se que o empregado, ao se dirigir a empresa de forma esporádica para reuniões, entrega de documentos, ou outra forma de trabalho, não descaracteriza o teletrabalho. Contudo, o novo ordenamento, no artigo 75 – C da Consolidação das Leis do Trabalho, preconiza:

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

³⁴ MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 15 nov. 2020.

de Teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Crítica que se faz ao texto da lei é em relação ao artigo 75-C, §2, que dispõe que “poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantindo prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual”.

Isso porque entende-se que para a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, é preciso haver o consentimento do empregado sob pena de ferir o princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva.

Nesse sentido, Geraldo Magela Melo³⁵ afirma que o parágrafo segundo deve ser lido à luz do princípio da inalterabilidade e da CF/88. Assim, apenas se o trabalhador entrar em acordo com o empregador é que poderá retornar ao ambiente intramuros empresarial, garantindo-se o prazo de transição mínimo de quinze dias.

Essa é a determinação do art. 166, item 6, do Código do Trabalho de Portugal, aplicável como direito comparado por força do art. 08º da CLT.

Francisco Ferreira Jorge Neto³⁶ sugere a previsão de retorno do regime de teletrabalho para o presencial em cláusula de contrato de teletrabalho para que não reste nulidade:

Para evitar nulidade quanto à transferência do local de trabalho, as partes, de antemão, no ato da contratação, podem estabelecer a cláusula da reversibilidade, ou seja, “que permite ao empregado designado para o teletrabalho, assim como ao empregador, exigir o retorno ao trabalho interno se a experiência houver sido frustrante”.

O artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho preconiza:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado

Melo (2017) ainda adverte que a lei não favorece ao teletrabalhador, ao se

³⁵ MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 18 nov. 2020.

³⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho** São Paulo: Atlas, 2019, 9ª ed., p. 1433.

atender ao seguinte aspecto do artigo:

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

A questão é que o empregado, muitas vezes por medo de retaliações ou mesmo a perda do emprego, se constrange ao solicitar o reembolso das despesas com energia, desgaste ou reposição dos equipamentos eletrônicos, como computador, *laptop*, impressora, papéis, entre outros gastos com o teletrabalho.

Corroborando com essa tese, Maurício Godinho Delgado (2017) atenta:

A falta de precisão sobre o fato de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício, cabem ao empregador e não ao empregado, e que tal regra tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da CLT, “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço”, mantendo esses custos ao empregador.

Por fim, quanto ao princípio da alteridade, Miziara³⁷, traz explanação que nos parece certa:

As primeiras vezes que se propuseram a comentar o artigo 75-D da CLT afirmaram que, com a reforma, empregador poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador). No entanto, essa não parece ser a correta ou a melhor interpretação. Não é essa a norma por detrás do texto legal, como adiante se demonstrará. Com efeito, o caput do dispositivo diz que “as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito”. O que se extrai do texto é que, obrigatoriamente, as disposições relativas ao reembolso deverão ser previstas em contrato escrito. Para chegar a essa conclusão, basta que se faça um corte textual com as palavras em destaque: “as disposições relativas ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.” Ora,

³⁷ MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 15 nov. 2020

está expresso no texto que o contrato deverá prever a forma como o reembolso das despesas será efetivado. Por consectário lógico, obviamente, essas mesmas despesas deverão ser reembolsadas. Em verdade, o contrato deverá prever quais serão as regras no tocante à responsabilidade pela aquisição (quem vai ser o responsável por comprar, se o empregador ou o empregado), manutenção (o empregado ou o empregador dará a devida manutenção nos equipamentos) ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos (do mesmo modo, quem irá fornecer, empregado ou empregador) e, por fim, da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Fato é que, e a compra for efetivada pelo empregado, obrigatoriamente o reembolso deverá ocorrer na forma prevista no contrato (prazo para reembolso, forma de reembolso etc). No entanto, há pelo menos uma hipótese na qual o empregado, ao fim e ao cabo, custeará parte dos equipamentos e infraestrutura, qual seja, quando aquelas despesas já forem despesas ordinárias do cotidiano do empregado. Por exemplo, se ele já for o dono do computador e já arcar com os custos de internet. Trata-se de despesa ordinária do empregado. Do mesmo modo, se o empregado ordinariamente já possui a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ele não deverá reembolsar por nada, pois se trata de despesa ordinária. Essa mesma lógica, já vinha sendo seguida por alguns ministros do TST no tocante às despesas com a lavagem de uniforme.

O artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho indica que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. A CLT, nos artigos 155 e seguintes, impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, o que cabe ao empregador apenas “instruir” e instrumentalizar, mas também garantir equipamentos e condições adequadas de higiene e saúde do Teletrabalhador.

Para Maurício Godinho Delgado³⁸, a lei não exige o empregador de suas responsabilidades:

[...] Pela lógica do teletrabalho, que estende em alguma medida, o conceito de meio ambiente de trabalho também para o ambiente privado do trabalhador, pode-se falar, em tese, abstratamente, na possibilidade de responsabilidade empresarial pelos danos da infortunística do trabalho também nesses casos. Porém não há dúvida de que, concretamente, embora não seja tão árdua a comprovação da configuração do dano, torna-se mais difícil do que o padrão usual a comprovação tanto do nexos causal como, especialmente, da culpa do empregador. Esse é um tema, contudo, que apenas o acúmulo de experiências práticas, ao longo do tempo, poderá agregar maiores dados para a mais aprofundada reflexão a respeito.

³⁸ DELGADO. Maurício Godinho e Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2018, 02ª edição, p. 141.

Acredita-se que, data máxima vênia, o legislador reformista, na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, tenha pecado na disciplina desta questão. Isto porque, com relação ao meio, fica evidente que a lei não exime o empregador de suas responsabilidades.

Contribuindo com essa visão, Poliana Rodrigues³⁹ destaca:

Por fim, o capítulo encerra com outra previsão bastante controversa com relação as medidas de proteção e saúde do Teletrabalhador. Talvez porque uma das principais dificuldades de se trabalhar em casa é que traz para o Teletrabalhador a responsabilidade com sua segurança e sua saúde. A Reforma exige que o empregador instrua seus funcionários quanto às precauções para se evitar um acidente ou uma doença ocupacional. Além de fornecer mobiliário ergonômico e EPI, conforme prevê o artigo anterior ao tratar das despesas com equipamento, também deve o empregador fiscalizar o Teletrabalhador quanto as pausas de intervalo estão sendo feitas. Embora neste artigo o legislador da reforma trabalhista, traga a ideia de que o dever do empregador é apenas “instruir” o Teletrabalhador, que tem o dever de cumprir estas instruções, traz também a ideia de que se o Teletrabalhador descumpre e eventualmente sofrer um acidente ou uma doença ocupacional, a responsabilidade será sua, inclusive este assinará um termo de responsabilidade, conforme previsto no parágrafo único do novo artigo 75-E. Este artigo deverá ser analisado com muita cautela, visto que os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos ao trabalhador. Sendo certo que o empregador tem dever de instruir seus subordinados, que por sua vez tem a obrigação/dever de segui-las. Contudo, muitas vezes o Teletrabalhador não consegue observar tais normas de medicina, segurança e saúde do trabalho, porque não dispõe de equipamentos ergonômicos nem de equipamentos que respeitam sua saúde. Nesta linha, evidente que, havendo culpa do empregador na exigência do Teletrabalho de forma precária e isto ensejando em uma doença ocupacional ou em um acidente de trabalho, sem dúvidas haverá a responsabilidade do empregador.

Compreende-se que a questão da fiscalização é ineficiente, principalmente em relação as pausas para o trabalho e o uso correto dos equipamentos eletrônicos, preservando sua saúde física (principalmente postural, prevendo problemas na coluna, síndrome do túnel do carpo e outras doenças ocupacionais).

Essa questão da saúde do trabalhador deve ser levada em conta segundo, João Rodrigues de Oliveira Filho⁴⁰, essa questão deve ser levada em conta:

As doenças do sistema musculoesquelético continuam a figurar entre as maiores causas de incapacidade e absenteísmo na população de

³⁹ RODRIGUES, Poliana. O teletrabalho e os impactos da reforma trabalhista. **Jus**, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 01 dez. 2020.

⁴⁰ OLIVEIRA FILHO, João Rodrigues. **Síndrome do Túnel do carpo na esfera trabalhista**. rev. Bras. Med.; abril-jun, 2017, p. 182-192.

trabalhadores em geral. O impacto dessas afecções reflete-se em número considerável de reclamações e processos trabalhistas. O perito médico e o médico do trabalho precisam estar familiarizados com essas doenças e seus fatores de risco para que os primeiros possam realizar uma avaliação isenta e embasar seus laudos tecnicamente, e os segundos, atuar na sua prevenção e em diagnóstico precoces.

Esse artigo científico foi publicado recentemente, considerando o ambiente empresarial, em tempos de pandemia em que o trabalho é realizado em *home office*, configura-se como imperativo para manter o trabalhador empregado que a legislação terá que avançar nesse aspecto, principalmente por problemas ergométricos causados pela má postura, horas contínuas de digitação e em contato com a tela do computador, além dos problemas psicoemocionais ainda não estudados profundamente em relação à pandemia, decorrentes da insegurança em relação ao trabalho, o medo do contágio, angústia, e o isolamento social impostos pela doença.

5.1. O problema da ausência da regulamentação do regime do teletrabalho da CLT

Conforme explanado, a CLT tentou regulamentar o teletrabalho através dos artigos 75-A a 75-E. Porém, o Brasil foi na contramão do que outros países avançados fizeram, como por exemplo a França, que está regulamentando o direito a se desconectar; a Alemanha, que já tem normas coletivas prevendo a desconexão do trabalho. Desta forma, o Brasil encontra-se em posição de retrocesso no que tange ao teletrabalho.

Com realidade tecnológica que vivemos nos dias de hoje, não é crível falar em impossibilidade de controle do teletrabalho. A tecnologia avançada permite o controle incisivo do teletrabalhador e o Brasil, a seu cabo, preferiu excluir o teletrabalhador da proteção da jornada, diferente do Código de Portugal, que, inclusive, que foi fonte de inspiração para a legislação do teletrabalho brasileira.

Geraldo Magela Melo⁴¹, faz um alerta sobre a necessidade de uma regulamentação do teletrabalho à luz dos direitos constitucionais garantidos ao trabalhador:

É preciso refletir se a reforma atinge os fundamentos da República Federativa do Brasil de preservar a dignidade da pessoa humana e

⁴¹ MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 18 nov. 2020.

atribuir valor social ao trabalho, art. 01º, incisos III e IV da CF/88. Na parte do teletrabalho, não se protege o trabalhador como parte hipossuficiente da relação. Ao contrário, buscou-se livrar o empregador da observância do direito constitucional do trabalhador à proteção da jornada, submetendo-o à uma perigosa hiperconexão digital, sem o correspondente pagamento por parte dos donos da produção, o que é preciso ser alertado à sociedade brasileira.

Essa realidade é de extrema importância, pois direitos garantidos constitucionalmente aos empregados, se feridos, serão judicializados, e o judiciário cuidará de garanti-los, gerando, dessa forma, insegurança jurídica para as empresas. Nesse sentido, urge a necessidade de uma melhor regulamentação do instituto.

Como forma de tentar o mínimo de regulamentação do teletrabalho, dado a ausência de regulamentação na CLT, cumpre ressaltar que muitas empresas estão inserindo a cláusula de teletrabalho em acordos coletivos, com o fim de tentar diminuir o risco da insegurança jurídica para que se tenha regramento mínimo sobre o teletrabalho naquilo em que a CLT é omissa.

Assim, Ricardo Calcini⁴² aduz a necessidade de adoção da regulamentação do teletrabalho por algumas empresas através de instrumentos coletivos, e, ainda:

Empresas que adotaram o home office na pandemia e pretendem tornar a prática permanente têm feito acordos coletivos com os sindicatos de trabalhadores para estabelecer regras para o controle da jornada e a estrutura necessária – como mobiliário e internet. Bradesco e TIM fecharam recentemente acordos nacionais e está prevista para hoje a assinatura pelo setor farmacêutico em São Paulo de um aditivo à convenção coletiva somente sobre teletrabalho. O trabalho remoto já está presente em 15,9% das negociações coletivas deste ano, segundo a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe). Um aumento significativo em relação a 2019, quando o assunto apareceria só em 2,4% dos acordos.

Porém, é preciso cautela ao inserir a cláusula de teletrabalho em norma coletiva, prevendo, por exemplo, que o empregado é quem deverá arcar com os custos de energia elétrica e internet, compra de notebook ou mesa e cadeira ergonômicas, retirada maliciosa da palavra preponderante do contrato de teletrabalho, ou até mesmo, e mais grave, a exclusão do controle de jornada no teletrabalho sob o argumento de que o acordado prevalece sobre o legislado, uma vez que o artigo 62,

⁴² CALCINI, Ricardo. Empresas fecham acordos coletivos com regras e estrutura para o home office. **Ricardo Calcini Cursos e Treinamentos**, 2020. Disponível em: <https://www.ricardocalcini.com/post/empresas-fecham-acordos-coletivos-com-regras-e-estrutura-para-o-home-office>. Acesso em 22 nov. 2020.

III, CLT, retirou o regime de teletrabalho do capítulo relativo à jornada de trabalho.

Isso porque, ainda que a Reforma Trabalhista disponha que o negociado prevalece sobre o legislado, a exceção do artigo 62, III, da CLT é relativa, nos trazendo que não são abrangidos pelo regime previsto os empregados em regime de teletrabalho.

No mesmo sentido, Delgado (2017, p. 139) aponta que:

De fato, em várias situações de teletrabalho, mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do teletrabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas do seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. Dessa maneira, a presunção jurídica lançada no artigo 62, III, da CLT se mostra desarrazoada. Contudo, como já exposto neste livro, trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista – o empregado -, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT.

Para a doutrina majoritária, a análise do artigo 62, III, da CLT, que excluiu o teletrabalhador do capítulo da Duração do Trabalho deve se dar de forma restritiva. Da mesma forma entende Vólia Bomfim Cassar⁴³:

O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente a distância, com instrumentos de informática e da telemática e, apesar de trabalhar fora do estabelecimento da empresa, não o considerou como trabalhador externo. Tal incongruência teve a intenção de o excluir do inciso I do art. 62 da CLT, e, para tanto, foi criado um inciso só para o teletrabalhador. Dessa forma, mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada. De fato, no passado era difícil a mensuração do trabalho de um empregado em domicílio. Entretanto, diante das novas tecnologias, que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, esse meio de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado. Absurdo, por isso, o comendo legal que exclui os teletrabalhadores de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados. Estes também deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos. O teletrabalhador pode ser facilmente monitorado por *web camera*, intranet, telefone, rádio, GPS, número mínimo de tarefas diárias etc. Aliás, o parágrafo único do art. 06º da CLT é claro no sentido de que “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Importante salientar que, como a regra contida no inciso III do art. 62 da CLT é maléfica ao trabalhador, sua interpretação deve ser restritiva. Isso quer dizer que é requisito essencial para a validade da exclusão do teletrabalhador ao Capítulo “Da duração do Trabalho” a cláusula expressa em **contrato escrito** que indique essa

⁴³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2018, 02ª ed.

modalidade de trabalho e especifique as tarefas que o empregado deve realizar.

Homero Mateus da Silva⁴⁴ corrobora o entendimento, expondo que:

O ponto central da discussão é saber, afinal, se o teletrabalho é ou não é incompatível com o controle de jornada, ou seja, se está ou não ao alcance do empregador mensurar a produção e a atividade do empregado. Por exemplo, pedido de costura de barra em 240 calças, à razão de, digamos, 20min cada barra, representa jornada de 10 dias em média – 3 calças por hora, 24 calças por dia de 8h, 10 dias úteis de atividade. Essa modulação está ao alcance do empregador, que detém os meios de produção e o conhecimento da atividade em todos os seus contornos. Semelhantes exemplos podem ser entendidos para diversas atividades manuais, mas também para atividades intelectuais. Apenas alguns casos de talento, cultura e criatividade é que tendem a dificultar o controle do fator tempo, sendo priorizadas outras formas de remuneração. Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta, por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas aos empregados, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada – o que não se aplica, portanto, para os instaladores de televisão e telefone, para os entregadores, jornaleiros, motoristas e análogos. Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que o art. 62, III, merece a mesma interpretação restritiva, dada a excepcionalidade, dos demais incisos, quer dizer, o teletrabalho somente retira o direito às horas extras e congêneres se for incompatível com o controle de jornada. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo. Rótulos nunca foram relevantes para o direito do trabalho. Simples nomenclatura utilizada representa aspecto secundário em quase todas as análises trabalhistas. O fato de o empregador inserir no contrato escrito a expressão “teletrabalho” e evocar a disciplina canhestre dos arts. 75-A a 75-E não autoriza a cassar as horas extras, o adicional noturno e demais elementos componentes do capítulo da duração normal da jornada.

É certo que a Reforma Trabalhista acabou por mitigar o princípio da norma mais favorável ao empregado com a inclusão do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, é preciso ter um olhar crítico para o novo instituto, uma vez que os direitos constitucionais permanecem garantidos, a exemplo do inciso I, do artigo 611-A, “pacto quando à jornada de trabalho, observando os limites constitucionais).

⁴⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, 02ª ed., p. 57.

Assim, Francisco Ferreira Jorge Neto⁴⁵ aponta que:

Uma das temáticas centrais da “Reforma Trabalhista” diz respeito ao “negociado sobre o legislado”, de modo que os instrumentos normativos têm prevalência sobre a lei e sobre o regulamento de empresa nas questões envolvendo teletrabalho (art. 611-A, VI e VIII, CLT). Além disso, em caso de conflito entre os instrumentos normativos existentes, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletivas de trabalho (art. 620). Com isso tem-se uma hierarquia de normas do Direito do Trabalho e a mitigação do princípio da norma mais favorável.

Carla Teresa Martins Romar⁴⁶, traduz com maestria a questão da mitigação do princípio da norma mais favorável e suas consequências, que deverão refletir no contrato de trabalho:

Destaque-se, porém, que a nova redação do art. 620 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, fragiliza a regra da norma mais favorável, na medida em que dispõe que as condições fixadas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Segundo a regra da condição mais benéfica, a aplicação de uma norma trabalhista nunca pode significar diminuição de condições mais favoráveis em que se encontra o trabalhador. As condições mais favoráveis devem ser verificadas em relação às situações concretas anteriormente reconhecidas ao trabalhador, e que não podem ser modificadas para uma situação pior ou menos vantajosa. Situações pessoais mais vantajosas incorporam-se ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato de trabalho, e não podem ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT. A cláusula contratual mais vantajosa reveste-se de caráter de direito adquirido (CF, art. 05º, XXXVI).

A interpretação do artigo 62, III, da CLT precisa ser feita à luz da CF/88, pois o artigo 7º da CF/88 estabelece a regra, de forma que a interpretação deveria ser realizada como exceção.

O teletrabalhador que não tem nenhum acompanhamento na sua rotina de trabalho, onde a empresa não tem como medir o horário de início e término da jornada, bastando que seu trabalho seja medido por suas entregas, de forma quantitativa, estaria abarcado pela exceção do inciso III do artigo 62 da CLT.

Porém, a contrário senso, o teletrabalhador que tem que estar disponível de forma *online* durante a jornada, para responder ao empregador quando for solicitado, ou que tenha que estar disponível no *WhatsApp* ou nas redes sociais corporativas,

⁴⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho** São Paulo: Atlas, 2019, 9ª ed., p. 1431.

⁴⁶ ROMAR, Carla Tersa Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018, 05ª ed.

participando de reuniões diárias dentro da jornada. Esse teletrabalhador não se enquadraria na exceção do artigo 62, inciso III, da CLT e sim no artigo 7º, XIII da CF/88, porque o empregador tem plenas condições de acompanhar a jornada de forma efetiva e assim controlá-la, não tendo o que falar em impossibilidade de controle.

Destarte, o artigo 62, III, da CLT deveria então ser interpretado à luz da CF/88, e, sendo assim, se houver na prática meios de controle de jornada, não se deverá aplicar a exceção do artigo 62, independente se o controle seja realizado por meios virtuais, de forma que esse teletrabalhador terá a proteção da jornada à luz da CF/88.

Homero Batista Mateus da Silva⁴⁷ aduz que a retirada dos direitos previstos no capítulo da duração do trabalho, representa consequências tão agressivas aos trabalhadores, que alguns autores propuseram a não recepção do dispositivo pela CF/88:

A retirada dos direitos previstos no capítulo da duração do trabalho representa consequência tão agressiva que muitos autores propuseram a não recepção do dispositivo pela CF. Dado que o art. 07º, XIII, da CF, afirma serem devidas as horas extras excedentes da 08ª diária e 44ª semanal, ressalvando-se apenas os acordos de compensação de jornada, houve entendimento no sentido de que a lei ordinária não poderia simplesmente ignorar a carga máxima diária ou semanal, qualquer que fosse o pretexto. Todavia, como algumas profissões não se adaptam facilmente às jornadas padronizadas, como os aeronautas e os petroquímicos em situação de mergulho ou de isolamento, entendeu-se, ao fim e ao cabo, a previsão da CF era apenas para as jornadas do trabalho normal, podendo o legislador, sob certas circunstâncias, estabelecer parâmetros para os trabalhos atípicos. Foi assim que o art. 62 se beneficiou esse entendimento especial.

Um levantamento feito pelo jornal O Estado de S. Paulo a partir de dados das Varas de Trabalho mostrou que os casos de trabalhadores reclamando das condições do *home office* aumentaram em 270% entre março e agosto de 2020, se comparados ao mesmo período do ano passado⁴⁸.

Forçoso crer, como quis o legislador da Reforma Trabalhista, que o negociado prevalecerá sobre o legislado, e que com isso as empresas estariam livres de qualquer

⁴⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, 02ª ed., p. 57.

⁴⁸ HIGIDIO, José; VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, dispararam processos sobre *home office*. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-dispararam-processos-home-office>. Acesso em 22 nov. 2020.

insegurança jurídica. Os dados do judiciário já estão mostrando que o negociado não prevalecerá sobre o legislado. Assim, necessária uma maior e melhor regulamentação do instituto.

Ricardo Calcini fala dessa necessidade em artigo do sítio CONJUR⁴⁹:

A preferência natural ao trabalho remoto durante a situação de epidemia explica o aumento, mas ele também pode ser compreendido pela "falta de uma regulamentação mínima necessária para disciplinar esta nova modalidade de trabalho à distância", como explica Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho da pós-graduação da FMU. Ele diz considerar haver uma tendência pela continuidade do crescimento de ações do tipo. "Já se tem notícias de jornadas estafantes à distância, de controles excessivos e invasivos à privacidade dos trabalhadores, condições inadequadas de trabalho, trabalhadores assumindo, sozinhos, despesas com energia elétrica, equipamentos", aponta José Roberto Dantas Oliva, advogado e juiz do Trabalho aposentado.

Tendo em vista a urgência da regulamentação, o Congresso Nacional, está se agilizando para que consiga o quanto antes regularizar o tema e tentar mitigar a insegurança jurídica sobre a implantação do teletrabalho.

Ainda segundo o artigo do CONJUR⁵⁰, temos:

[...] Ambos os especialistas concordam que a modalidade remota de trabalho precisa de uma regulamentação própria no futuro. Calcini foi convidado pela Câmara dos Deputados para elaborar um anteprojeto de lei que estabeleça regras para o home office. O documento será discutido por uma equipe de 70 pesquisadores brasileiros — "o maior e mais abrangente estudo feito no país até o presente momento acerca do trabalho à distância". A fragilidade de proteção à integridade do empregado na legislação vigente incomoda Oliva: "O trabalhador precisa ter preservada sua higidez física e mental e isso passa, inclusive, pela necessidade de desconexão. Não pode ficar à disposição, remotamente, em tempo integral". Ele conclui: "É preciso, portanto, encontrar pontos de equilíbrio que evitem que o empregador transfira parte dos riscos do negócio para o trabalhador".

Existem no Congresso alguns projetos de lei visando a regulamentação do teletrabalho em um grupo temático formado com mais de 70 juristas, coordenado pelo professor Ricardo Calcini a convite do deputado Rodrigo Agostinho (PSB-SP). Esse grupo é composto por advogados, professores de direito, juízes, integrantes do Ministério Público Federal, profissionais da Área de Relações Trabalhista e Sindicais

⁴⁹ HIGIDIO, José. VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre *home office*. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em 22 nov. 2020.

⁵⁰ *Ibidem*.

e fiscais do trabalho, empenhados em pensar e escrever uma lei que traga melhor regulamentação do teletrabalho.

Espera-se que a regulamentação tão necessária venha através de uma lei técnica, sem nenhum interesse político ou que beneficie um ou outro lado (empregado ou empregador). O importante é, de fato, que a nova regulamentação afaste a insegurança jurídica do teletrabalho e regule o instituto como os outros países mais avançados já fizeram.

Segundo o jornal Valor Econômico, na reportagem de Adriana Aguiar⁵¹:

[...] Por enquanto, há no Congresso Nacional pelo menos seis projetos de lei em tramitação, O de nº 2.251, do deputado Cleber Verde (Republicanos-MA), apresentado na Câmara no dia 28 de abril, apenas diz que “a empresa é responsável pelo acidente de trabalho e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto”. Outro projeto em andamento é o do deputado Baleia Rossi (MDB-SP). O texto, de nº 3.077, foi apresentado no dia 2 de junho e só autoriza a implantação dos sistemas de home office no serviço público. Ainda existe o Projeto de Lei nº 3.915, do deputado Bosco Costa (PL-SE), apresentado em 23 de julho. A proposta obriga o empregador a fornecer e manter os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho em regime de teletrabalho, ressalvado o disposto em acordo coletivo, bem como reembolsar o empregado pelas despesas de energia elétrica, telefonia e internet. Torna os empregados em regime de teletrabalho sujeitos às normas relativas à jornada de trabalho dos trabalhadores em geral. No Senado, existe um projeto de Lei semelhante, de nº 3.512, proposto pelo senador Fabiano Contarato (Rede-ES), apresentado em junho. Também tramita proposta da senadora Rose de Freitas (Podemos-ES), de nº 4.006, apresentada no mesmo mês, que determina que os recursos economizados com o teletrabalho, nos três poderes, sejam destinados ao combate à Covid-19. Há ainda o Projeto de Lei nº 561, de autoria da Comissão de Seguridade Social e Família, da Câmara dos Deputados, também apresentado neste ano, que concede prioridade para a apresentação de serviços em regime de teletrabalho para empregados que tenham filhos com idade igual ou inferior a três anos.

Além desses projetos, existe, na cidade de São Paulo, um PL de n. 511/2018, de autoria do vereador José Police Neto (PSD), que institui a Política Municipal de Incentivo ao Teletrabalho.

⁵¹ AGUIAR, Adriana. Congresso pretende regular o teletrabalho. **Globo**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/10/02/congresso-pretende-regular-o-teletrabalho.ghtml>. Acesso em: 21 nov. 2020.

6. O TELETRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO MUNDO

6.1 Portugal

O teletrabalho já é utilizado e melhor regulamentado na Europa. Porém, os Estados Unidos também já se beneficiam do teletrabalho há alguns anos.

Portugal regulamentou o teletrabalho através da Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, que revogou o Código anterior, Lei n. 99/2003, de 27 de agosto.

Para Franciso de Assis Barbosa Junior⁵², tanto acerca da formação e promoção profissionais, quanto das condições de trabalho, previa a lei ter o teletrabalhador os mesmos direitos e obrigações dos trabalhadores que não exerciam a sua atividade em regime de teletrabalho (art. 236).

No Código atual, foi mantida a questão da privacidade do trabalhador e das condições de trabalho (art. 170). Assim, quando o teletrabalho for exercido da residência do trabalhador, o empregador deverá respeitar a privacidade do trabalhador, os tempos de descanso e de repouso da família, proporcionar-lhe boas condições de trabalho do ponto de vista físico e psíquico e a inspeção ao local de trabalho só é permitida entre 9 e 19 horas.

Porém, segundo Franciso de Assis Barbosa Junior⁵³, o novo Código previu a possibilidade de, mediante um acordo escrito, se poder isentar de horário de trabalho o obreiro em situação de *telelabor*, assim como em outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controle imediato por superior hierárquico.

No novo Código de Portugal não há a previsão de labor sem subordinação, como era previsto no Código anterior, levando-nos à conclusão de que quis o legislador português dar maior proteção ao teletrabalhador.

6.2 Espanha

Segundo Gleibe Pretti⁵⁴, na Espanha os sindicatos foram responsáveis pelos critérios a serem adotados no teletrabalho.

É comum o teletrabalho ser prestado em telecentros e não apenas na residência do trabalhador. O regime da Espanha é um regime híbrido, ou seja, o

⁵² BARBOSA JUNIOR, Franciso de Assis. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019, p. 130.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. São Paulo: STS: 2018, p. 95.

teletrabalho é prestado fora das dependências da empresa, porém é obrigatório o labor ao menos uma vez por semana presencialmente.

A obrigatoriedade de o teletrabalhador comparecer na empresa uma vez por semana é muito importante para evitar o isolamento do empregado, trazendo convívio com colegas, para que o funcionário participe de treinamentos e que se atualize quanto a novos produtos e treinamentos.

6.3 França

O teletrabalho teve início na França na década de 1980. Segundo Pretti, o teletrabalho na França surgiu em virtude da queda dos preços dos materiais de informática e de telecomunicações, as facilidades do transporte, a diminuição dos equipamentos e a expansão das telecomunicações.

Os pilares que sustentam a regulamentação do teletrabalho na França podem ser classificados como sendo basicamente, remuneração, duração do contrato de trabalho, inspeção do trabalho e o regime de acidentes do trabalho.

Uma peculiaridade do regime do teletrabalho na França é o chamado de tempo parcial, que se constitui naquele em que o trabalhador pode alternar o trabalho em teletrabalho e na empresa de forma presencial.

Outro ponto que merece destaque no regime de teletrabalho na França é o período de experimentação. Existe na previsão contratual cláusula de reversibilidade onde o empregado passa por um período experimental, e caso uma das partes não se adapte com o teletrabalho é possível pedir a reversão ou o desligamento da empresa, caso a inadaptação seja por parte do empregado.

6.4 Estados Unidos

Embora o teletrabalho tenha sido mais utilizado e regulamentado na Europa, os EUA também utilizam o teletrabalho. Inclusive, é comum nesse país o teletrabalho transnacional, ou seja, empresas multinacionais americanas contratam trabalhadores de outros países como Índia, Coreia do Sul, México e Brasil.

O teletrabalho nos EUA é chamado de *telecommuting* e começou a ser utilizado por questões ambientais nos anos 1990, com a promulgação da Lei *Clean Air Act*, e a Lei 3.923, que tratava-se de incentivo do governo para as empresas que reduzissem

o número de trabalhadores que se deslocavam até a sede da empresa.

Uma alternativa que algumas empresas encontraram para resguardar a saúde física e psíquica do teletrabalhador foi intercalar o teletrabalho com o trabalho presencial. Assim, o trabalhador tem a possibilidade de trabalhar seis meses em teletrabalho, voltar para empresa e permanecer um ano em trabalho presencial.

6.5 Argentina

Partindo da análise das regulamentações dos outros países, a melhor e mais recente regulamentação sobre o teletrabalho é a Lei n. 27.555/20, publicada em 14 de agosto de 2020 na Argentina. O país, diferentemente do Brasil, é signatário da Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho – OIT – Lei n. 25.800/03, que tem por escopo a idealização de aperfeiçoamento das condições de atuação dos empregados que laboram à distância, bem como de implantar política de igualdade nesse tipo de relação de trabalho.

Oscar Krost⁵⁵ faz um estudo comparativo entre a lei da Argentina e a regulamentação do teletrabalho no Brasil, onde aponta as oportunidades que o Brasil tem de se inspirar na legislação comparada para uma melhor regulamentação da nossa legislação. Assim, temos:

Enquanto no Brasil o Poder Legislativo disciplinou o teletrabalho pela inserção dos arts. 75-A a E da CLT (Lei no 13.467/17), na Argentina a medida ocorreu pelo acréscimo do art. 102 bis à Lei do Contrato de Trabalho (Lei no 27.555/20). No lugar de distinguir os dispositivos introduzidos pela alocação de letras ao lado dos numerais, preservou a numeração do projeto de lei, em desdobramentos do art. 102 bis, começando pelos arts. 1o e 2o, seguindo pelo art. 102 bise continuando do art. 3o. O art. 102 bis define o contrato de teletrabalho como aquele em que os serviços contratados ocorram no domicílio do empregado, de modo total ou parcial, ou em lugar diverso dos estabelecimentos do empregador, fazendo uso de tecnologia de informação e comunicação. Delega à lei especial a definição dos pressupostos mínimos do contrato de teletrabalho e chancela o ajuste de questões especiais pela via negocial coletiva. A expressão “contrato de teletrabalho”, ao invés de “regime”, como no art. 75-A da CLT, não traz prejuízo de qualquer ordem na interpretação ou aplicação da lei, pois ela mesma utiliza como sinônimo o termo “modalidade”, ao se reportar ao teletrabalho. O texto argentino faz menção aos arts. 21 e 22 da Lei do Contrato de Trabalho, quanto ao objeto do contrato, nos quais são estabelecidos os requisitos da

⁵⁵ KROST, Oscar. Teletrabalho na Argentina e no Brasil: Tão perto, mas tão longe. **Direito do Trabalho Crítico**, 2020. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.wordpress.com/2020/08/28/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em 21 nov. 2020.

relação de emprego. Não há exigência de exclusividade de laborar o trabalhador fora das dependências do empregador. Já o art. 75-B, caput, da CLT impõe a preponderância da atuação remota, não esclarecendo o critério a ser utilizado, se por unidade de tempo ou de obra. De forma explícita, estabelece não se confundir o teletrabalho com o trabalho externo (art. 62, inciso I, da CLT), nem desconfigurado o regime remoto pelo comparecimento do trabalhador à sede da empresa para realizar tarefas específicas (art. 75-B, parágrafo único, da CLT). Pelo art. 3o são assegurados aos teletrabalhadores idênticos direitos dos empregados presenciais e atribuídos poderes às normas coletivas para disciplinar situações híbridas. Inexiste disposição semelhante na CLT, sendo possível, por uma interpretação sistemática do art. 7o, incisos XXX e XXXII, da Constituição brasileira, defender o mesmo tratamento estabelecido na regra argentina. O art. 4º determina a pactuação da jornada por escrito, dentro dos limites legais. As plataformas e softwares adotados no teletrabalho devem estar acessíveis apenas durante o expediente. O art. 5º garante o direito à desconexão digital, vedando o trabalho em sobrejornada e a comunicação do empregador com o empregado fora do horário contratado, ainda que por mensagens. Em sentido diverso, a CLT exclui o teletrabalhador do campo de incidência de seu capítulo sobre a duração do trabalho. Flagrante e injustificada a afronta ao Princípio da Proibição do Retrocesso Social (art. 7o, caput, da Constituição). O art. 6o prevê o estabelecimento de horários e pausas especiais aos teletrabalhadores responsáveis por menores de 13 anos, pessoas incapazes ou que necessitem de cuidados especiais. A resistência do empregador é reputada presumidamente discriminatória, sujeitando-o às sanções legais. Não há regra semelhante na CLT, embora a Constituição brasileira (arts. 226 e 227) atribua a todos o dever de tutela da infância e da adolescência, bem como ao Estado, a proteção da família. O art. 7o permite a troca do regime presencial pelo remoto, desde que de forma bilateral e por escrito, salvo se devidamente comprovada ocorrência de força maior. A previsão se assemelha à do art. 75-C, §1o, da CLT, pela qual o mútuo consentimento é exigido quando o empregado passasse do sistema presencial para o remoto, não o contrário (art. 75-C, §2o, da CLT). O art. 8o da lei argentina assegura o direito de arrependimento do trabalhador, revertendo o consentimento dado para mudança de regime, de presencial para teletrabalho. Acaso isto venha a acontecer, o retorno ao antigo local de trabalho é preservado e, em sua impossibilidade, garantida a transferência ao posto mais próximo do domicílio do empregado. O descumprimento da obrigação acarreta a violação do dever de ocupação (art. 78 da Lei do Contrato de Trabalho), ensejando o recebimento de salários, mesmo se não prestados serviços. A negativa empresária dá margem à configuração de causa a amparar a despedida indireta (“rescisão” indireta), pondo fim ao contrato. Não há regra similar na CLT. Pelos arts. 9o e 10 é imputado ao empregador o dever de fornecimento dos equipamentos necessários ao teletrabalho, bem como a assunção de despesas de instalação, manutenção, reparos e atualização. Os trabalhadores ficam responsáveis pelo uso exclusivo dos instrumentos, não respondendo por desgaste/depreciação comuns. Acaso o teletrabalho acarrete aumento de despesas de conexão e de serviços de suporte pelo empregado, deve ser assumido pelo patrão, conforme norma coletiva, valores isentos de tributação. Sobre o tema, o art. 75-D da

CLT estabelece que o pacto referente à aquisição, manutenção e fornecimento de maquinário deve constar em contrato escrito, não estabelecendo a quem caberia o custeio. Não afasta a responsabilidade patronal, ficando a questão nas entrelinhas, por conta do teor do art. 2º, caput, da CLT. Esclarece não possuírem as utilidades fornecidas natureza salarial (art. 75-D, parágrafo único, da CLT). O art. 11 atribui ao empregador a capacitação de empregados em regime de teletrabalho, visando à adequação das condições da prestação de serviços. Faculta o acompanhamento pelos sindicatos e pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Sobre a questão, o art. 75-E da CLT prescreve como dever dos patrões a instrução dos trabalhadores quanto a precauções relacionadas à saúde e ao trabalho. Determina a assinatura pelo sujeito subordinado de termo de responsabilidade pelas orientações recebidas (art. 75-E, parágrafo único, da CLT). Novamente, a efetiva tutela do trabalhador brasileiro é deixada na dependência de uma interpretação sistemática do regime de trabalho especial, dando margem a casuísmos e a relativizações. O alcance do conteúdo do art. 75-E da CLT deve se amparar nos Princípios jusambientais da Prevenção e da Informação, bem como na Convenção no 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Merece destaque a garantia pela norma argentina: da igualdade de direitos coletivos entre teletrabalhadores e trabalhadores presenciais (arts. 12 e 13), do reconhecimento da autoridade competente para disciplinar o teletrabalho e da participação sindical neste processo (art. 14), da manutenção de controles de bens e de informações de propriedade do empregador, também com a contribuição do sindicato, salvaguardando a intimidade do empregado (arts. 15 e 16) e da aplicação das regras vigentes no local onde fisicamente ocorrerem os serviços, limitando a contratação de estrangeiros e de não residentes no país (art. 17). Sem dúvida de qualquer espécie, a Lei nº 27.555/20º encontra-se alinhada às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho e da Constituição argentina ao disciplinar o teletrabalho. Cuidado, prevenção e responsabilidade se destacam como eixos fundamentais. Não se apresenta apenas possível, como recomendável, pela centralidade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na Constituição brasileira, a utilização da norma do país vizinho como fonte supletiva às regras dos arts. 75-A a E da CLT sobre a matéria, diante do conteúdo do art. 8º da própria CLT.

Por fim, arremata Oscar Krost (2020) que não se apresenta apenas possível, como recomendável, pela centralidade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na Constituição brasileira, a utilização da norma do país vizinho como fonte supletiva às regras dos artigos 75-A a E da CLT sobre a matéria, diante do conteúdo do art. 08º da própria CLT.

7. O FUTURO DO TELETRABALHO NO PÓS PANDEMIA

Vimos até agora que a pandemia expôs milhões de pessoas no mundo a trabalhar remotamente, em casa, se utilizando da telemática e da internet. Pergunta que se coloca é: Essa nova realidade laboral é um progresso do ponto de vista humano?

É preciso analisar as vantagens e as desvantagens do teletrabalho para responder a esse questionamento, principalmente no tocante às desvantagens para o trabalhador.

Sob a ótica de uma regulamentação que afaste a insegurança jurídica, já foi dito sobre a necessidade de melhor regulamentação, citou-se projetos de Lei que estão sendo estudados para uma regulamentação que não gere riscos para nenhum dos lados, tanto ao empregado, quanto para o empregador.

Entretanto, é preciso um olhar não só para a legislação, como também refletir sobre o aspecto humano, isso porque quando a pandemia terminar e quando tudo se normalizar, a tendência é o teletrabalho se manter presente nas empresas e, assim, restará a necessidade de se ter um olhar para as pessoas, e sobre como elas se sentem realmente no labor remoto.

A OIT lançou em agosto um guia orientativo⁵⁶ com recomendações para as empresas se basearem, e, com isso, conseguirem adequar o teletrabalho de forma a não prejudicar a saúde psíquica do trabalhador, não somente no momento de confinamento ocasionado pela pandemia, mas também no pós pandemia, que a OIT chama de nova era do teletrabalho.

No que tange à necessidade do teletrabalho em tempos de pandemia, bem como as vantagens e desvantagens, a OIT não traz nada de diferente do que já se expôs no presente trabalho até o momento. Vejamos alguns exemplos:

[...] Embora o número de pessoas que trabalham em regime de teletrabalho a tempo parcial ou *full-time* (tempo inteiro), tenha sido gradualmente aumentado ao longo dos anos (Eurostat, 2018), a pandemia certamente acelerou a adoção de modalidades de teletrabalho pelos empregadores. Em um cenário como a pandemia do COVID-19, o teletrabalho provou ser um aspecto importante para garantir a continuidade dos negócios, enquanto em condições normais circunstâncias, seus benefícios incluem redução do tempo de deslocamento, maior oportunidade para os trabalhadores para se

⁵⁶ PRACTICAL Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Acesso em 29 nov. 2020.

concentrar em suas tarefas de trabalho, longe das distrações do escritório, bem como uma oportunidade para um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. O teletrabalho oferece a oportunidade de um horário mais flexível para trabalhadores e a liberdade de trabalhar em local alternativo, longe da premissa do empregador. Também pode haver riscos, como o isolamento (especialmente para indivíduos que moram sozinhos) e a perda de contato com colegas de trabalho, fundamental, portanto, para antecipar e prevenir.

Dessa forma, o guia da OIT sobre o teletrabalho é de extrema importância, pois as empresas terão um norte a seguir, já que o teletrabalho é novidade para a maioria das empresas e este se mostra importante até mesmo para as empresas que já praticavam o teletrabalho antes da pandemia.

Isso se dá porque a pandemia trouxe um cenário totalmente novo para todos, ou seja, medidas protetivas como o teletrabalho foram tomadas para se impedir o contágio do coronavírus. Nesse sentido, é preciso atenção para as pessoas que estão trabalhando confinadas, buscando encontrar meios de diminuir o estresse causado pelo confinamento e entender qual a melhor maneira de se implantar políticas de teletrabalho no pós-pandemia.

Nesse sentido, o guia da OIT expõe que:

[...] entre janeiro e março de 2020, conforme infecções COVID-19 varreram o globo, uma a uma, países instruíram os empregadores a encerrar as operações e, se possível, a introduzir em tempo integral o teletrabalho para seus trabalhadores, com muito pouco tempo para se preparar tanto para o empregador quanto para o lado do trabalhador. Algo que foi planejado como uma solução temporária e de curto prazo foi agora acontecendo por meses. [...]

As orientações da OIT através do guia são basicamente reflexões e orientações para a mudança da liderança no teletrabalho. Os departamentos de Recursos Humanos terão a oportunidade de desempenhar um papel de extrema importância, desenhando políticas de teletrabalho modernas, mudança de cultura das empresas, a importância de uma liderança que esteja mais próxima da gestão do teletrabalhador, entre outras.

Nesse sentido, o guia traz que⁵⁷:

[...] Esta nova era de teletrabalho exigirá um uso muito mais amplo de

⁵⁷ PRACTICAL Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Acesso em 29 nov. 2020.

um novo tipo de gestão – uma que é mais confiável e mais baseada em resultados – e também uma nova maneira de trabalhar – que é mais autônomo, mais flexível e melhor adaptado às circunstâncias e preferências individuais de funcionários do que antes.

No momento em que as empresas estão analisando o retorno dos funcionários aos escritórios, baseando-se em políticas de teletrabalho de teletrabalho híbrido, ou seja, parte dos dias trabalhados em casa e parte dos dias na empresa, fala-se na mídia sobre uma segunda onda do COVID-19. Dessa forma, caso seja confirmado, o retorno aos escritórios de forma presencial, ainda que em alguns dias da semana, fatalmente será adiado.

Nesse contexto, se vê a necessidade da regulamentação de políticas de teletrabalho para o futuro, a curto, médio e longo prazo. Neste caso, pensando em um cenário pós-pandemia.

Algumas empresas no Brasil se adiantaram e fizeram do que poderia ser um ano muito ruim para seus negócios, uma grande oportunidade. É o caso, por exemplo, de uma escola de negócios em São Paulo, que entregou os escritórios e toda a equipe foi para o *home office*. Com isso, teve a oportunidade de contratar trabalhadores em vários estados e até de países diferentes.

O economista e empreendedor Ricardo Amorim explica em reportagem no site do G1⁵⁸ que “podemos contratar gente em Belo Horizonte, Brasília e Porto Alegre, ou seja, o acesso a talentos passa a ser nacional e até global. A gente pode buscar as pessoas independentemente de onde elas estiverem”.

Para chegar nesse *case* de sucesso com a implantação total da política de teletrabalho, referida empresa informa que sua política prevê custeio de internet, energia elétrica e toda a infraestrutura que havia nos escritórios. Segundo a empresa, foi transportada para a casa dos trabalhadores, bem como tiveram o investimento de R\$ 5 milhões em plataformas de educação, tudo para melhor atender os alunos e professores nas aulas *on line*.

Outro ponto importante que a escola se atentou a implantar foram as pausas de 15 em 15 minutos entre as aulas, e, com isso, proporcionaram um ambiente saudável para todos os empregados, especialmente para os professores, que

⁵⁸ *HOME office* possibilita que empresas contratem funcionários do mundo todo. **G1**, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/pme/pequenas-empresas-grandes-negocios/noticia/2020/11/22/home-office-possibilita-que-empresas-contratem-funcionarios-do-mundo-todo.ghtml>. Acesso em 29 nov. 2020.

podemos dizer que foram um dos profissionais que mais sofreram com a precariedade do teletrabalho em alguns estabelecimentos de ensino no país.

Outra grande empresa multinacional brasileira que informa ter entregue parte dos prédios para implantar o teletrabalho é a Vale. A mineradora decidiu, segundo o jornal o Globo, adotar o *home office* para praticamente todos os funcionários – exceto, obviamente, os mineiros⁵⁹.

Assim, segundo a matéria extraída do sítio Acesse Política, traz que, em reportagem do jornal do O Globo, a partir do primeiro semestre de 2021, onze dos quinze andares da sede da Vale no Rio de Janeiro serão devolvidos para o dono do prédio, bem como nas demais cidades do Brasil e do mundo onde a empresa tem escritórios, haverá redução no mínimo em igual proporção.

O que é importante, como dito, é que nessa mudança de cenário de organização dos trabalhos em que grande parte dos trabalhadores realizarão o teletrabalho de forma permanente, se observe as orientações da OIT para que o teletrabalho funcione bem ao longo do tempo e não acabe por trazer prejuízos irreversíveis aos teletrabalhadores, como por exemplo problemas psíquicos.

Embora a previsão do teletrabalho na nossa legislação, na forma como está prevista hoje, traga que o teletrabalhador tem que exercer suas atividades de forma preponderante em domicílio (ou outro local por ele escolhido que não seja a empresa), sob pena de descaracterizar o teletrabalho, é importante que as empresas pensem em um regime híbrido, para se evitar o confinamento total.

Essa é uma das orientações de retorno da OIT no pós-pandemia⁶⁰:

[...] Durante o próximo período altamente incerto, trabalhadores e governos terão que se adaptar a uma nova forma de viver e trabalhar, que exigirá novos comportamentos e novas normas. Muito provavelmente envolverá uma forma híbrida ou combinada de isolamento (ou seja, teletrabalho) e desconfinamento (ou seja, a possibilidade de utilização do local de trabalho, mas com condições controladas com base no distanciamento físico). Bloqueios impostos pelo governo e teletrabalho em massa foram iniciados em uma situação de emergência em muitos países, e os parceiros sociais muitas vezes não estavam envolvidos na negociação ou concepção de acordos de teletrabalho, com exceção de alguns países onde esses processos são profundamente enraizados nas organizações

⁵⁹ VALE decide adotar *home office* para quase todos os funcionários. **Acesse Política**, 2020. Disponível em: <https://www.acessepolitica.com.br/vale-decide-adotar-home-office-para-quase-todos-os-funcionarios>. Acesso em 29 de nov. de 2020.

⁶⁰ *PRACTICAL Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Acesso em 29 nov. 2020.

existentes em todos os níveis, como a Alemanha e os países nórdicos. No futuro, será imperativo garantir que os parceiros sociais desempenhem um papel central no desenho das lições compreendidas como as duas primeiras fases da resposta inicial à pandemia e os trabalhadores, a transição do trabalho baseado em escritório para o teletrabalho e a aplicação dessas lições para revisar e iniciar novas políticas de teletrabalho.

A OIT entende que o futuro das relações de trabalho será composto por teletrabalhadores, ou seja, grande parte dos trabalhadores estarão teletrabalhando no além pandemia, quando se depararem com o chamado “novo e melhor normal”.

Para tanto, em seu guia, a organização traz algumas sugestões e orientações⁶¹ para que as empresas possam se inspirar quando da elaboração de suas políticas de teletrabalho, quais sejam:

Atualizar ou preparar uma política de teletrabalho e de retorno ao trabalho com base na experiência com o plano COVID-19 inicial que leva em consideração o *feedback* recebido dos trabalhadores e gestão sobre o que funcionou bem e o que pode ser melhorado, e a necessidade potencial para investimento nas novas tecnologias digitais necessárias para conduzir negócios remotamente a longo prazo, trabalhando remotamente com mais eficiência; é essencial envolver os trabalhadores e seus representantes na revisão das lições aprendidas da fase atual da pandemia sobre como a gestão e os trabalhadores fizeram a transição para teletrabalho e, em seguida, usar essas experiências para modificar as políticas de teletrabalho existentes ou iniciar novas políticas; incluir diretrizes para a tomada de decisões sobre a proteção de grupos vulneráveis dentro a força de trabalho, como trabalhadores com problemas de saúde subjacentes, trabalhadores mais velhos, que podem enfrentar um risco maior de desenvolver problemas de saúde graves, os trabalhadores que compartilham a mesma casa com uma pessoa que tem problemas de saúde subjacentes e mulheres, que provavelmente terão uma carga desproporcional nas responsabilidades de cuidados em caso de encerramento de escolas ou cuidados sistemas (OIT, 2020); as trabalhadoras grávidas e as novas mães são particularmente vulneráveis durante qualquer crise de saúde; portanto, os empregadores precisam cumprir a Convenção de Proteção à Maternidade da OIT, 2000 (No. 183) e a Convenção da OIT para trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (No. 156) e as recomendações que o acompanham; avaliar as várias funções dentro da organização, a fim de determinar se elas podem ser realizadas via teletrabalho, pelo menos parcialmente, combinado com um determinado número de dias de trabalho no local de trabalho do empregador. Atualizar a política de teletrabalho da organização com base nestes resultados, bem como os Planos Individuais de Teletrabalho dos trabalhadores; considerar alterar as políticas de teletrabalho existentes para garantir que cumpram os termos e

⁶¹ PRACTICAL Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. ILO, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm. Acesso em 29 nov. 2020.

condições de seus acordos coletivos de trabalho; avaliar continuamente a experiência dos trabalhadores com teletrabalho e monitorar suas mudanças nas necessidades, realizando regularmente pesquisas com funcionários, entrevistas, grupos de foco e perguntas e respostas, a fim de garantir que suas vozes sejam incluídas na concepção e implementação de futuras políticas de teletrabalho; avaliar regularmente as necessidades de aprendizagem dos trabalhadores e gerentes e, em seguida, desenvolver e oferecer treinamento específico para desenvolver habilidades e confiança para novas formas de trabalho, incluindo teletrabalho, outras formas de trabalho flexível (por exemplo, acordos de horário flexível), horários escalonados, alternância, equipes, horários rotativos, etc.

O Brasil está em sinergia com as recomendações da OIT. Estudos demonstram que a grande maioria das empresas pensam em implantar regime de teletrabalho híbrido no pós-pandemia. Algumas empresas entendem que o teletrabalho funciona para a parte da operação apenas; outras entendem que a mudança de cultura de forma remota é muito difícil, e outras simplesmente entendem que o *home office* funcionou durante a pandemia, mas os trabalhadores já estão estressados com esse formato.

Dessa forma, a matéria publicada no site Sopesp Notícias⁶², reportagem de Ivo Ribeiro, Stella Fontes, Taís Hirata, Ricardo Lessa, Marcos Moura e Souza, Ana Paula Machado e Letícia Fucuchima traz que empresas brasileiras esboçam planos para receber um maior número de funcionários nos escritórios em 2021, mas quando as medidas de combate à pandemia forem eliminadas, modelos mais flexíveis de trabalho irão prevalecer.

Vejamos o caso da Votorantim S.A., que tem sede na zona Sul de São Paulo por exemplo⁶³:

[...] cerca de 40% dos 80 funcionários estão executando suas atividades presencialmente. Com alguma flexibilidade, explicou o diretor financeiro, Sérgio Malacrida, pois elas podem trabalhar uma parte do dia e ir para casa ou até não comparecer em um dia da semana. Mas o plano é que o trabalho presencial, com a disponibilidade da vacina e todos já seguros frente à pandemia, retorne aos 100%. “Os ganhos de produtividade e qualidade são enormes, pois permite maior interação e manter a cultura da empresa nas discussões”, diz Malacrida.

⁶² COMPANHIAS desistem do *home office* em tempo integral. **Sopesp**, 2020. Disponível em: <https://www.sopesp.com.br/2020/11/19/companhias-desistem-do-home-office-em-tempo-integral/>. Acesso em 30 de nov. de 2020

⁶³ *Ibidem*.

A empresa Unipar, segundo a matéria do Sopesp⁶⁴ não vai manter os empregados de todos os setores em *home office*, mas apenas parte deles:

[..] Na Unipar, maior fabricante de cloro-soda e segunda maior produtora de PVC na América do Sul, o *home office* em tempo integral deve ser uma realidade em 2021 apenas para a área de serviços ao cliente. No administrativo, o presidente Maurício Russomano diz que a experiência de trabalho remoto na pandemia mostrou que esse sistema funciona adequadamente, mas tem tempo de validade. “Se a empresa já tem processos estabelecidos, uma cultura consolidada, as coisas acontecem na inércia em um primeiro momento. Mas a partir de determinado ponto, há perda de qualidade”, afirma.

Já o diretor-executivo da Mercer, Antonio Salvador, diz que o *home office* funciona muito bem para algumas áreas da empresa, porém, para outras, não faz sentido, pelo principal fator que é a mudança de cultura, o que se leva tempo para mudar e tem que se dar no presencial⁵⁶. Há muitos aspectos de cocriação que estão funcionando bem no remoto, como análise de dados, *squads* de desenvolvimento e preparação para reuniões. “Mas o presencial é fundamental para as conexões, para o debate de ideias e de novas estratégias. E, mudar uma cultura remotamente, é muito difícil”, diz Salvador.

A construtora Tecnisa, também citada na matéria do Sopesp, informa que apenas 15% dos funcionários estão dando expediente no escritório, mas há um mês a empresa começou a permitir o retorno para aqueles empregados que quisessem por estarem esgotados de trabalhar em casa, e informa que os planos para 2021 são de deixar o *home office* para apenas um dia na semana.

Pesquisa da *Data Orbit Data Science*⁶⁵, mostra os índices de satisfação com o *home office*:

[...] A satisfação dos brasileiros com o *home office* caiu de 71,3% em fevereiro, antes da pandemia, para 57% em março. Foi para 45% em junho, quando o trabalho remoto se tornou permanente, segundo levantamento da Orbit Data Science. Nos meses seguintes, houve uma adaptação de muitos profissionais, mas o percentual dos insatisfeitos foi de 43% em outubro. Essa percepção foi capturada com uma análise de 5 mil comentários sobre o tema em três redes sociais (*Twitter, Facebook e Instagram*) e portais de notícias. Do lado de quem critica o *home office*, há justificativas envolvendo a sobrecarga de trabalho, adaptação ruim (ocasionando dores nas costas e estresse), distrações e saudades dos colegas. Quem elogia fala em flexibilidade e em aconchego. “Observamos uma crise de imagem do *home office*

⁶⁴ COMPANHIAS desistem do *home office* em tempo integral. **Sopesp**, 2020. Disponível em: <https://www.sopesp.com.br/2020/11/19/companhias-desistem-do-home-office-em-tempo-integral/>. Acesso em 30 de nov. de 2020.

⁶⁵ *Ibidem*.

e, em outubro, há uma polarização entre quem deseja voltar e quem deseja ficar”, diz Caio Simi, CEO da Orbit Data Science.

A pesquisa realizada pelos repórteres na matéria do Sopesp⁶⁶ é importante porque é possível entender como as empresas estão se comportando frente à experiência do *home office*, e como seguirão no pós-pandemia, como podemos observar a seguir:

[...] Encontrar um formato de trabalho que atenda a esses dois lados é o desafio atual das companhias que esboçam planos para um modelo de trabalho “híbrido” em 2021. “O formato 100% em “*home office*” está desgastado, e o modelo 100% presencial está esgotado”, diz Nigri, da Tecnisa. O que irá variar daqui para frente, dependendo do negócio e da cultura, é para qual lado esse pêndulo irá, avalia José Cláudio Securato, CEO da escola de negócios Saint Paul. Daniel Randon, CEO da Empresa Randon, conglomerado do setor de transportes, diz que a companhia busca esse “meio termo”, já que muitas pessoas se adaptaram bem ao *home office*, mas a empresa acredita “na importância da interação presencial”. Na Copersucar, comercializadora de açúcar e etanol, o retorno presencial do administrativo (35% do efetivo) depende da evolução do cenário de saúde pública, mas deve ocorrer com um regime de três dias em casa e dois no escritório. Já a Natura, multinacional brasileira de cosméticos, constatou que o *home office* pode ser produtivo, mas como é uma empresa “que preserva as relações”, deve seguir em um formato híbrido. “Até pelo nosso modelo de negócio: é preciso estar presente, ver o produto e experimentá-lo”, diz Roberto Marques, presidente da Natura & Co. Uma experiência de um formato híbrido ocorreu recentemente em uma reunião de conselho, com conselheiros presentes e outros *on-line*, especialmente os que estão no exterior. “Acho que esse modelo vai ser o caminho”, diz Marques. A Química Amparo, empresa de produtos de limpeza no Brasil dona das marcas Ypê, Assolan e Perfex, diz que trabalha em um formato onde os benefícios do *home office* (aproximação maior com os clientes nas reuniões virtuais, além da produtividade) seja aproveitado, mas os efeitos negativos mitigados. “Pesquisas mostram que um dos efeitos colaterais do trabalho remoto é o impacto na aprendizagem dos mais jovens. A disseminação da cultura e a troca de ideias e inovação também são prejudicadas”, diz Waldir Beira Jr, CEO da Química Amparo. [...] Na visão de executivos e CEOs, embora a cultura presencial seja desejada quando o retorno completo for possível, há uma percepção de que “uma solução única não funciona para todos” e que é preciso flexibilizar formatos para atrair e reter talentos diversos. “É uma situação que exige equilíbrio, para avaliar qual é o grau “ótimo” de *home office* no nosso negócio. Mas a companhia precisa ser flexível, até para ampliar suas possibilidades na hora de buscar talentos”, diz Gustavo Estrella, presidente da CPFL, grupo do setor de energia brasileiro.

⁶⁶ COMPANHIAS desistem do *home office* em tempo integral. **Sopesp**, 2020. Disponível em: <https://www.sopesp.com.br/2020/11/19/companhias-desistem-do-home-office-em-tempo-integral/>. Acesso em 30 de nov. de 2020.

Diante do exposto, conclui-se que as empresas, de uma forma geral, estão pensando no negócio, mas também estão atentas à saúde psíquica e à adaptação ou não do trabalhador ao trabalho de forma remota. A grande maioria aponta que adotará o regime de trabalho de forma híbrida, mesclando parte do trabalho realizado em casa ou em qualquer outro lugar que o trabalhador queira, e parte na empresa, exatamente da forma recomendada pela OIT.

CONCLUSÃO

O objetivo de estudo desta monografia era refletir sobre o que a pandemia do coronavírus causou nas relações de trabalho, notadamente no que diz respeito ao teletrabalho e o problema da ausência de regulamentação do instituto, gerador de significativa insegurança jurídica para os empregadores.

Analisou-se o fato de as empresas terem sido obrigadas a colocarem os seus trabalhadores em casa para conter o contágio da doença SARS-CoV-2 e analisar o problema da ausência de qualquer regulamentação emergencial à época que foi decretado o estado de calamidade pública através do Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020.

Uma vez que a medida emergencial que dispôs sobre as regras do contrato de teletrabalho, a Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020 não foi convertida em lei no prazo constitucional, deixando, dessa forma, que o instituto tivesse apenas o regramento da CLT.

Após discorrer sobre a mudança da prestação do trabalho no mundo organizacional, discorreu-se sobre a oportunidade de prestação de serviços através do teletrabalho, uma vez que milhares de empresas em diversos países mais desenvolvidos que o Brasil a utilizam há tempos, inclusive alguns países com empregados espalhados pelo mundo, no caso das empresas transnacionais.

A questão central da pesquisa foi tentar levar o leitor a refletir sobre a urgência das empresas terem colocado os seus trabalhadores em teletrabalho por conta da pandemia do coronavírus sem uma regulamentação adequada, para que não pare qualquer insegurança jurídica para o empregador e, assim, que este possa implantar o instituto de forma a aproveitar os benefícios do teletrabalho.

Outro aspecto importante que foi analisado foi a questão das vantagens e das desvantagens do teletrabalho, entendendo-se que as vantagens para as empresas são muitas com a sua implementação. Porém, para os trabalhadores é preciso uma regulamentação maior e melhor, uma vez que a regulamentação do teletrabalho - da forma como está disposto hoje na CLT - fere alguns princípios constitucionais garantidos aos trabalhadores.

Apesar das vantagens do teletrabalho serem maiores para as empresas, elas estão longe de ter segurança jurídica na implementação do instituto, uma vez que este, da forma como está disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 75-

A a 75-E, e principalmente a retirada do controle de jornada, através do artigo 62, III, também da Consolidação das Leis do Trabalho, pode levar as empresas no futuro a receber uma avalanche de ações na justiça e aumentar significativamente o passivo trabalhista.

Além do aspecto legal, foi analisada a questão do futuro do teletrabalho no pós-pandemia, sob a luz das recomendações da OIT. Pelo estudo realizado, concluiu-se que as empresas estão elaborando políticas de teletrabalho de forma híbrida, ou seja, alguns dias da semana o trabalhador exerce suas funções em domicílio e outros dias da semana na empresa, isso, para se preservar a saúde psíquica do teletrabalhador, que pode ser abalada com o trabalho confinado por muito tempo, e aos poucos, se construir uma cultura mais forte de teletrabalho, o que se consegue ao longo dos anos, da forma orientada pela a OIT.

Nesse contexto, o objetivo do estudo era o de analisar se o instituto do teletrabalho no Brasil está bem regulamentado ou se está sendo praticado de forma precária. Chegou-se à conclusão de que o teletrabalho precisa ser melhor regulamentado com urgência.

Em conclusão, uma oportunidade que se viu para o problema está nos projetos de lei que estão no Congresso Nacional, e, como sugestão, que se utilize o direito comparado, especialmente a lei da Argentina que regulamentou o teletrabalho no país.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana. Congresso Pretende regular o teletrabalho. **Globo**, 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/10/02/congresso-pretende-regular-o-teletrabalho.ghtml>. Acesso em: 21 nov. 2020.

ALMEIDA, Vitor Hugo; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido. **Re (pensando) o trabalho contemporâneo**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2017. Disponível em: https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/livro-2017---repensando-o-trabalho-contemporaneo---final-com-isbn---11.05.cambria_math.pdf. Acesso em 20 nov. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 10520**: Apresentação de citações em documentos. Regras Gerais. Rio de Janeiro, jul. 2001.

_____. **NBR 14724**: Informação e documentação. Trabalhos acadêmicos. Rio de Janeiro, dez 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016, 10ª ed.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Contrato de Teletrabalho**: estudo comparado dos elementos e da regulamentação concernente. São Paulo: LTr, 2019.

BERTERO, C. O. **Estratégia Empresarial**: a produção científica brasileira entre 1991 e 2002. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 43, p. 48-62, 2003.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, 14ª ed. Ver. Atual. E ampl. (03. Reimpr.).

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Diário Oficial da União, Brasília, de 14 jul. 2017.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos Job Shifts** - os desafios da sociedade pós-industrial. São Paulo: Makron Books, 2010.

CARVALHO, M. M.; LUCINDO, F. J. B. **Estratégia competitiva dos conceitos à implementação**. São Paulo: Atlas, 2007.

CALCINI, Ricardo. Empresas fecham acordos coletivos com regras e estrutura para o *home office*. **Ricardo Calcini Cursos e Treinamentos**, 2020. Disponível em: <https://www.ricardocalcini.com/post/empresas-fecham-acordos-coletivos-com-regras-e-estrutura-para-o-home-office>. Acesso em 22 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2018, 02ª ed.

CONTI, M. **Crise tripla do Covid-19**: um olhar econômico sobre as políticas públicas de combate a pandemia. Rev. *Economics Analysis of Law Review* p. 277, 2020.

COTEC. TEMAGUIDE. *A guide to technology management and innovation for companies*. Madrid: European Communities, 2000.

D'ANGELO, I. B. M. **Admirável escravo novo?** A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do Teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. *Research, Society and Development*, v. 9, n.4, 2020. Disponível em <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2786>. Acesso em 17 nov. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, 2ª ed.

ESTUDO mostra que 74% das empresas pretendem manter *home office* após a pandemia. **Jovempan**, 2020. Disponível em: <https://jovempan.com.br/programas/jornal-da-manha/empresas-home-office-pandemia.html>. Acesso em 17 nov. 2020.

GOMES, A. P. C. Z. **Metodologia Científica**. Fundação Getúlio Vargas. Limeira, São Paulo, 2015.

GOULART, Joselma Oliveira. **O Teletrabalho**: alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

HIGIDIO, José. VOLTARE, Emerson. Sem regulamentação necessária, disparam processos sobre *home office*. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-out-24/regulamentacao-necessaria-disparam-processos-home-office>. Acesso em 22 nov. 2020

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O Teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019, 9ª ed.

JUNIOR, J. C. **O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador**. São Paulo: LTR, 2009, 5ª ed.

KROST, Oscar. Teletrabalho na Argentina e no Brasil: Tão perto, mas tão longe. **Direito do Trabalho Crítico**, 2020. Disponível em: <https://direitodotrabahocritico.wordpress.com/2020/08/28/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em 21 nov. 2020.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2000.

LAZARETTI, Bruno. 94% das firmas aprovam *home office*, mas 70% vão encerrar ou manter em parte. **UOL**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/28/94-das-empresas-aprovam->

home-office-mas-75-nao-o-manterao-apos-pandemia.htm#:~:text=Cerca%20de%2094%25%20das%20empresas,de%20Covid%2D19%20tiver%20terminado. Acesso em 20 nov. 2020.

LEITE, Gisele. A reforma trabalhista no Brasil. **Jus Navigandi**. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/64214/a-reforma-trabalhista-no-brasil>. Acesso em 07 out. 2020.

LEME, R. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências**: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamentos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LIMA, Mauro Saraiva Barros de. **O Teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro**: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas, 2018.

LUCAS, A. et.al. **Identificação de Práticas de Gestão voltadas à Questão de Gênero**: um Estudo a partir das Melhores Empresas para você trabalhar. In: Anais do 34º ANPAD, Rio de Janeiro, 2010.

MARTINO, V. D. **High Road to Teleworking in the to Teleworking**, OIT, 2011.

MELLO, A. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymar, 2001.

MELO, Geraldo Magela. O Teletrabalho na nova CLT. **ANAMATRA**, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. **CONJUR**, Consultório Jurídico, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 15 nov. 2020.

MURTHY, Vivek. O trabalho e a epidemia de solidão. **Harvard Business Review Brasil**, 2018. Disponível em: <https://hbrbr.com.br/o-trabalho-e-a-epidemia-de-solidao/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. São Paulo: LTr, 2018. QUEIROZ, C. A. R. S. Manual de terceirização. São Paulo: STS, 2018.

ROCHA, Cháris; TELLES; AMADOR, Fernanda Spanier. **O Teletrabalho**: conceituação e questões para análise. *Cad. EBAPE.BR*, Jan 2018, vol.16, no.1, p.152-162.

RODRIGUES, Poliana. O Teletrabalho e os impactos da Reforma Trabalhista. **Jus**, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>. Acesso em 07 out. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018 (Coleção @ Esquematizado), 5ª ed.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos.; RAJEL FILHO, Ricardo Antônio Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2018, 2ª. ed.

SILVA, F. S. O Teletrabalho como novo meio de laborar e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro. **Jus Navigandi**, 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5499/o-teletrabalho-como-novo-meio-de-laborar-e-sua-compatibilidade-com-o-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 07 out. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, 02ª ed.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020, 01ª ed.

SILVA, Vitor Gustavo da; VIEIRA, Almir Martins. PEREIRA, Raquel da Silva. **A gestão do teletrabalho**: Nova realidade ou mera adaptação à tecnologia? Disponível em: <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/articloe/viewFile/1864/761>. Acesso em 19 out. 2020.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos**. São Paulo: Futura, 2000, 4ª. ed.

VANTAGENS do Trabalho a Distância. **International Labour Organization**, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_243988/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 nov. 2020.