

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

Raquel Magalhães Massera Ludke de Oliveira

RA 00064534

TELETRABALHO À LUZ DA LEI 13.467/2017

SÃO PAULO - SP

2019

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

Raquel Magalhães Massera Ludke de Oliveira

RA 00064534

TELETRABALHO À LUZ DA LEI 13.467/2017

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães.

SÃO PAULO - SP

2019

TELETRABALHO À LUZ DA LEI 13.467/2017

Aprovada em:

TELETRABALHO À LUZ DA LEI 13.467/2017

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães
(Prof. Orientador)

À minha amada família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais por todo amor, paciência e carinho durante todos estes anos de estudo e dedicação.

RESUMO

O presente estudo trata acerca da regulamentação do teletrabalho no Brasil e os impactos advindos da Lei 13.467/2017, intitulada “Reforma Trabalhista”. O tema será abordado, ainda, sob o conceito da Organização Internacional do Trabalho - OIT e do Direito Comparado, além de exposição das obrigações e deveres que cada uma das partes deve cumprir, conforme novas disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Também há menção sobre a necessidade ou não do controle de jornada dos teletrabalhadores, bem como análise da doutrina e jurisprudência sobre o teletrabalho.

ABSTRACT

The current study is about the regulation of the teleworking and its impacts stemming with the Law 13.467/2017, entitled as "Labor Reform". This study will also deal with the concept of teleworking by the International Labor Convention – ILO and Comparative Law, as well as the exhibit of the duties and obligations that each part must comply, as detailed on the new legislation. In addition, it will be mentioned if the employers have the necessity to make or not the control working hours of their employees, as well as, this study will make an analysis of the legal doctrine and jurisprudence about the teleworking.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – DO TELETRABALHO.....	12
1. A ORIGEM DO TELETRABALHO.....	12
2. CONCEITO DE TELETRABALHO	15
3. CLASSIFICAÇÕES DE TELETRABALHO.....	16
4. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL.....	17
5. REQUISITOS DO TELETRABALHO	21
6. JORNADA DE TRABALHO	23
CAPÍTULO II – ESPECIFICIDADES DO TELETRABALHO.....	28
1. DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS NO TELETRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	28
2. DA COMPETÊNCIA TERRITORIAL TRABALHISTA	33
3. TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO – CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL.....	35
4. DAS DOENÇAS E DOS ACIDENTES DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	39
5. DA RESPONSABILIDADE CIVIL QUANTO A DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO NO REGIME DO TELETRABALHO.....	42
CAPÍTULO III – DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	46
1. DAS VANTAGENS DO TELETRABALHO	46
2. DAS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	49
CAPÍTULO IV – DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TELETRABALHO.....	53
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS.....	59

INTRODUÇÃO

O foco do presente estudo é abordar o regime do teletrabalho e os impactos trazidos pela Lei 13.467/2017.

O avanço da tecnologia, a comunicação e a globalização desencadearam o nascimento do teletrabalho, assim, aspectos positivos para empregadores e empregados poderão ser explorados, como melhor qualidade de vida, diminuição de custos, aumento de produtividade e, até mesmo, maior busca de profissionais qualificados.

Importante também tratar de assuntos que vão desde a parte histórica, onde e como o teletrabalho começou a aparecer nas relações de trabalho, até o conceito e os requisitos legais agora previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, temas estes amplamente abordados na presente pesquisa.

Apesar de o teletrabalho ter sido regulamentado pela Reforma Trabalhista em 2017, há dúvidas sobre a efetividade destas novas regras.

Isto se dá, principalmente, pois alguns juristas entendem que as novas disposições legais retiraram direitos dos empregados e que tais disposições, em certos aspectos, estão transferindo aos empregados responsabilidades inerentes à atividade dos empregadores.

Portanto, ainda pairam incertezas de qual será o entendimento adotado pelos Tribunais Superiores, principalmente em relação ao custeio dos instrumentos necessários para o exercício da atividade profissional pelos teletrabalhadores (art. 75-D da CLT) e sobre a responsabilidade do empregador quanto a assuntos relacionados à saúde e segurança do trabalho (art. 75-E da CLT).

O teletrabalho também foi incluído como uma das exceções ao controle de jornada. Assim, de acordo com a disposição do texto legal, tais empregados não terão direito ao recebimento de horas extras e demais assuntos relacionados a este título.

Além disso, o presente trabalho também possui o objetivo de avaliar quais são as benesses e os prejuízos decorrentes da prática do teletrabalho para ambas as partes, para que assim empregadores e empregados avaliem quais são os pontos de alerta quando da instauração deste regime de trabalho.

Tais temas serão abordados mediante análise dos dispositivos legais em referência, comparados com o entendimento doutrinário e jurisprudencial de cada tópico, além das disposições em direito comparado, utilizando-se do método dedutivo para a elaboração desta pesquisa.

CAPÍTULO I – DO TELETRABALHO

1. A ORIGEM DO TELETRABALHO

Com a finalidade de entender o real significado de teletrabalho, faz-se necessário expor como a estrutura do trabalho se modificou no decorrer do tempo.

A primeira forma de trabalho conhecida na história foi o trabalho artesanal, durante a chamada era feudal, onde o local em que o profissional exercia suas atividades se confundia, muitas vezes, com o seu próprio domicílio. Nesta época, o chefe da família era também o dono da empresa e todos os parentes trabalhavam no mesmo ofício, assim, muitos consumiam aquilo que produziam e a troca era a moeda utilizada pelos comerciantes.

A população feudal era composta, em sua maioria, por camponeses. Eles eram responsáveis pelo trabalho nas terras e pela produção agrícola. Na maioria dos casos, os camponeses trabalhavam em regime de servidão e se submetiam às exigências de um senhor feudal. Vinculados a uma dura rotina de serviços, muitos camponeses esperavam que a penúria no mundo terreno fosse recompensada pela salvação de suas almas. Nota-se, assim, que nesta época não existiam direitos e deveres trabalhistas, pelo contrário, a lei era imposta pelo senhor feudal.

Após milhares de anos, no século XIX, com o crescimento da indústria e com o êxodo rural, os artesões e os agricultores foram retirados do campo, indo trabalhar nas grandes cidades, motivo pelo qual a estrutura de trabalho começou a ser transformada, chegando no modelo capitalista, quando se deu início à Revolução Industrial.

Neste período, em regra os empregados trabalhavam dentro de fábricas e de lojas, quando ligados ao comércio, possuindo, assim, locais fixos para desempenhar suas atividades. Assim, as atividades, que antes eram executadas apenas pelo homem, foram substituídas pelas máquinas, e, como consequência, muitas pessoas ficaram desempregadas. Essa situação fez com que a qualidade de vida dos trabalhadores se tornasse precária, tendo que trabalhar, muitas vezes, mais do que 14 horas diárias. Mulheres e crianças eram discriminadas e não recebiam uma remuneração justa, além de a incidência de acidentes de trabalho ser muito alta, causados pelo cansaço e esgotamento dos trabalhadores.

Após inúmeras revoltas do proletariado e com o fim da Primeira Guerra Mundial, houve a inclusão dos direitos trabalhistas dentro das constituições federais ao redor mundo. Uma das mais conhecidas foi a Constituição Federal do México, em 1917, que limitou a jornada de trabalho para 8 horas, por exemplo, além de ter definido outras regras.

Além disso, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, que teve como principal base o Tratado de Versalhes, em Genebra. Esse organismo seria responsável por ditar normas, convenções e recomendações sobre direito trabalhista. Esses conceitos também foram incluídos na Declaração dos Direitos Humanos de 1948.

Assim, com o nascer do direito do trabalho regras sobre a relação de emprego passaram a existir em vários países.

Inúmeros acontecimentos históricos ocorreram no decorrer destes séculos, sendo difícil precisar em que momento surgiu o aqui analisado teletrabalho.

Contudo, estudos demonstram que os primeiros sinais da origem do teletrabalho ocorreu em 1857 nos Estados Unidos, quando J. Edgard Thompson, proprietário da estrada de ferro Penn Railroad, começou a utilizar o sistema privado de telégrafo de sua empresa para supervisionar trabalhadores que exerciam suas atividades em outras localidades.¹

Ao passar dos anos, com a mudança do mercado de trabalho e com a evolução da tecnologia, outras diretrizes para o nascimento do teletrabalho surgiram, como, por exemplo, na Inglaterra, em 1962, com a criação de um pequeno negócio chamado “Freelance Programmers”, idealizado por Stephane Shirley para criação de programas de computador para empresas, que seria gerido por ela de sua casa. Em 1964, a “Freelance Programmers”, se tornou a empresa F. Internacional, contando com 4 empregados, e, em 1988, era o F. I Group PLC com cerca de 1100 teletrabalhadores.²

¹ Kugelmass, Joel. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível., São Paulo – Brasil, Editora Atlas, 1996, p. 17.

² Pinel, Maria de Fátima de Lima. O teletrabalho na era digital. Dissertação de mestrado defendida na Universidade Estadual do Rio de Janeiro. 1998

O avanço tecnológico em muito contribuiu para que o trabalho fosse desempenhado à distância ou mesmo no domicílio dos teletrabalhadores.

Contudo, ante o modelo das relações de trabalho ditados pelo capitalismo, o trabalho em domicílio adquiriu um novo formato, vislumbrando-se a necessidade de regulamentações específicas para manutenção do equilíbrio entre as partes.

Neste sentido, concordam os Doutores em Psicologia, Srs. Jairo E. Borges-Andrade, Gardênia da Silva Abbad e Luciana Mourão, em vosso estudo sobre desenvolvimento da organização de trabalho e gestão de pessoas³:

“As mudanças na base técnica da produção associam-se à emergência de novas ocupações, enquanto outras tendem a desaparecer de forma gradual, ganhando importância aquelas diretamente associadas com os processos de inovação tecnológica, com formação técnica especializada. Por exemplo, o crescimento do teletrabalho é um arranjo que tem profundo impacto sobre os modelos de organização e gestão e impõe, por outro lado, enormes desafios para o próprio trabalhador.

Considerando esse conjunto de intensas transformações, para alguns autores, o uso intensivo de tecnologia de base microeletrônica levaria a um novo paradigma – especialização flexível – em substituição ao paradigma taylorista-fordista. De outro ponto de vista contrário, argumenta-se que não se pode caracterizar as mudanças como um novo “paradigma”, desde que a introdução da microeletrônica não rompe com os pilares básicos do taylorismo-fordismo. A realidade seria mais complexa, podendo os dois modelos coexistirem, dependendo do país, do setor produtivo, do tipo de produção e do mercado de trabalho.”

Portanto, certo é que as relações de trabalho modificaram seu perfil ao longo dos anos, para estarem sempre em conformidade à sociedade, motivo pelo qual o teletrabalho passou a ser uma realidade mundial.

Daí até os dias de hoje, ocorreram inúmeras transformações na sociedade até chegar ao teletrabalho que é praticado no século XXI, com as diretrizes e regras que serão abordadas neste trabalho.

³ BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas. Porto Alegre, Artmed, 2007, p. 20.

2. CONCEITO DE TELETRABALHO

A palavra “teletrabalho” possui origem etimológica em palavras gregas e latinas, “telou” e “tripaliare”, que significam “longe” e “trabalhar”, respectivamente. Assim, de acordo com o jurista Luciano Martinez⁴:

“numa análise etimológica estrita, o teletrabalho seria o designativo de labor realizado a distância, independentemente da natureza dos meios – informáticos o não – de comando e fiscalização”

No âmbito jurídico, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é o trabalho desempenhado em local diverso do empregador, distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que utilize tecnologia para facilitar a comunicação.⁵

O fundador do teletrabalho, Sr. Jack Nilles, define esta modalidade de trabalho como⁶:

“(…) qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho. Isso faz que o desenvolvimento da atividade profissional seja realizado sem a presença física do trabalhador na empresa durante parte importante do dia, mas contatados por um meio de comunicação qualquer.”

Na visão de Domenico de Masi⁷, o teletrabalho é o exercício da atividade profissional longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática.

No mesmo sentido, Luiz de Pinho Pedreira Silva, entende que o teletrabalho é a atividade do empregado desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da rede principal da empresa, de forma telemática. Isto porque, segundo este autor, o teletrabalho não

⁴ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 89.

⁵ <http://www.teletrabalhador.com>

⁶ Nilles, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. São Paulo – SP. Editora Futura, 1997, p. 52

⁷ MASI, Domenico de. Ócio Criativo. São Paulo: Sextante, 2000. p. 204

precisa ser exercido exclusivamente distante da sede da empresa, precisando apenas este ser sua característica principal.⁸

O I. Luciano Martinez, em sua obra “Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada”, assim delimitou o conceito de teletrabalho⁹:

“O teletrabalho é mais do que uma modalidade de trabalho em domicílio. É um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador de serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.”

Portanto, ante tais conceitos, denota-se que o teletrabalho pressupõe (i) que a atividade profissional seja desempenhada, em sua essência, longe da sede da empresa; (ii) cujas ordens sejam dadas por algum superior hierárquico que não possui condições de controlar o trabalhador fisicamente, e (iii) que as tarefas sejam realizadas através de computadores/ aparelhos de informática ou equipamentos de telecomunicações.

3. CLASSIFICAÇÕES DE TELETRABALHO

Em vista ao conceito de teletrabalho, é necessário explorar quais são as classificações desta modalidade de regime de trabalho.

Pois bem, teletrabalho é considerado gênero, através do qual existem 4 espécies: home office (também conhecido como trabalho em domicílio); centro compartilhado ou teletrabalho em telecentro; trabalhador de campo ou teletrabalhador nômade; e, por fim, teletrabalho em equipes transnacionais.

O teletrabalho em home office é a modalidade mais tradicional deste regime e trata-se do teletrabalhador que desenvolve a atividade profissional em sua própria residência, podendo exercer desempenhá-la apenas em sua residência ou parcialmente nela, mas a base de sua atividade profissional deve ser em home office.

⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. "O Teletrabalho", Revista LTr, v. 64, n. 5, p.584

⁹ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 89.

A segunda classificação, nomeada como centro compartilhado ou teletrabalho em telecentro, refere-se ao trabalho desenvolvido em centros satélites, que são locais descentralizados da sede principal da empresa, podendo ser centros compartilhados e até mesmo comunitários, os quais poderão ser oferecidos pela empresa empregadora, por coparticipação à locação do local, ou não, mas que tenha infraestrutura básica para a realização do teletrabalho.

Por sua vez, o trabalhador em campo ou teletrabalhador nômade é o teletrabalhador que possui maior flexibilidade, já que suas atividades podem ser exercidas em qualquer local, tais como em automóvel, em hotéis, shoppings centers e etc.

Por fim, o teletrabalho em equipes transnacionais pode ser classificado como trabalho realizado de forma conjunta, em que há equipes que envolvem profissionais de mais de uma área de atuação e, inclusive, que podem estar alocados em diferentes lugares do mundo. A interação destes profissionais deve ocorrer habitualmente e, em geral, é através de meio telemáticos ou de informática.

Assim, nota-se que todas as classificações acima possuem em comum: trabalho desempenhado longe da sede da empresa empregadora e através de meio telemáticos.

4. A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Traçada a origem e o conceito do teletrabalho, faz-se necessário verificar como o legislador brasileiro se posicionou a respeito do tema.

A regulamentação específica de teletrabalho foi abordada recentemente pela Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que dentre várias outras mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, dispôs taxativamente sobre essa modalidade de prestação de serviços.

Antes de adentrar à tal regulamentação específica, frisa-se que o teletrabalho, antes da promulgação da Reforma Trabalhista, era regido pelo art. 6^a da CLT, por aplicação análoga, já

que tal dispositivo legal não tratava especificamente do teletrabalho, mas sim do trabalho à distância e trabalho em domicílio, conforme se depreende do texto legal abaixo exposto¹⁰:

“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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)”¹¹

Pois bem, nesta época, portanto, a CLT apenas mencionava que o trabalho fora da sede da empresa ou longe do empregador não poderiam ser tratados de forma diversa ao trabalho realizado nas dependências da empresa, desde que estivessem presentes os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, conforme defendido pelo I. Maurício Godinho Delgado¹²:

“Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nesta linha despontou a recente Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao caput do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. (...) Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância.”

Foi também neste sentido que o Professor e Advogado, Dr. Paulo Sérgio João, mencionou que o art. 6º da CLT, por estar incluído no Capítulo de Introdução deste diploma legal, reservado a conceituar as pessoas às quais a legislação trabalhista se aplica, introduziu o novo texto legal sobre o trabalho à distância, acrescentando seu entendimento sobre o tema¹³:

¹⁰ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

¹¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012, pg. 299.

¹³ <https://www.conjur.com.br/2014-jun-06/efeitos-meios-informatizados-protexao-trabalhista>

“O artigo reformado repete o anterior ao afirmar que para fins de aplicação das normas trabalhistas não se distingue entre aquele serviço prestado no âmbito da empresa e o prestado no domicílio do empregado, desde que reunidas condições de vínculo de emprego, acrescentando agora o trabalho a distância (“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”). Trouxe ainda a nova redação o parágrafo único para dizer que se inserem na modalidade trabalho a distância os meios telemáticos e informatizados, assim dispondo expressamente: “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”. Não se trata aqui de presumir vínculo de emprego, mas de advertir o tomador de serviços de que esse modelo de relação de trabalho se sujeita à condição de empregado em domicílio, passível de reconhecimento de vínculo de emprego.

O trabalho exercido pelo trabalhador em domicílio é uma antiga prática de gestão de empresas. Remunera o trabalhador pelo trabalho executado por produção ou outra forma, de acordo com os critérios de cada setor ou atividade, exemplificativamente no setor de confecção que se utiliza de costureiras que prestam serviços em seu próprio domicílio. Mereceu referência pela CLT para advertir quanto à igualdade de tratamento e respeito aos direitos trabalhistas que deveriam ser dispensados aos prestadores de serviços em domicílio, quando reunidas as condições de empregado.”

Portanto, esta foi a primeira menção na legislação brasileira sobre o teletrabalho, abordado aqui em seu gênero (trabalho à distância).

Importante, neste ponto, citar o entendimento da I. Alice Monteiro de Barros, ao distinguir o teletrabalho e o trabalho a domicílio¹⁴:

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

Após alguns anos, com o advento da Reforma Trabalhista, novos aspectos foram trazidos à CLT, possuindo o legislador reformador a intenção de adequar as mudanças sociais e as novas características das relações de emprego à legislação brasileira.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011, pg. 258.

O art. 75-B é o responsável por conceituar este instituto nos ditames da CLT, sendo assim expresso¹⁵:

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Após a promulgação da Reforma Trabalhista, o r. jurista Carlos Henrique Bezerra Leite assim delineou o conceito de teletrabalho¹⁶:

“O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.”

Os I. Juristas Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra e Isabella Renwick Magano, chamada “Reforma Trabalhista”, também trouxeram seu entendimento sobre o conceito abordado pela CLT sobre teletrabalho¹⁷:

“Agora, ele foi definido pela reforma trabalhista como aquele em que a prestação de serviços ocorre preponderantemente fora das dependências do empregador, por meio da utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Além disso, a nova lei deixa claro que o simples comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas não será suficiente para descaracterizar o regime de teletrabalho. A reforma, portanto, instituiu regras claras para tratar do teletrabalho, o qual já é amplamente praticado por muitas empresas.

Por outro lado, de acordo com o I. Carlos Henrique Bezerra Leite, o conceito de teletrabalho à luz da Lei nº 13.467/2017 é o seguinte¹⁸:

“O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado

¹⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

¹⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 198.

¹⁷ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. REFORMA TRABALHISTA. 1ª ed. São Paulo : Blucher, 2017, p. 42.

¹⁸LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 227.

em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 do TST que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão).”

Portanto, o conceito de teletrabalho não se distorceu dos pareceres anteriores, sendo apenas normatizado a posição doutrinária anteriormente exposta, ou seja, que o teletrabalho deve ser realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, através de meios telemáticos, não sendo vedado o comparecimento eventual às dependências da empresa.

Nota-se que o legislador reconheceu esta modalidade de atividade profissional como sendo típica da relação de emprego, ao passo que dispôs de forma clara a expressão “empregador” e não “sede da empresa contratante”, por exemplo.

Os artigos subsequentes a este, regulam como deve ser tratado o teletrabalho entre empregados e empregadores, estipulando regras para a proteção de ambas as partes.

5. REQUISITOS DO TELETRABALHO

O CAPÍTULO II-A, presente na SEÇÃO VI da CLT prevê as regras que devem ser obedecidas por empregados e empregadores quando se fala em teletrabalho.

A primeira regra está prevista no art. 75-C e determina que o teletrabalho deve ser formal, ou seja, que o empregado que trabalha sob regime de teletrabalho deve possuir contrato prevendo cláusula explícita sobre esta modalidade de emprego, salientando ainda quais são as atividades que serão desenvolvidas pelo trabalhador¹⁹:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

¹⁹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

§ 1o Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2o Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O parágrafo 1º deste artigo prevê a possibilidade de um mútuo acordo entre as partes (empregador e empregado) para alteração do regime comum de trabalho ao teletrabalho, sendo necessário que tal alteração contratual conste em algum aditivo do contrato de trabalho.

Já o parágrafo 2º menciona a condição oposta, ou seja, permite ao empregador modificar o regime de teletrabalho para o regime comum, caso assim entenda, estipulando o prazo de 15 dias para tal modificação contratual, que também deve ser feita por escrito.

Assim, comenta a I. Denise Ficanto, o mesmo raciocínio²⁰:

“A alteração do regime presencial para o de teletrabalho poderá ser realizada, desde que haja mútuo consentimento, devendo ser registrada em aditivo contratual. Por outro lado, a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial pode ocorrer por determinação do empregador, desde que haja um período de transição de, pelo menos, quinze dias, devendo, também, ser registrado em aditivo contratual.”

A Reforma Trabalhista trouxe também o art. 75-D, que discorre sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimentos dos equipamentos necessários ao desempenho da atividade profissional ao empregado em regime de teletrabalho²¹:

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

De acordo com o texto legal, acima transcrito, as partes poderão dispor quem arcará com os custos pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos de trabalho, bem

²⁰ FICANTO, Denise. STURMER, Gilberto. A Reforma Trabalhista Simplificada: Comentários à Lei N. 13.467.2017. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019, p. 15.

²¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

como quais serão as despesas de reembolso que poderão ser solicitadas pelo empregado ao empregador.

Por fim, o último texto legal disposto neste capítulo refere-se à obrigação do empregador em instruir seus empregados sobre maneiras de precaução de doenças de acidentes de trabalho, sendo obrigação dos empregados seguirem tais disposições, conforme traz o art. 75-E²²:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Estas são as disposições de lei que regulam o teletrabalho, contudo, sabe-se que alguns pontos poderão ser rebatidos empregadores e, principalmente, empregados, que se sentirem prejudicados com o entendimento do legislador reformador.

6. JORNADA DE TRABALHO

O art. 62 da CLT, que prevê exceções ao regime de controle de jornada e consequente pagamento de horas extras, adicionais de horas extras e etc., possui um novo inciso, a partir da promulgação da Reforma Trabalhista.

Isto porque, referido artigo, que excluía apenas empregados que (i) exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho e (ii) àqueles que desempenham funções tidas como de cargo de gestão/ confiança da necessidade de controle de jornada de trabalho pelo empregador, agora também prevê que estão isentos de controle de jornada (iii) os empregados em regime de teletrabalho.

Assim, já que não havia na CLT previsão sobre o teletrabalho antes da Reforma Trabalhista, a jornada externa era prevista a exceção do controle de jornada que mais se assemelhava ao teletrabalho, sendo concedida apenas para empregadores que de fato não

²² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

conseguiam fiscalizar a jornada praticada por seu empregado, sendo este o entendimento pacificado nos Tribunais do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. 1 – Não há como se reconhecer a deficiência na prestação jurisdiccional, pois o Tribunal Regional apreciou as questões suscitadas, embora tenha adotado tese contrária aos interesses da parte, o que não configura nulidade. 2 – Recurso de revista que não se conhece. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA. 1 – É incontroverso que o reclamante trabalhava externamente. 2 – No caso, o trabalho externo exercido pelo reclamante não era passível de controle porque os contatos telefônicos da empresa com ele tinham como objetivo apenas lhe transmitir ordens de serviço e, além do mais, o próprio reclamante, em seu depoimento, esclareceu que “...iniciava e terminava sua jornada em horários variáveis como melhor lhe convinha, ...”. 3 – Nesse contexto, por óbvio que não havia controle da jornada laboral e, por essa razão, o reclamante não tem direito às horas extras. 4 – Recurso de revista de que não se conhece. DIFERENÇAS SALARIAIS. SALÁRIO PROFISSIONAL. 1 – A tese apresentada no recurso de revista do reclamante, de que seria devido o pagamento de diferenças salariais quanto ao piso profissional, parte da premissa de que haveria o cumprimento da jornada de 8h diárias. 2 – Contudo, o TRT julgou prejudicado o debate sob tal enfoque consignando que no caso concreto havia jornada externa sem controle de jornada, o que significa que não há como determinar o pagamento do piso salarial calculado à base de 8h trabalhadas. Por essa razão é que a Corte regional conclui que é devido o piso salarial mínimo equivalente a 6h. 3 – Nos termos em que foi decidida a matéria, não há como se constatar divergência jurisprudencial nem violação dos dispositivos citados pela parte. 4 – Recurso de revista de que não se conhece.” (TST – RR: 17790320105150032, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 28/09/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/09/2016)

Pois, bem com o advento da Reforma Trabalhista, esta passou a ser a nova redação do art. 62 da CLT²³:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
 I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
 II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)
 III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

²³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Com este artigo, o legislador reformador entendeu que empregados em regime de teletrabalho não têm direito, a princípio, à jornada mínima, à remuneração de horas extraordinárias, à adicional por trabalho extraordinário, pois o seu trabalho será sempre flexível quanto as horas trabalhadas, interessando-se o empregador na entrega de trabalho e não no cumprimento de sua efetiva jornada.

Este é o entendimento do I. Luciano Martinez²⁴:

“Há situações, quase sempre questionáveis, em que se afirma excluído o direito de determinados trabalhadores receberem horas extraordinárias, de fruirmos períodos de descanso, de serem destinatários de salários mais elevados se trabalharem em horas noturnas ou de se organizarem em quadro de horários. Essas situações envolvem peculiaridades da vida profissional ou circunstâncias da prestação dos serviços e são motivadas pelos seguintes estados:

- exercício de atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 62, I, da CLT);
- exercício de cargos de gestão (art. 62, II, da CLT);
- exercício de emprego em regime de teletrabalho (art. 62, III, da CLT);

A Lei 13.467, de 2017, destacou-se, nesse particular, por inserir nessa lista os empregados em regime de teletrabalho, assim entendidos os trabalhadores que, a despeito de fisicamente ausentes da sede do empregador, se encontram, por meio telemáticos, nela virtualmente inseridos com vista à construção dos objetivos contratuais do empreendimento. A inserção dos teletrabalhadores nas exceções trazidas pelo art. 62 da CLT justificou-se nos fatos de o serviço do teletrabalhador ser executado a distância, fora do lugar no qual o resultado do labor é esperado e de o empregador não poder fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços.”

Outro ponto importante para análise refere-se a seguinte pergunta: porque o legislador reformador incluiu o inciso III do art. 62, ao passo que teletrabalho é espécie do gênero trabalho externo, previsto no inciso I do mesmo artigo?

Daí, depreende-se que o legislador reformador possuía a intenção de desmembrar estes institutos – jornada externa e teletrabalho – já que a exclusão do controle de jornada prevista no inciso I apenas pode ser válido aos trabalhadores externos cujas atividades não são compatíveis com a fixação de jornada fixa, ou seja, atividades em que os empregadores não possuem condições hábeis de monitorar a jornada de seus empregados.

²⁴ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 83 e 84.

Assim, a Reforma Trabalhista veio para determinar que, mesmo sendo possível controlar a atividade dos empregados em teletrabalho, através de sistemas de informática e comunicação, estes não possuirão controle de jornada, excluindo, assim, todos os direitos previstos nesta sessão da CLT.

Apesar desta ter sido a intenção do legislador reformador, juristas vêm entendendo que referido artigo não merece ser aplicado de maneira absoluta, afirmando que tal exceção é apenas uma presunção relativa, sendo ônus do empregador comprovar que não haviam meios de controlar a jornada dos empregados em regime de teletrabalho.

Este é o entendimento exposto pelos I. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²⁵:

“Não se pode esquecer que o trabalho realizado a distância é uma modalidade de trabalho externo, portanto, de acordo com o art. 62, I, da CLT, não tem direito à percepção de hora extra se a atividade externa exercida pelo empregado for incompatível com a fixação de horário de trabalho.

Contudo, contrariando o bom senso na aplicação da legislação trabalhista, a Lei 13.467 incorporou o inciso III ao art. 62, CLT, excluindo, assim, o empregado, em regime de teletrabalho, do direito à percepção de horas extras. A exclusão de forma literal deve ser evitada, observando-se, assim, as peculiaridades do caso concreto, pena de se perpetrar a fraude empresarial ao direito à percepção das horas extras por parte do empregador.

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

Veja-se, por exemplo, à conclusão que veio à tona na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA:

“71 TELETRABALHO: HORAS EXTRAS SÃO DEVIDAS HORAS EXTRAS EM REGIME DE TELETRABALHO, ASSEGURADO EM QUALQUER CASO O DIREITO AO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTERPRETAÇÃO DO ART. 62, III E DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT CONFORME

²⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 645.

O ART. 7º, XIII E XV, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, O ARTIGO 7º, "E", "G" E "H" PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"), PROMULGADO PELO DECRETO 3.321, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1999, E A RECOMENDAÇÃO 116 DA OIT (ANAMATRA, 2017).”

Por tratar-se de um novo assunto nos Tribunais do Trabalho, tal tema não foi sedimentado por jurisprudências e, tão pouco, orientações jurisprudenciais ou súmulas, motivo pelo qual empregados e empregadores deverão se prevenir para não serem atingidos negativamente por posicionamentos contrários à legislação.

CAPÍTULO II – ESPECIFICIDADES DO TELETRABALHO

1. DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS NO TELETRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A Reforma Trabalhista foi promulgada com o intuito de dar maior validade à vontade das partes contratantes, assim, uma série de direitos e deveres, anteriormente absolutos e intangíveis, a partir de 2017 possuem autorização para serem transacionados, conforme inclusive preconiza o I. Professor Sérgio Pinto Martins²⁶:

“Os fundamentos encontrados na exposição de motivos dos artigos alterados para a reforma trabalhista foram: a- reduzir os excessos legislativos da Justiça do Trabalho, o ativismo judicial; b- diminuir o número de ações na Justiça do Trabalho, pois têm sido propostas mais de três milhões de ações por ano; c- **considerar o empregado uma pessoa capaz de direitos e obrigações e não o hipossuficiente, em razão das alegações de indisponibilidade de direitos trabalhistas**; d- prestigiar a negociação coletiva, em razão da anulação de cláusulas convencionais; e- **incentivar o diálogo entre empregados e empregadores**; f- permitir que os sindicatos possam negociar e que isso tenha total validade, mas não possa ser posteriormente alterado pela Justiça do Trabalho; g- acelerar o andamento do processo trabalhista; g- falta de sucumbência na Justiça do Trabalho, que incentiva fazer pedidos sem fundamento e do alto número de pedidos das petições iniciais; h- tendência de adotar a flexibilização dos direitos trabalhistas, como ocorre na Europa, de modo a manter os empregos. A França está fazendo nova reforma do seu Código do Trabalho, que tem por fundamento a flexibilização dos direitos trabalhistas, reduzindo direitos trabalhistas.” (g.n.)

Este é o significado do art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

Assim, além de o teletrabalho atualmente ter requisitos próprios a serem observados pelas partes, conforme já exposto, o legislador reformador incluiu o teletrabalho como um dos temas que podem ser negociados entre empregados e empregadores, como dispõe como inciso VIII do art. 611-A da CLT²⁷:

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...)
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;”

²⁶ <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/o-negociado-e-o-legislado-na-reforma-trabalhista/17890>

²⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Comentam os r. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante em seu livro *Direito do Trabalho* esta nova redação da CLT²⁸:

“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 o 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 no Direito do Trabalho e a mitigação do princípio da norma mais favorável.”

Pois bem, sabe-se que o empregado que labora em regime de teletrabalho, deve possuir contrato de trabalho ou aditivo contratual prevendo especificamente esta modalidade de regime, nos termos do art. 75-C.

O parágrafo 1º de tal dispositivo legal, também dispõe sobre a possibilidade do mútuo acordo para a alteração do regime comum de trabalho ao regime de teletrabalho, também mediante contrato, motivo pelo qual o empregado pode discordar da troca do regime e, caso não queira trabalhar em teletrabalho, a empresa não poderá impor a ele tal condição.

Já o parágrafo 2º do referido artigo menciona a hipótese adversa, permitindo que o empregador requeira a alteração do regime de teletrabalho para o regime comum, concedendo o prazo de 15 dias para adequação desta modificação contratual.

Ora, de acordo com o texto legal, o empregador não precisa apresentar motivo justo para realizar tal alteração contratual (parágrafo 2º), estando o empregado obrigado a aceitá-lo, caso queira manter o vínculo de emprego.

Como o tema é novo, ainda não há disposição jurisprudencial específica sobre o assunto, contudo, é possível que se aleguem eventual “prejuízo” ao empregado caso o empregador requeira o trabalho presencial (parágrafo 2º), uma vez que o trabalhador irá gastar bem mais tempo para ir ao trabalho, com deslocamentos diários, cabendo ao Judiciário se posicionar sobre a matéria. Destaca-se que o empregador poderá alegar a aplicação, por analogia, do artigo 469 da CLT, no sentido de que as alterações estão dentro do poder diretivo do empregador, além da

²⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1186.

disposição legal expressa com tal permissivo, ora em comento, o que mitigaria a possibilidade de este entendimento ser prevalente.

A respeito deste artigo, o I. Luciano Martinez, menciona que o ajuste de regime de teletrabalho previsto no parágrafo 1º do art. 75-C da CLT não necessariamente precisa constar em contrato escrito, podendo ser determinado entre as partes mediante contrato verbal, diferentemente, contudo, do que se interpreta do parágrafo 2º deste artigo, ao mencionar o termo “aditivo contratual”. Vejamos seu posicionamento²⁹:

“Para evitar dúvidas sobre o ajuste constituir ou não um teletrabalho, o legislador preferiu formalizar a exigência de sua caracterização. Disse, então, no art. 75-C da CLT que “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.”

Dizer que a prestação na modalidade ora em exame deve constar **expressamente** do contrato individual de trabalho não equivale, porém, afirmar que o ajuste será necessariamente por escrito. Apesar disso, os §§ 1º e 2º do citado art. 75-C da CLT oferecem luzes que permitem a conclusão no sentido de que se desejou evitar não apenas a forma tácita (antônima da forma expressa), mas também a forma verbal. Note-se que o referido parágrafo menciona a possibilidade de alteração contratual entre regime presencial de teletrabalho, **desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em “aditivo contratual”**..

A expressão “aditivo contratual” parece surgir uma formalidade mais acentuada, mais voltada para a forma escrita do que para a também expressa forma verbal.”

Outro tema relevante refere-se a quem deverá arcar com as despesas e responsabilidade pela manutenção dos equipamentos de trabalho, eis que o art. 75-D deixa claro que tal decisão ficará à disposição das partes, mediante contrato escrito.

Assim, caso o contrato de trabalho estipule que o empregado arcará com as despesas de aquisição e manutenção de equipamentos tecnológicos, bem como de infraestrutura necessária para prestação de serviços, tal cláusula seria válida?

A jurisprudência ainda não é clara sobre o tema, contudo, há posicionamento no sentido de que, agindo desta forma, a empresa estaria transferindo os custos do negócio e os riscos inerentes à atividade econômica do empregador ao empregado, sem que, no entanto, que o trabalhador participe do lucro da empresa.

²⁹ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 91.

Este é o entendimento do I. Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua doutrina atualizada após a Reforma Trabalhista³⁰:

“O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos ricos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).”

Os r. Professores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante concordam com o entendimento transcrito acima³¹:

“Na relação de emprego, o risco da atividade econômica é do empregador (art. 2º, CLT). Por conta disso, a aquisição de equipamentos (hardwares e softwares), bem como as despesas de sua manutenção, é de responsabilidade exclusiva do empregador. Com as alterações da CLT, o legislador prevê que tais despesas, inclusive as despesas de infraestrutura (mobiliário, espaço físico, energia elétrica, rede de internet etc.), e seu reembolso serão previstas de forma escrita no contrato (art. 75-D) ou em aditivo.

A exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado.”

A ANAMATRA, inclusive, publicou artigo mencionando que a transferência para o trabalhador das despesas relativas à atividade seria ofensa ao princípio da alteridade³²:

“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.”

³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10.ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 229.

³¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1188.

³² <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>

A leitura do texto legal não vai de encontro com o entendimento proferido pela ANAMATRA e de alguns juristas, acima mencionados. Contudo, o que é possível se depreender, é que apesar de existir previsão legal sobre o assunto, a jurisprudência provavelmente relativizará o texto legal, face à princípios constitucionais que, ao ver de alguns juristas, podem ter sido infringidos.

No que tange ao art. 75-E, o legislador apenas limitou a responsabilidade do empregador a instruir os empregados quanto à assuntos relacionados às doenças e acidentes de trabalho de maneira clara e ostensiva, mediante assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado, que comprometer-se-á a seguir as instruções dadas pelo empregador.

Outro ponto passível de discussão se encontra neste dispositivo legal, isto porque, o empregado poderá não dispor de recursos para prover equipamentos e adaptações necessárias para um local de trabalho seguro e saudável.

Ao revés, para que o empregador possa realizar a fiscalização quanto ao ideal ambiente de trabalho, seria necessário adentrar na residência do empregado e verificar a adequação das instalações. Ao realizar este procedimento, estar-se-ia o empregador invadindo a privacidade do empregado e quebrando o princípio da inviolabilidade do domicílio?

Acredita-se que o intuito de o legislador reformador, ao incluir o art. 75-E à CLT, foi justamente para adequar todas estas questões, ou seja, a responsabilidade do empregador em manter um ambiente de trabalho sadio e seguro não é absoluta e vai até certo ponto, sendo sua responsabilidade instruir seus empregados a terem um ambiente de trabalho adequado, não podendo, no entanto, se responsabilizar por àqueles que não cumprirem com as determinações dadas pelo empregador para o desempenho saudável das atividades profissionais.

Caso o empregado, apesar de orientado, não trabalhe em local adequado, eventual acidente de trabalho poderá ser reconhecido em Juízo como de culpa exclusiva do empregado, excluindo a responsabilidade do empregador.

Este será um tema muito debatido nos Tribunais do Trabalho, já que, de acordo com o entendimento atual da jurisprudência, o empregador possui responsabilidade objetiva perante a

saúde e segurança de seus empregados, possuindo o dever de fiscalizar o cumprimento efetivo destes temas.

Contudo, o novo texto legal apresenta uma exceção a esta regra, estando a responsabilidade do empregador limitada à instrução de seus empregados quanto aos referidos temas, motivo pelo qual juristas poderão defender a inaplicabilidade do art. 75-E da CLT.

Ante o exposto, certo é que as disposições legais sobre o teletrabalho estão em consonância com a proposta da Reforma Trabalhista, determinando quais são os preceitos básicos deste instituto, sem retirar a autonomia das partes em definirem quais serão as obrigações a serem cumpridas por ambas.

2. DA COMPETÊNCIA TERRITORIAL TRABALHISTA

A competência para ajuizamento de ações de natureza trabalhistas é territorial, sendo, em regra, estabelecida pelo local da prestação de serviço, ainda que a contratação tenha se dado em local diverso.

Assim, segundo o jurista Carlos Henrique de Bezerra Leite³³, “*trata-se da adoção da teoria da lex loci executionis que foi, durante muito tempo, contemplada na Súmula 207 do TST (...)*”.

A CLT prevê a competência territorial no art. 651 e parágrafos, conforme a seguir³⁴:

“Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. (Redação dada pela Lei nº 9.851, de 27.10.1999) (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde

³³LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 367.

³⁴http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. (Vide Constituição Federal de 1988)

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.”

Nota-se que o parágrafo 1º do referido diploma legal estabelece que a competência territorial daqueles trabalhadores que atuam como agentes ou viajantes comerciais, será no local em que a empresa possua agência ou filial à que o empregado esteja subordinado, ou, em sua falta, no local de domicílio do empregado. Contudo, caso o empregado trabalhe em concomitância em mais de uma localidade, o entendimento adotado pela doutrina³⁵ é de que a competência será concorrente, ou seja, poderá ser em quaisquer dessas localidades.

Neste sentido, apesar de a Reforma Trabalhista ter abordado expressamente o instituto do teletrabalho, tal Lei permaneceu omissa quanto à competência dos trabalhadores que exercem atividade em regime de teletrabalho.

Ante à ausência de regulamentação específica sobre o tema para o teletrabalhador, deve ser aplicada a regra geral, prevista no parágrafo 1º do art. 651 da CLT, já que é a opção que mais se assemelha às especificidades da modalidade de contrato do teletrabalhador.

Assim, caso o teletrabalhador seja subordinado à algum superior hierárquico que esteja alocado em determinada agência ou filial que possua um local físico, a competência para julgamento de demandas trabalhistas é na localidade desta agência ou filial.

Porém, caso o teletrabalhador não possua superior hierárquico que não exerça sua atividade em nenhum local físico, a competência será o domicílio do autor.

O julgado abaixo expressa tal entendimento³⁶:

“COMPETÊNCIA TERRITORIAL – TRABALHO PRESENCIAL NO EXTERIOR E VIRTUAL NO PAÍS – SUBORDINAÇÃO AO ESTABELECIMENTO DA EMPRESA NO BRASIL – COMIDIDADE DO TRABALHADOR – PRINCÍPIOS JURÍDICOS DA JURISDIÇÃO. 1 – Em

³⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. Tomo I. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005. p. 231.

³⁶ <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124321044/recurso-ordinario-trabalhista-ro-435201001603003-0000435-6820105030016?ref=serp>

depoimento pessoal o reclamante recorrente esclareceu ao Juízo que “foi contratado por telefone, ... quando residia em Curitiba para trabalhar 30 dias em Luanda, Angola e 14 dias no Brasil”. Portanto, inequivocamente, o foro da contratação do reclamante recorrente é a localidade de Curitiba, Estado do Paraná. Embora o reclamante recorrente afirme que trabalhava no Brasil em sistema de “home office” em Curitiba/PR, Salvador/BA e Belo Horizonte/MG, nenhuma das reclamadas possui estabelecimento na localidade de Belo Horizonte. O teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, não é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade em Direito do Trabalho estabelecida segundo os princípios da *lex loci executionis contractus* (Súmula 217 do TST), da *loci regit actum* e do *forum rei sitae* (foro da situação do estabelecimento da empresa, no exterior). A transnacionalização do trabalho e a virtualização da prestação dos serviços não dilui os contornos do espaço territorial do solo brasileiro e nem dissolve o vínculo que o empregado tem com a localidade em que se encontra situada a empresa que o emprega, no Brasil. Desta forma a definição de competência territorial da Justiça do Trabalho para a hipótese do trabalhador brasileiro que presta serviços presenciais no exterior e teletrabalho em solo brasileiro, é ditada por interpretação analógica (artigo 8º, caput, da CLT) do preceito do artigo 651, parágrafo 1º, da CLT, que estabelece a regra da competência territorial para hipótese do trabalhador externo (prestado por agente ou viajante comercial), fixando-a na localidade em que a empresa tenha agência ou filial no Brasil, à qual esteja subordinado o empregado na execução do contrato de trabalho presencialmente no exterior e em ambiente virtual no Brasil. 2. O ordenamento jurídico carece de regras claras e precisas sobre a definição de competência territorial, especialmente diante dos questionamentos jurídicos relevantes do presente processo, que envolve a prestação parcial de trabalho presencial no exterior e a prestação parcial de trabalho virtual no Brasil, pelo que rejeitamos os argumentos recursais no sentido de que a competência territorial possa e deva ser estabelecida por comodidade do empregado no foro do seu domicílio, posto envolver questões fundamentais do exercício da jurisdição, dentre elas a soberania nacional, o princípio jurídico da Administração da Justiça (artigo 37, caput, CF/88), a garantia da razoável duração do processo e dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação (artigo 5º, LXXVIII, CF/88) para ambos os litigantes, pois só a lei pode conferir tratamento privilegiado a qualquer das partes litigantes, para tanto devendo fundamentar a exceção legislativa imposta ao princípio da isonomia de tratamento que emana do artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988, e cujos termos de cumprimento são ditados para o processo pelos demais incisos da mesma norma constitucional. (TRT-3- RO: 00435201001603003 0000435-68.2020.5.03.0016, Relator: Milton V. Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2015, 15/10/2010. DEJT. Página 49. Boletim: Sim)”

Assim, até que haja norma específica sobre a competência a ser adotada para demandas que envolvam o teletrabalhador, a regra acima exposta deve ser aplicada.

3. TELETRABALHO NO DIREITO COMPARADO – CÓDIGO DO TRABALHO DE PORTUGAL

O teletrabalho, que passou a ser regulamentado no Brasil apenas em 2017 através da Reforma Trabalhista, já era tratado em outros países, motivo pelo qual o direito comparado serviu de inspiração ao legislador reformador.

O Código do Trabalho de Portugal possui uma redação semelhante à CLT, estabelecendo em seu artigo 165 que³⁷:

“Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”.

Nota-se que o conceito de teletrabalho no Direito Português é basicamente o mesmo daquele citado anteriormente (art. 75-B da CLT), exceto pela expressão “realizada com subordinação jurídica”.

Tal expressão foi inserida na legislação portuguesa para que não restasse dúvidas de que o regime de teletrabalho é uma forma relação de emprego, tendo em vista que o trabalhador deverá estar subordinado ao contratante. No Brasil, tal disposição já havia sido introduzida na CLT, a partir da nova redação do art. 6º³⁸:

“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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)”

Na legislação portuguesa também se faz necessário o uso de mecanismos de informática e comunicação para desempenho das atividades profissionais pelo empregado, bem como de o formato escrito para formalização do contrato de trabalho.

Porém, o Código Português dispõe uma importante questão não abordada pela CLT, que é a possibilidade de trabalhadores com filhos de até 3 (três) anos de idade poderem optar por realizar o regime de teletrabalho, desde que a atividade por ele desenvolvida dentro da empresa seja compatível com essa modalidade de regime, conforme preconiza o art. 166³⁹:

³⁷ <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230300/73439935/diploma/indice>

³⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

³⁹ <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230400/73439936/diploma/indice>

“Artigo 166.º

Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho

1 - Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

(...)

3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.”

Outros pontos importantes abordados no Código do Trabalho Português e omissos na CLT referem-se à igualdade de condições para promoção funcional do trabalhador e garantia de sua representação sindical, sendo estes os termos expostos na legislação lusitana⁴⁰:

“Artigo 169.º

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.”

“Artigo 171.º

Participação e representação colectivas de trabalhador em regime de teletrabalho

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação colectiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2 - O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

3 - Qualquer estrutura de representação colectiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua actividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 3.”

Apesar de tratarem de importantes disposições legais, a legislação brasileira não apresenta prejuízos por não possuir disposição expressa na CLT sobre estes dois pontos, em vista das disposições contidas no art. 7º, inciso XXXII, e no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, consubstanciando dever do empregador garantir-lhes tanto a isonomia em termos de carreira quanto o adequado acesso à representação sindical.

⁴⁰ <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230700/73439939/diploma/indice>

Antes mesmo da promulgação da Reforma Trabalhista e inclusão do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho já vinham aplicando aos teletrabalhadores à norma coletiva de sua categoria.

O Julgado abaixo, proferido pelo Excelentíssimo Desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, foi proferido neste sentido:

“Teletrabalho. Norma coletiva aplicável. Mitigação do princípio da territorialidade neste caso concreto. Comprovado nos autos que o obreiro este filiado, durante todo o contrato de trabalho, ao Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, de Serviços de Computação, de Informática e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo – SINDPD/SP, ao reclamante aplicam-se as normas coletivas pactuadas pelo referido sindicato. Sentença que se reforma no particular.” (TRT-1-RO: 00110005420145020001 RJ, Relator: JORGE FERNANDO GONÇALVES DA FONTE, Data de Julgamento: 18/05/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 25/05/2015)

Por Fim, a legislação lusitana difere da legislação brasileira ao trazer restrições ao horário de visita à casa do empregado em regime de teletrabalho, a fim de preservar a privacidade do trabalhador, conforme dispõe o art. 170 do referido código⁴¹:

“Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho
 1 - O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.
 2 - Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objecto o controlo da actividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efectuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.
 3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.”

Assim, diferente do quanto exposto na CLT, a legislação trabalhista portuguesa não exime o empregador de propiciar boas condições físicas de trabalho ao empregado, dispondo inclusive quais deverão ser os horários de visita à residência do trabalhador, motivo pelo qual entende-se que em Portugal permanece à responsabilidade do empregador quanto à fiscalização do ambiente de trabalho saudável e seguro de seu empregado, diversamente do que prevê o art. 75-E da CLT, sendo esta a maior contradição entre o Código do Trabalho Português e a Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao Teletrabalho.

⁴¹ <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230700/73439939/diploma/indice>

4. DAS DOENÇAS E DOS ACIDENTES DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A proteção ao meio ambiente laborativo está previsto no art. 7º, incisos XXII e XXVIII da Constituição Federal⁴², bem como no art. 157 da CLT⁴³:

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;”

“Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

Assim, a responsabilidade por assegurar um meio ambiente seguro e saudável para o trabalhador, de acordo com estes dispositivos, é do empregador, motivo pelo qual, ocorrendo acidente de trabalho, o trabalhador receberá auxílio acidentário do Instituto Nacional da Segurança Social (INSS), independente da ocorrência de culpa ou dolo do empregador para a configuração do referido acidente de trabalho.

Por sua vez, a responsabilidade indenizatória do empregador é subjetiva e, portanto, não será automática, ou seja, será necessário demonstrar o dolo ou a culpa pelo empregador para ocorrência do ato danoso ao empregado (doença ou acidente de trabalho), em respeito aos termos dos art. 186 e 927 do Código Civil⁴⁴:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

⁴² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

⁴³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm

⁴⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Portanto, para analisar se é cabível ou não a responsabilidade do empregador quanto à acidentes de trabalho ou doenças profissionais, os Tribunais do Trabalho avaliam a existência de dolo ou culpa, conforme exemplificam as jurisprudências abaixo colacionadas:

“ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA DO EMPREGADOR. O mandamento constitucional inserido no inciso XXVIII do art. 7º determina que a responsabilidade do empregador só pode ser responsabilizado por dano causado ao empregado em virtude de acidente de trabalho, se, por ação ou omissão, concorrer com dolo ou omissão, concorrer com dolo ou culpa para a produção do evento. Reforça este entendimento e afasta o entendimento favorável à responsabilidade objetiva do empregador o fato de que, nos termos da legislação previdenciária brasileira, o empregador já custeia o seguro previdenciário de seu empregado a fim de assegurar os riscos normais da atividade desenvolvida pela empresa.” (TRT-2-RO: 00015253020125020385 SP 00015253020125020385 A28, Relator: REGINA VASCONSELOS, Data de Julgamento: 14/10/2014, 6ª TURMA, Data de Publicação: 20/10/2014)

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONCURSO PÚBLICO. PROCESSO SELETIVO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. A ampliação da competência da Justiça do Trabalho, fruto da Emenda Constitucional n. 45/04, tornou possível, se dúvida houvesse, o julgamento de causas em que sejam discutidas questões pré e pós-contratuais, em virtude da circunstância de serem decorrentes da relação de trabalho, ainda que não concretizada (no primeiro caso) ou encerrada (no segundo). Não se pode confundir a execução do contrato com as tratativas referentes à sua celebração ou as consequências que projeta no patrimônio jurídico dos sujeitos que o celebram. No caso, a pretensão se refere à reparação por danos morais decorrente do injusto impedimento no prosseguimento das ulteriores fases do concurso público realizado pela ré, entidade estatal regida pelo artigo 173, § 1º, II, da Constituição Federal e pelo Direito do Trabalho. A matéria decorre de relação de trabalho, ainda que em fase pré-contratual. Logo, esta Justiça Especializada é competente para processar e julgar a presente ação, nos termos do artigo 114, I, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. CONCURSO PÚBLICO. PROCESSO SELETIVO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri

Filho, consiste na “(...) subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que o autor foi aprovado na primeira fase do concurso público realizado pela ECT para o cargo de Operador de Triagem e Transbordo I – OTT; contudo, foi considerado inapto, em face de alterações radiográficas ortopédicas diagnosticadas por médico destacado pela reclamada para a realização do exame físico. Consignou que o autor já trabalhava na ECT, quando da fase do exame médico, na função de carteiro, ou seja, estava apto para o desempenho desse mister, o qual exige maior esforço físico do que aquele para o qual prestava concurso, considerando que o carteiro promove a efetiva entrega de correspondência, ao passo que o operador de triagem e transbordo apenas as classifica, manipula e separa. Registrou que o laudo pericial produzido nos autos é conclusivo no sentido de que “o autor não é portador de enfermidades endereçadas à sua coluna vertebral. O exame clínico e radiológico atual está completamente normal além de não existir restrições ou qualquer tipo de limitação na capacidade biológica do autor, tendo os espaços discais preservados”. Destacou, ainda, com base na prova testemunhal, que o reclamante teve de suportar deboches de colegas de serviço, brincadeiras e piadas após a reprovação nos exames médicos, sendo tachado de “coluna torta”. Concluiu, assim, comprovado que a inaptidão física declarada pela reclamada apoiou--se em diagnóstico equivocado, sendo que o injusto impedimento no prosseguimento das ulteriores fases do concurso promoveu dissabores ao autor, provocando sentimentos de frustração e falsas expectativas, o que abalou sua esfera moral. Evidencia-o o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. AU-SÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. A jurisprudência da SBDI-1 desta Corte firmou-se no sentido de que, salvo situações extremas, de valores excessivamente módicos ou estratosféricos, não cabe recurso destinado a rever o valor fixado à indenização por danos morais, em virtude da impossibilidade de identificação de elementos fáticos que permitam aferir a especificidade dos arestos colacionados. Isso porque a dinâmica própria da vida, em que um segundo não é igual a outro, faz com que cada episódio nela vivido tenha a sua própria caracterização; cada momento, ainda que singelo, é único em si mesmo e irrepetível; não há um instante igual a outro, ainda que, objetivamente, possam parecer iguais. Por outro lado, as pessoas são diferentes. Cada uma, em sua singularidade, possui características que a diferenciam dos demais seres humanos, embora sejam idênticos os atributos que compõem a sua personalidade e que gozam de proteção constitucional, na forma prevista no artigo 1º, IV, da Constituição Federal. Por tudo isso, será impossível identificar acórdãos que permitam aferir a especificidade a que alude a interpretação consolidada na Súmula 296, I, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. RECURSO DE REVIS-TA ADESIVO DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. Recurso de revista adesivo do reclamante de que não se conhece em face do não conhecimento do recurso principal, nos termos do que dispõe o artigo 500 Código de Processo Civil de 1973 (TST-RR 1371-94.2010.5.09.0673 – Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão – 7ª T. – DEJT 26.08.2016).”

Em vista deste cenário, a Reforma Trabalhista, ao trazer as regras específicas para regulamentação do teletrabalho, determinou que a responsabilidade do empregador pela segurança e fiscalização do ambiente profissional do teletrabalhador de acordo com o art. 75-E da CLT. Isto porque, a fiscalização direta pode ser tida como inviável, ante as especificidades deste regime de trabalho, em que o empregado atua em local diverso da sede empresarial.

Este é o posicionamento do I. Luciano Martinez⁴⁵:

“Apesar da distância naturalmente existente entre empregador e teletrabalhador, a responsabilidade patronal pela sanidade ocupacional permanece exigível. O art. 75-E da CLT é categórico ao anotar 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 locução “**de maneira expressa e ostensiva**” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer. O parágrafo único do referido art. 75-E, aliás, é firma ao prever a existência deste texto, sendo certo que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregado”.”

De toda forma, o art. 75-E não exclui o dever do empregado em fornecer meios suficientes para que o trabalhador possa adequar seu ambiente de trabalho às normas de segurança e trabalho vigentes. Isto porque, tal obrigação é imposta na legislação para que empregadores de teletrabalhadores cumpram esta responsabilidade mediante cursos e treinamentos de forma ostensiva, os quais deverão ser assinados pelo empregado como um termo de responsabilidade.

5. DA RESPONSABILIDADE CIVIL QUANTO A DOENÇAS E ACIDENTES DE TRABALHO NO REGIME DO TELETRABALHO

Em vista da redação do novo art. 75-E da CLT, empregadores vêm defendendo a exclusão de qualquer responsabilidade destes por eventos danosos aos empregados, já que sua responsabilidade seria exclusivamente a de instruí-los sobre os riscos de um ambiente laboral inseguro.

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 91.

A desembargadora aposentada do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, I. Vólia Bomfim Cassar, concorda com o posicionamento acima exposto, conforme trecho abaixo⁴⁶:

“O teletrabalho foi finalmente regulamentado e excluído do Capítulo ‘Da Duração do Trabalho’. O legislador entendeu que o teletrabalhador é o empregado que executa seus serviços preferencialmente à distância com instrumentos de informática e da telemática. Foi exigida a bilateralidade para transformar o empregado interno em teletrabalhador, mas pode ser unilateral a reversão do trabalho a distância (teletrabalho) para o trabalho interno, desde que feito com antecedência de 15 dias. O art. 75-E da CLT transferiu para o trabalhador a responsabilidade subjetiva por alguma doença profissional ou acidente de trabalho em decorrência do teletrabalho, desde que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo patrão na execução do trabalho.”

Contudo, este entendimento pode ser contrário aos termos do art. 154 da CLT, que determina a responsabilidade das empresas em protegerem todos os ambientes de trabalho, inclusive àqueles desempenhados fora das dependências físicas do empregador⁴⁷:

“Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.”

Não está explícito o dever de o empregador em fiscalizar “in loco” a execução das normas de segurança e medicina do trabalho pelos teletrabalhadores, contudo, é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas e medicina de segurança do trabalho, nos termos do art. 157, I da CLT.

Portanto, este pode ser um importante ponto de alerta à empregadores brasileiros, que acreditam estar totalmente livres de fiscalizar o ambiente de trabalho dos teletrabalhadores, ao passo que ainda é seu dever “fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, determinação que pode ser interpretada como “dever de fiscalizar”.

Este é o entendimento expostos pelos I. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, exposto a seguir⁴⁸:

⁴⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. CLT comparada e atualizada com a Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora Método, 2018, p. 62.

⁴⁷ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

⁴⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1189.

“A interpretação literal do art. 75-E, CLT, pode levar à afirmação de que o empregador deixou de ter a responsabilidade, quanto ao meio ambiente do trabalho e à observância das normas de medicina e segurança do trabalho, quando as atividades são realizadas a distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e II, CLT. Vale dizer, é ônus do empregador proporcionar boas condições de trabalho, seja do ponto de vista físico e moral.”

O julgado abaixo transcrito demonstra que o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região entendeu que o fato de um empregado exercer suas atividades profissionais em regime de teletrabalho não exime a empresa de realizar a fiscalização quanto às suas condições de trabalho:

“PROFESSOR-TUTOR À DISTÂNCIA. REALIZAÇÃO ATIVIDADES TÍPICAS DE DOCENTE. APLICAÇÃO DE NORMAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS – Constatado que a trabalhadora tinha atribuições pedagógicas típicas de docente, deve ser qualificada na categoria dos professores, sendo-lhe devidas as diferenças salariais decorrentes da aplicação das normas coletivas da categoria, nos termos da reiterada jurisprudência desta Corte. 2. TRANSTORNO DEPRESSIVO. SÍNDROME DE BURNOUT. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL – Se a prova, a própria causa de pedir e a curta duração do contrato afastam o nexo causal entre as patologias psiquiátricas de que padece a trabalhadora e o ambiente de trabalho, qualificado como *síndrome de burnout*, não há como se responsabilizar o empregador pelas consequências que eventual tenham produzido. Indevida a pretendida indenização. 3. TRABALHO À DISTÂNCIA BASEADO NA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TELEMÁTICOS. ERGONOMIA. DEVER DE ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR – O labor prestado em domicílio, a exemplo do teletrabalho, não exime o empregador da fiscalização das condições laborais, especialmente quanto à ergonomia (art. 75-E da Lei Consolidada – CLT), pois a redução dos riscos inerentes ao trabalho constitui garantia constitucional do empregado e dever do empregador (inciso XXII do art. 7º da Carta Suprema e nas normas constantes da Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho, incorporada ao ordenamento jurídico nacional e, portanto, integrante à saúde e à segurança do trabalhador, integrando o dever geral de proteção do empregador, pois ao criar, organizar e dirigir a empresa, o empresário ou empregador gera não apenas riscos ergonômicos do negócio, mas também para a segurança das pessoas que laboram em benefício da organização. Recursos parcialmente providos.” (TRT-24 00242807920165240002, Relator: FRANCISCO DAS CHAGAS LIMA FILHO, Data de Julgamento: 23/04/2019, 2ª Turma)

Nesse aspecto, assevera o r. jurista Carlos Henrique Bezerra Leite sobre a sua preocupação com o tema⁴⁹:

“Ademais, é preciso atenção para os modos de controle e vigilância do trabalho em domicílio (ou a distância ou em regime de teletrabalho) levados

⁴⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 229.

a efeito pelo empregador, pois em nenhuma hipótese poderá haver lesão ou ameaça aos direitos fundamentais de privacidade, imagem e intimidade do empregado, máxime porque a sua proteção em face da automação também é considerada um direito fundamental social (CF, art. 7º, XXVII).”

Assim, apesar de inexistir obrigação taxativa de os empregadores de teletrabalhadores executarem fiscalizações “in loco” destes, a realização de vistorias pré-agendadas ao local de trabalho de seus empregados e a exigência de exames periódicos pelas empresas, é uma alternativa prudente para evitar riscos de futuras reclamações trabalhistas de teletrabalhadores alegando a responsabilidade pelo empregador à danos causados por negligência do empregador (culpa) aos cuidados com um meio ambiente laboral saudável e seguro.

CAPÍTULO III – DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

1. DAS VANTAGENS DO TELETRABALHO

O teletrabalho pode trazer uma série de vantagens, tanto para os teletrabalhadores, como para os empregadores.

De acordo com os I. Juristas Arnaldo Pipek, Alexandre Lauria Dutra e Isabella Renwick Magano, chamada “Reforma Trabalhista”, a inclusão do conceito e regras de teletrabalho na CLT trouxe uma série de benefícios às partes que participam de uma relação de emprego, ou seja, trabalhadores e empregadores, conforme entendimento a seguir⁵⁰:

“A inserção de um capítulo específico na lei para tratar do teletrabalho com certeza eliminará uma série de dúvidas e discussões que antes existiam sobre a ausência de controle das jornadas, a responsabilidade pelos equipamentos de trabalho, a possibilidade de alteração do regime, dentre tantos outros pontos. Considerando a crescente dificuldade de mobilidade nos grandes centros urbanos, o incentivo ao teletrabalho é um dos pontos mais positivos da reforma trabalhista. Essa medida busca, em última análise, a melhoria na qualidade de vida desses trabalhadores, possibilitando um melhor equilíbrio entre suas atividades profissionais e pessoais.”

Portanto, um dos principais pontos da inclusão deste regime legal da Consolidação das Leis do Trabalho é sanar a grande quantidade de dúvidas existente sobre o tema, isto porque, inexistindo dispositivo de lei prevendo o assunto, as partes (empregadores e empregados) não tinham certeza quais deveriam ser as medidas tomadas por cada um deles. Assim, com a inclusão deste tema na CLT, as dúvidas tendem a diminuir.

Mas não é só, uma importante vantagem para os empregadores refere-se à redução dos custos. Isto porque, adotando o regime de teletrabalho, empresas não precisarão arcar com custos básicos para sua subsistência de um estabelecimento comercial, ou seja, não será necessário o pagamento de instalações como água, energia, aluguel, mobiliário, telefone e etc.

As empresas podem, inclusive, aumentar o leque de candidatos para contratar, pois não necessariamente precisa-se contratar pessoas da mesma cidade e até mesmo, do mesmo país.

⁵⁰ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. REFORMA TRABALHISTA. 1ª ed. São Paulo : Blucher, 2017, p. 42.

Desta forma, admite-se que empresas internacionais contratem um teletrabalhador brasileiro, por exemplo, já que o serviço deve ser realizado através de equipamento tecnológico em qualquer lugar do País ou do mundo.

Ainda, existindo empregados em diferentes localidades, empresas poderão abrir novas frentes de negócio e conquistar outros mercados, já que, mesmo que indiretamente, empregados fazem propaganda do negócio em que trabalham.

De acordo com os I. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, empregadores possuem as seguintes vantagens ao estipularem o regime de teletrabalho⁵¹:

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

Ao teletrabalhador também existe uma série de benefícios, tais como se dedicar à família por mais tempo e aumentar a convivência com os filhos ou cônjuge, já que o teletrabalhador poderá trabalhar de sua própria residência.

Outro ponto importante é a diminuição de estresses diários, já que o teletrabalhador não precisará locomover-se até a empresa e tolerar horas de trânsito ou enfrentar transportes públicos cheios e lentos. Sendo certo que, àqueles empregados que trabalham com seu próprio veículo, outros gastos serão poupados, como gasolina, estacionamento, manutenção do veículo e etc.

O teletrabalhador possuirá ainda a opção de administrar melhor o tempo destinado ao trabalho, já que, em geral, as atividades exercidas pelo teletrabalhador serão avaliadas de acordo com a sua produtividade e não através de um cartão de ponto, em que é necessário permanecer, no mínimo, 8h diárias no estabelecimento da empresa.

⁵¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1182.

Teletrabalhadores poderão organizar sua rotina de trabalho, motivo pelo qual, além de não perder tempo com deslocamentos, produzirão de forma mais rápida e efetiva, sendo este o comentário feito por Carla Jardim, em sua obra *O teletrabalho e suas atuais modalidades*⁵²:

“a) o aumento de seu tempo livre, devido à diminuição do tempo gasto com o trajeto casa-empresa/empresa-casa; b) a flexibilidade na organização do tempo de trabalho, que respeitará o biorritmo do trabalhador; c) a flexibilidade no local de trabalho; d) a redução de custos com transportes e combustíveis; e) a ampliação de seu tempo de convivência com amigos, familiares e comunidade onde vive; f) mais oportunidades de trabalho para portadores de deficiência física; g) integração de portadores de imunodeficiência e enfermidades infectocontagiosas, pessoas que habitualmente sofrem grandes discriminações em seus locais de trabalho; h) maiores possibilidades de inclusão no mercado de trabalho, de mulheres, de trabalhadores que precisam cuidar de filhos, de pessoas doentes ou de pessoas que estejam sob seus cuidados.”

Em sentido semelhante expuseram os I. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, seu posicionamento⁵³:

Quanto aos teletrabalhadores, o fato de laborar em sua residência poderá representar uma maior disponibilidade de tempo para os seus familiares, racionalização das suas atividades profissionais, como também uma forma de redução de gastos com transporte, alimentação e perda de tempo nos seus deslocamentos, notadamente nos grandes centros urbanos, com a inclusão de trabalhadores com deficiência.

Segundo um estudo da *Global Evolving Workforce – Força de Trabalho em Evolução* – ouviu-se 5000 profissionais de empresas de 12 países, sendo 10% do Brasil. O resultado constatou que entre os trabalhadores brasileiros que optam pelo “home office”, 49% sentem menos estresse, 45% dirigem menos, 33% dormem mais e 52% conseguem dedicar mais tempo para a família. Os dados estão disponíveis no site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades⁵⁴.

De acordo com o jurista Luciano Martinez, existem algumas vantagens com o teletrabalho. Vejamos seus comentários⁵⁵:

⁵² JARDIM, C. C. da S. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr, 2004, p.195.

⁵³ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1182.

⁵⁴ Brasileiros que fazem home office produzem mais e se estressam menos. Disponível em: <http://computerworld.com.br/gestao/2015/02/11/brasileiros-que-fazem-home-office-produzem-mais-e-se-estressam-menos>.

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 90.

“Os fatores que impulsionam esse deslocamento são de diversas naturezas, incluindo-se aí as dificuldades de traslado no trânsito urbano das grandes cidades e o alto custo com a manutenção de uma sede pelo empregador.

Esse fenômeno, aliás, é extremamente perceptível, na medida em que muitos trabalhadores – notadamente intelectuais – são contratados para, em suas próprias residências (*home-based telework*), ou no lugar onde desejam estar (*mobile telework*), atualizar o conteúdo de *homepages*, prestar consultorias técnicas, consertar remotamente sistemas eletrônicos, oferecer produtos e serviços (*telemarketing*), pesquisar tendências, aferir graus de satisfação e até mesmo participar de negociações de venda e compra.”

Assim, tanto os empregadores, que irão diminuir o custo para manter um local de trabalho fixo, como empregados, que terão uma melhor qualidade de vida, poderão se beneficiar com a prática do regime de teletrabalho.

2. DAS DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Assim como existe uma série de benefícios para empregados e empregadores com a prática do teletrabalho, também existem alguns malefícios, que precisam ser observados pelas partes a fim de se evitar problemas futuros.

Para àquelas empresas que alterarão o regime presencial de trabalho para o teletrabalho, no início, até que tal adaptação seja feita, o empregador poderá sofrer queda na capacidade produtiva, já que neste período de adaptação poderão ocorrer problemas técnicos de conexão à sistemas necessários para o desempenho das atividades profissionais e dificuldades de adaptação do ambiente de trabalho.

Isto porque, com tal alteração, todos colaboradores da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, onde muitos poderão ter facilidade e outros não.

O jurista Luciano Martinez traz um importante comentário acerca de problemas que podem ser gerados pela instauração do regime de teletrabalho de forma global⁵⁶:

“O teletrabalho traz consigo também alguns problemas relevantes. Por conta da natureza das vias que conectam o teletrabalhador ao cliente do empregador, este pode deslocar sua unidade de prestação de serviços para um local onde as leis trabalhistas sejam menos exigentes ou para um ponto do território global onde o custo da hora

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 90.

de trabalho seja infinitamente mais barato. Algumas empresas europeias, por exemplo, visando à diminuição de custos, preferem instalar seus *call-centers* na Índia, na Argélia ou em Marrocos, para que ali, em inglês, francês ou em espanhol, seus clientes sejam atendidos sem que se deem conta de que estão falando com empregados lotados em outro país. Ocorre aquilo que o professor espanhol Sanuineti Raymond chama de “*importación virtual de trabajo al precio del Estado menos protector*”, estimulando o fenômeno do *dumping social*. Afora isso, o teletrabalho, como qualquer modalidade de serviço em domicílio, é um **fenômeno de isolamento do obreiro**. Por não encontrar outros trabalhadores submetidos às mesmas condições laborais, ele tende a evitar o associativismo. Por consequência, há um natural enfraquecimento da luta de classes e da atuação sindical”.

Ainda, não é apenas no aspecto global que é necessária atenção aos prejuízos da celebração de um regime de teletrabalho, sendo também necessário frisar desvantagens para cada uma das partes, empregadores e empregados.

Assim, é importante definir qual é o perfil adequado para um teletrabalhador. A SOBRATT (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades), inclusive, assim já se manifestou: “o teletrabalho não é para qualquer um, nem para qualquer chefe”.

Portanto, presume-se que o sucesso do trabalho à distância, depende em grande parte da escolha do perfil psicológico e profissional do teletrabalhador, e de seus supervisores. Seja qual for a situação, é necessário identificar se o profissional tem o perfil adequado para aderir ao programa. Embora as exigências variem de acordo com a empresa e o segmento, algumas características básicas são consideradas essenciais para estes profissionais, como⁵⁷:

“Gostar de trabalhar sozinho; autoconhecimento; empreendedorismo na busca alternativas; instrução e cultura; maturidade profissional e pessoal; perseverança; disciplina, organização e estilo sistemático; organização, administração do tempo e capacidade de planejamento; capacidade de agir de modo autônomo frente a imprevistos; comunicação clara e objetiva; compromisso e lealdade para com a empresa; ética e confiabilidade já comprovada em situações passadas; competência; flexibilidade e capacidade de adaptação; concentração e foco nos resultados; equilíbrio; auto-motivação; resiliência; familiaridade com as TICs; não possua histórico de doenças emocionais como, depressão, síndrome do pânico, transtornos de humor; capacidade para separar problemas pessoais dos profissionais.” (SOBRATT, 2013)

Assim, o teletrabalhador poderá ter dificuldades pelo distanciamento com colegas de trabalho, já que, muitas vezes, poderá trabalhar sozinho em sua residência, sendo necessário se

⁵⁷<http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/>

atentar se tal profissional estará sujeito ao isolamento social, em que não haverá conversas com os amigos de trabalho e momentos de descontração, rotineiros em um ambiente profissional coletivo.

Este tipo de trabalhador também poderá estar sujeito à indefinição de horários de trabalho e de lazer, caso não haja planejamento e disciplina. Neste ponto, é necessário separar o momento de estar junto com a família do momento de se concentrar nas obrigações do trabalho.

Outro ponto importante refere-se à sobrecarga de trabalho, caso o teletrabalhador não consiga distinguir o momento em que deve estar exercendo sua atividade profissional, daquele em que é necessário descansar

De acordo com os r. Doutores I. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, desvantagens podem existir tanto para empregadores como para os teletrabalhadores, conforme disposto a seguir⁵⁸:

“Por outro lado, o teletrabalho pode representar um perigo considerável quanto à segurança de informações e dados. Não é possível ao empregador resguardar o acesso às informações que estejam em outros locais fora da empresa. Isso poderá representar um acesso não autorizado aos segredos técnicos, comerciais e industriais do empregador e de clientes.”

“Em contrapartida, o teletrabalho pode implicar redução de direitos trabalhistas, com a existência de relações autônomas ou de relações precárias de trabalho e sua informalização, com a ampliação dos obstáculos para aplicação e fiscalização da legislação trabalhista e de acordos e convenções coletivas de trabalho e ainda uma confusão das despesas pessoais do empregado com os custos para a realização do trabalho, além dos problemas de meio ambiente inadequado, com prejuízos à saúde do trabalhador.

Do ponto de vista profissional, poderá reduzir a troca de informações e experiências entre colegas de trabalho, com prejuízo de novas oportunidades profissionais.

Até mesmo para a prestação jurisdicional adequada poderá haver obstáculos, por problemas de competência territorial, principalmente, no teletrabalho transnacional, e quanto à produção probatória no curso da instrução judicial.”

Por fim, empregadores e empregados que trabalham neste regime deverão estar sempre atentos às novidades de suas áreas para permanecerem atualizados, já que, por não estarem

⁵⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019, p. 1182.

trabalhando fisicamente no mesmo local, podem perder o contato com os demais colegas de trabalho, sem que troquem informações importantes para um bom desempenho profissional. Neste caso, seria interessante fazer reuniões periódicas, mesmo que através de meios telemáticos, para troca de informações sobre novos produtos, novos cursos ou novos desafios.

CAPÍTULO IV – DO ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL SOBRE O TELETRABALHO

Por tratar-se de um tema recentemente regulamentado pela legislação brasileira, os Tribunais Superiores brasileiros ainda não expressaram qual será seu entendimento sobre as novas regras introduzidas pela Reforma Trabalhista.

Contudo, os Tribunais Regionais do Trabalho já se debruçaram sobre o tema, fazendo com que possa ser analisado um bom exemplo de um de seus posicionamentos.

O Julgado a ser aqui estudado refere-se a uma decisão de Mandado de Segurança proferido pelo Desembargador Relator Paulo Regis Machado Botelho, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

O arresto abaixo colacionado⁵⁹, demonstra que uma empresa do ramo de água e esgoto impetrou Mandado de Segurança contra decisão liminar de primeira instância, proferida nos autos de uma reclamação trabalhista, que havia determinado a implementação de medidas necessárias para que uma ex-empregada pudesse ser reintegrada e exercer suas atividades em seu domicílio, mediante regime de teletrabalho:

“MANDADO DE SEGURANÇA. DENEGAÇÃO. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE NA DECISÃO QUE, EM SEDE DE TUTELA DE URGÊNCIA, DETERMINA A ADOÇÃO DE REGIME DE TELETRABALHO PARA EMPREGADA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA. Não há ilegalidade ou abusividade no ato de Juiz que, no exercício da faculdade assegurada pelos artigos 300 e 302 do CPC e ante a demonstração da presença dos requisitos legais ali estabelecidos, determina, em sede de Tutela de Urgência, mediante decisão juridicamente fundamentada, a adoção de regime de teletrabalho para empregada cuja deficiência física impede o comparecimento à empresa, mas não impossibilita o desempenho de suas atribuições profissionais, inerentes à função de Advogada, lotada no Setor de Consultoria. ” (TRT – 7 – AGR: 00803052420185070000, Relator: PAULO REGIS MACHADO BOTELHO, Data de Julgamento: 09/04/2019, Data de Publicação: 09/04/2019)

A empresa impetrante alegou em seu Mandado de Segurança que o regime de teletrabalho exige mútuo consentimento entre empregador e empregado, previsão contratual expressa sobre tal regime de trabalho e utilização de informações e comunicação para o

⁵⁹ <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/697914229/agravo-regimental-agr-803052420185070000?ref=serp>

desempenho das atividades profissionais pela trabalhadora, nos termos do art. 75-A a 75-D da CLT, o que não teria ocorrido no presente caso.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho não acolheu estes argumentos, mencionando que os documentos trazidos aos autos pelas partes demonstram que a ex-empregada, embora não fosse absolutamente incapaz, não possuía condições de comparecer ao local de trabalho para exercer suas atividades, acrescentado que:

“O desenvolvimento das atribuições funcionais de Advogada, com lotação no Departamento de Consultoria, pode ocorrer, perfeitamente, através de teletrabalho, mormente em se considerando o atual estágio de evolução dos meios de comunicação e dispositivos informática, a permitir a plena comunicação e interação com o empregador e os colegas de trabalho, em tempo real.”

Assim, segundo o I. Relator, para manter a dignidade da pessoa humana e já que a CLT regulamenta o teletrabalho como uma das modalidades de relação de emprego, correta foi a decisão liminar que deferiu a reintegração ao emprego da ex-empregada, mediante a instalação de medidas necessárias para a prática do teletrabalho.

Acrescentou o r. Julgador que:

“Ademais, a Carta Mana, em seu art. 170, caput e inciso VIII, determina como fundamento básico da ordem econômica nacional a valorização do trabalho humano, tendo o pleno emprego como ideal utópico a ser buscado”

Portanto, depreende-se deste julgado que as regras impostas na CLT sobre o teletrabalho foram flexibilizadas frente à preceitos constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho humano.

No entender do I. Desembargador Relator, os preceitos constitucionais mencionados acima não podem ser sopesados, e, em sendo o teletrabalho uma forma lícita de prestação de serviços, com características previstas na própria legislação brasileira, porque não utilizá-lo para a manutenção de uma relação de emprego?

Este julgado apenas corrobora o entendimento já exposto neste trabalho, ou seja, de que, apesar de existir regulamentação específica sobre o teletrabalho através do advento da Reforma

Trabalhista, com imposição de direitos e deveres, certo é que os Tribunais poderão interpretar este instituto de diversas formas, motivo pelo qual, faz-se necessário que empregados e empregadores, neste momento de transição para interpretação da norma jurídica, se previnam para evitar prejuízos futuros.

CONCLUSÃO

A sociedade evolui e se modifica com o passar dos anos e o mesmo deve ocorrer com a legislação brasileira, já que a lei deve ser um reflexo daquilo que a sociedade pratica, para poder regulamentar e impor limites a todos, sempre em busca do equilíbrio social.

Há muitos anos o teletrabalho já é praticado no Brasil, pois a tecnologia está consolidada entre todas as classes sociais, mostrando-se como uma realidade irrefutável.

Com a facilidade pela utilização da internet, foi possível que pessoas situadas em locais distantes pudessem se falar e até mesmo se verem, estando o mundo conectado através das várias formas de tecnologia.

Isto se refletiu no ambiente de trabalho, possibilitando que trabalhadores mantivessem contato sem precisar estar no mesmo ambiente físico e, conseqüentemente, até poderiam tratar de seus negócios sem precisar sair de suas próprias casas, evitando deslocamentos desnecessários, gastos para manutenção de locais físicos e etc. Portanto, o teletrabalho veio como alternativa cada vez mais presente no mundo.

Assim, apesar de o teletrabalho ter sido recentemente regulamentado na legislação brasileira, com o advento da Reforma Trabalhista, a sua prática já ocorria há anos.

A primeira legislação que fez referência a um termo semelhante ao teletrabalho foi em 2011, com a nova redação do art. 6º da CLT, ao tratar do trabalho à distância.

Pois bem, após alguns anos, em 2017 com a Lei 13.467, finalmente há regulamentação específica sobre este instituto, existindo um capítulo exclusivo para este tipo de regime de trabalho.

Assim, agora com novas regras, empregados e empregadores possuem maior segurança de quais deverão ser as precauções e procedimentos a serem adotados por ambas as partes.

A Consolidação das Leis do Trabalho deixou claro que o teletrabalhador é o empregado que exerce sua atividade profissional em local diverso do estabelecimento comercial da

empresa, mediante utilização de tecnologias, como computadores, tablets, celulares, podendo de forma eventual comparecer ao estabelecimento comercial sem que este simples fato faça com que estes trabalhadores não sejam mais considerados como teletrabalhador, isto porque pode-se fazer necessário o comparecimento destes empregados em treinamentos e reuniões agendadas com antecedência e não de forma corriqueira.

Sabe-se que a estipulação entre as partes mediante a celebração de um contrato – escrito ou verbal - é imprescindível para a estipulação deste regime de trabalho, que o farão mediante mútuo acordo, ressalvando apenas a possibilidade de o empregador determinar que o teletrabalhador retorne ao regime comum de trabalho, caso assim entenda, no prazo de 15 dias, mediante aditivo contratual escrito.

As despesas para o desempenho desta atividade poderão ser livremente negociadas entre as partes contratantes e deverão constar em contrato, contudo, permanece a obrigação de o empregador instruir de forma ostensiva os teletrabalhadores sobre normas de segurança e medicina do trabalho, os quais assinarão termo de responsabilidade pelo cumprimento das informações recebidas sobre estes temas.

O teletrabalho também se tornou uma exceção ao necessário controle de jornada, praticado pelos empregadores, motivo pelo qual, em regra, estes trabalhadores não terão direito ao recebimento de horas extras e demais direitos relacionados a este título.

Muito embora haja novas regras que tratam deste tema, juristas vêm se mostrando contrários ao texto da lei, principalmente em pontos que se discute a flexibilização de direitos dos trabalhadores.

Na visão destes juristas, a flexibilização de normas entre empregadores e empregados trará prejuízos aos teletrabalhadores, que por serem hipossuficientes nesta relação, aceitarão arcar com custos e imposições que deveriam ser inerentes à atividade dos empregadores. Àqueles que defendem este ponto de vista complementam afirmando, que tais atitudes transferirão aos teletrabalhadores o risco de negócio que é exclusivo dos empregadores, o que, segundo eles, não poderia ocorrer.

Assim, como a Reforma Trabalhista ainda pode ser considerada nova, certa insegurança ainda paira no ar sobre qual será o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho e, principalmente, Tribunais Superiores, para aplicação das novas disposições legais, aqui mencionadas.

REFERÊNCIAS

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

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas. Porto Alegre, Artmed, 2007.

BRASIL. Código Civil. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm >

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >

BRASIL. LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm >

Brasileiros que fazem home office produzem mais e se estressam menos. Disponível em: Disponível em < <http://computerworld.com.br/gestao/2015/02/11/brasileiros-que-fazem-home-office-produzem-mais-e-se-estressam-menos> >

CASSAR, Vólia Bomfim. CLT comparada e atualizada com a Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro: Editora Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

Efeitos dos meios informatizados na proteção trabalhista. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2014-jun-06/efeitos-meios-informatizados-protECAO-trabalhista> >

Estudo de Estratégias de Gestão de Mobilidade via Teletrabalho e Teleatividades no Estado de São Paulo. Disponível em < <http://www.sobratt.org.br/index.php/estudo-de-estrategias-de-gestao-de-mobilidade-via-teletrabalho-e-teleatividades-no-estado-de-sao-paulo/> >

FICANTO, Denise. STURMER, Gilberto. A Reforma Trabalhista Simplificada: Comentários à Lei N. 13.467.2017. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2019.

JARDIM, C. C. da S. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: LTr/Biblioteca LTr, 2004.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito Processual do Trabalho. Tomo I. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 9ª ed. São Paulo, Atlas, 2019.

Kugelmass, Joel. Teletrabalho: novas oportunidades para o trabalho flexível., São Paulo – Brasil, Editora Atlas, 1996.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e Comentada. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MASI, Domenico de. Ócio Criativo. São Paulo: Sextante, 2000.

Nilles, Jack M. Fazendo do teletrabalho uma realidade. São Paulo – SP. Editora Futura, 1997.

O Negociado e o legislado na Reforma Trabalhista. Disponível em < <http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/o-negociado-e-o-legislado-na-reforma-trabalhista/17890> >

O teletrabalho na nova CLT. Disponível em < <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt> >

Pinel, Maria de Fátima de Lima. O teletrabalho na era digital. Dissertação de mestrado defendida na Universidade Estadual do Rio de Janeiro. 1998.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. REFORMA TRABALHISTA. 1ª ed. São Paulo : Blucher, 2017.

PORTUGUAL. Código do Trabalho. Disponível em < <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/75194475/201608230300/73439935/diploma/indice> >

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. "O Teletrabalho", Revista LTr, v. 64, n. 5.

TRT-3-RO: 00435201001603003 0000435-68.2010.5.03.0016, Relator: Milton V. Thibau de Almeida, Terceira Turma, Data de Publicação: 18/10/2010, 15/10/2010. DEJT. Disponível em < <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124321044/recurso-ordinario-trabalhista-ro-435201001603003-0000435-6820105030016?ref=serp> >

TRT-7-AGR: 00803052420185070000, Relator: PAULO RGIS MACHADO BOLETLHO, Data de Julgamento: 09/04/2019, Data de Publicação: 09/04/2019. Disponível em < <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/697914229/agravo-regimental-agr-803052420185070000?ref=serp> >