

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP



PUC-SP

Faculdade de Direito

VICTOR PROENÇA TARRAN BALADI PEREIRA

O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

SÃO PAULO

2023

VICTOR PROENÇA TARRAN BALADI PEREIRA

## O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em 2023, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dra. Carla Teresa Martins Romar.

São Paulo

2023

VICTOR PROENÇA TARRAN BALADI PEREIRA

O DESENVOLVIMENTO DO TELETRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em 2023, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Dra. Carla Teresa Martins Romar.

Data da aprovação: \_\_/\_\_/\_\_

Banca Examinadora:

Professor Orientador:

Professor:

Professor:

São Paulo

2023

**Resumo:**

O presente trabalho tem o objetivo de refletir sobre uma visão atual do teletrabalho, sua efetividade, implantação, abrangência, assim como comentar sobre a Reforma Trabalhista, que trouxe um novo meio de regulamentação do tema. Os seguintes assuntos serão abordados: previsão legal e conceito, aspectos contratuais, teletrabalho e acidente de trabalho e o controle de jornada no teletrabalho. Tendo como objetivos específicos da pesquisa, a análise desta prática de trabalho e seus pressupostos na relação de emprego, assim como verificar os pontos positivos e negativos de tal labor e a forma de sua efetivação na praxe. Para tal fim, será empregado na pesquisa o método cuja técnica de análise terá como base pesquisas realizadas na doutrina, na legislação, na jurisprudência atinentes ao tema, bem como em sites acadêmicos, com o escopo de compreender as nuances do tema, frente as transformações decorrentes da Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Reforma Trabalhista. Efetividade. Regulamentação. Precarização.

## **Abstract**

This work aims to reflect on a current view of telework, its effectiveness, implementation, scope, as well as comment on the Labor Reform, which brought a new means of regulating the subject. The following subjects will be addressed: legal provision and concept, contractual aspects, telework and work accidents and the control of working hours in telework. With the specific objectives of the research, the analysis of this work practice and its assumptions in the employment relationship, as well as verifying the positive and negative points of such work and the form of its effectiveness in practice. To this end, a method will be used in the research whose analysis technique will be based on research carried out in doctrine, legislation, jurisprudence related to the subject, as well as in academic sites, with the scope of understanding the nuances of the subject, in view of the transformations resulting from the Labor Reform.

**Keywords:** Telework. Labor Reform. Effectiveness. Regulation. Precariousness.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	7
1. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO .....	10
1.1 Conceito e Previsão legal .....	11
2. ASPECTOS CONTRATUAIS.....	16
3. LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E A EXCLUSÃO DO .....	21
TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA .....	21
3.1 Da Possibilidade do Controle de Jornada no Teletrabalho.....	21
3.2 Alteração do Regime de Trabalho do Teletrabalhador .....	25
3.2.1.....	25
Trabalhador externo .....	25
3.3 Ergonomia.....	28
CONCLUSÃO .....	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

## INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem por objetivo principal analisar os aspectos jurídicos do teletrabalho, principalmente, analisar os reflexos da Lei nº 13.467 de 2017, que instrumentalizou a Reforma Trabalhista e trouxe um novo meio de regulamentação de aludida forma de trabalho, de modo a vislumbrar as possibilidades de implantação desta modalidade de trabalho no Brasil e se houve uma precarização dos direitos dos teletrabalhadores.

Com o desenvolvimento tecnológico redesenhando as formas de trabalho e vida, impondo um novo ritmo de desenvolvimento das atividades humanas, as relações de trabalho recebem uma nova dimensão com necessidade de redefinição de espaço e tempo. Assim, torna-se inevitável o reconhecimento da relação de trabalho caracterizada pela utilização de tecnologia da informação e de comunicação no desenvolvimento de suas atividades.

Diversas empresas têm acatado esta modalidade de trabalho em virtude das vantagens que proporciona, visto que o teletrabalho pode ser um meio de potencializar os resultados e avanços nas condições de trabalho aos empregados, gerando produtividade de um lado, e qualidade de vida de outro, conforme contextualização no decorrer do artigo.

Com o enorme desenvolvimento e a popularização das tecnologias de comunicação e informação e atendendo aos anseios da sociedade moderna, o trabalho realizado fora das dependências da empresa foi se ampliando, gerando, inclusive, questionamentos sobre a existência ou não de vínculo de emprego nessa modalidade de exercício de atividades pelos trabalhadores, principalmente em razão de dúvidas quanto ao exercício do poder de direção pelo empregador e a condição de subordinação do empregado. Mas tais questionamentos restaram superados pela alteração realizada pelo legislador (Lei 12.551/2011) na redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que passou a prever expressamente não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distâncias, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. E, em relação à subordinação, o legislador foi expresso em prever que os meios telemáticos e informatizados de comando,

supervisão e controle se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho.

Compreende-se que deste modo, a legislação brasileira passou a reconhecer a existência da possibilidade da constituição de vínculo empregatício entre empregadores e teletrabalhadores, espécie de trabalho a distância.

Muito embora a modalidade esteja amparada pela Lei 12.551/2011 que deu nova redação ao artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas, criando a possibilidade de aprovação do trabalho realizado à distância, agora esta modalidade de trabalho é ainda mais debatida pela Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista trazendo dispositivos que ajudam bastante quanto ao conceito e quanto ao elementos que devem estar presentes no contrato de trabalho celebrado para o trabalho realizado a distância, fora das dependências do empregador.. No entanto, a despeito dessa regulamentação trazida pela Lei 13.467/2017, os aspectos jurídicos do teletrabalho ainda são desafiadores, em especial em razão de suas particularidades, que geram necessidade de assegurar proteção adequada e viabilizar sua efetividade.

Frente à flexibilidade e adaptação das relações de trabalho, o teletrabalho, em crescente desenvolvimento e expansão em nível mundial, surge como uma alternativa ao clássico modelo de organização centralizada de produção.

A proposta do presente trabalho é analisar a facilidade e dinamismo na execução do teletrabalho, que prestam melhor qualidade de vida ao trabalhador e economia para o empregado e para o empregador, maior convívio familiar, além de trazer mais dedicação da atividade a ser realizada, tudo pelo fato de ter mais tempo de lazer disponível e menos tempo perdido com viagens de trânsito até o local de trabalho. A presente monografia também terá como objetivo abordar as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho, analisando se as mesmas são ou não suficientes para a regulamentação devida, sem que a ampliação de contratos de trabalho com essa modalidade de prestação de serviços signifique precarização do trabalho e dos direitos dos trabalhadores

Inegável a importância do tema a ser analisado para uma visão moderna e atualizada do direito do trabalho em uma sociedade em constante transformação. O tema do presente trabalho também tem especial e grande importância para nosso país, vez que os impactos gerados com o teletrabalho atingem não só o empregador e empregado, mas também a sociedade como um todo, que pode sentir o impacto da difusão do trabalho a distância através da redução de poluição nas grandes cidades

e congestionamentos, por exemplo, ou com a inserção no mercado de trabalho de áreas antes excluídos por sua distância física.

## 1. O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O trabalho a domicílio surgiu na transição do feudalismo para o capitalismo no século XVI, e originaram-se as indústrias domésticas. Na indústria doméstica, aquele que produzia parte do produto ou o produto, possuía um intermédio que concluía a venda, enquanto quem tinha contato direto com o consumidor era o artesão. Assim surgiu o capitalismo industrial, o qual deu início as relações de subordinação assalariada, já que os comerciantes eram quem cediam aos artesãos as matérias primas e ferramentas necessárias, remunerando então a força de trabalho destes, para que logo após revendessem os produtos. Ainda nesta época, o trabalhador que exercia suas atividades profissionais a domicílio não era valorizado, de tal maneira que tinha a necessidade de demonstrar muito esforço para alcançar uma boa produção e para conseguir uma remuneração equivalente ou similar a do trabalhador de fábrica.<sup>1</sup>

No século XVIII, acompanhada de um avanço no processo de urbanização diante das evoluções mecânicas e físicas, as relações de trabalho sofreram profundas alterações, o que ressaltou na busca de novas matérias primas fazendo com que a demanda aumentasse e a produção também. Assim surgiram as grandes máquinas, com o intuito de atribuir celeridade ao processo produtivo, antes realizado manualmente.<sup>2</sup>

No ano de 1857, o proprietário da estrada de ferro Penn, J. Edgard Thompson utilizou-se de seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo de sua empresa Penn Railroad, com o objetivo de gerenciar divisões remotas, cuja finalidade era de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> RODRIGUES, Ana Cristina. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO\\_A\\_tecnologia\\_transformando\\_as\\_relacoes\\_de\\_trabalho\\_Integral](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012-112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral). Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

<sup>2</sup> ALVARENGA, Rúbia. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

<sup>3</sup> SILVA, Andreia. **TELETRABALHO, ORIGEM, CONCEITO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E SEUS DESAFIOS**. Disponível em: <http://www.lbradvocacia.com.br/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

No período do século XX e início do século XXI, o teletrabalho começou a se acentuar como fenômeno global, diante da enorme transformação da tecnologia neste período.

Tal mudança surgiu a partir da necessidade da sociedade em cada época e é notório o processo de aperfeiçoamento e modernização das técnicas de gestão empresarial com os modernos meios de comunicação e acesso à tecnologia da informação.

Atualmente, as empresas começaram a adotar uma cultura de trabalho a distância, com maior produção intelectual, modo flexível, inovação e competitividade. O teletrabalho adquire destaque a partir do momento que facilita as relações de emprego com sua estruturação, organização e regulamentação e nos últimos anos têm crescido no Brasil, sendo especificado na legislação com a Reforma Trabalhista.

Conclui-se que o teletrabalho nada mais é do que uma inegável consequência da modernização tecnológica, gerando um avanço nos meios e sistemas de produção, que conseqüentemente alteram a forma de realização do trabalho.

## 1.1 Conceito e Previsão legal

A doutrina brasileira traz diversos conceitos para teletrabalho, sendo por algumas vezes equivocadas ao compará-lo ao trabalho a domicílio, visto que ambos são espécie de trabalho à distância, não sendo realizados na sede da empresa. Cabe destacar a diferença entre eles: o teletrabalho caracteriza-se pela forma da prestação de serviço enquanto o trabalho a domicílio é caracterizado pelo local no qual é prestado.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu o teletrabalho como:

A forma de trabalho realizada a partir de um lugar distante da empresa e/ou estabelecimento, que permite a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante o recurso a tecnologias que facilitam a informação e a comunicação.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> ESTRADA, Manuel. **O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro](https://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro). Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

Na OIT, o tema teletrabalho, admitido como espécie do gênero “trabalho à distância”, é normatizado pela Convenção 177, de 1996, sobre trabalho a domicílio e pela Recomendação 184. Em linhas gerais, as diretrizes desta Convenção são as seguintes:

A expressão ‘trabalho a domicílio’ significa o trabalho realizado no próprio domicílio do trabalhador, ou em outro local, em troca de remuneração, com o fim de elaborar produto ou serviço conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os equipamentos e materiais utilizados para a prestação (art. 1º);

Deve haver igualdade de tratamento com os outros empregados com respeito à remuneração, aos direitos previdenciários, idade mínima de admissão e proteção à maternidade (art. 4º);

Quando for permitida a terceirização no trabalho a domicílio as responsabilidades dos tomadores de serviços e intermediadores serão fixadas conforme a legislação e jurisprudência nacionais do país (art. 8º).

A CLT, em seus artigos 75-A e 75-B, passou a ter, a partir da Lei 13.467/2017, uma redação expressa para caracterizar a modalidade de teletrabalho, com o conceito definido e muito objetivo ao dissociar o teletrabalho do trabalho externo:

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

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

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

Em consequência, é importante argumentar que o teletrabalho será realizado preponderantemente fora das dependências do empregador mesmo que o empregado compareça de modo eventual à empresa, e isso não será considerado trabalho externo e sim teletrabalho. Assim, também cabe destacar que esta noção vigente, introduzida pela Lei 13.467/2017, também regulamentou esta modalidade de prestação de serviços.

A autora Glória Rabelo conceitua o teletrabalho como:

Uma flexibilização das normas trabalhistas que favorece as atividades produtivas ao inovar os alcances territoriais da relação de trabalho, bem como flexibilizar o tempo do qual este é prestado. O teletrabalho seria um trabalho realizado de acordo com uma mobilidade temporal e espacial, enquadrando-

se nas exigências decorrentes da globalização e na disponibilidade das tecnologias.<sup>5</sup>

Cumprir destacar que quem exercer suas atividades na maior parte do tempo, fora dos limites físicos empresariais, sem a necessidade de se locomover até o estabelecimento do empregador para exercê-las, via de regra, estará no regime jurídico do teletrabalho.

Finalizando o conceito da modalidade de trabalho, o teletrabalho pode ser estabelecido mais em consonância com suas características práticas, que são a realização de atividades predominantemente fora da sede do estabelecimento empresarial, o uso de recursos de tecnologia de informação e comunicação, bem como a descentralização das atividades habitualmente realizadas na empresa, sendo levadas para alguma outra parte, como a residência do empregado ou algum outro lugar escolhido por este.

Ainda que o teletrabalho receba outros termos como sinônimos conforme veremos a seguir, o correto é teletrabalho, até mesmo porque na CLT existe um capítulo com esse nome. De toda forma, fala-se em trabalho remoto, trabalho a distância e trabalho telemático.

No Brasil, por exemplo, o termo teletrabalho frequentemente é substituído pela expressão inglesa "home office", quando na verdade essa expressão é como se chama o lugar da casa em que a pessoa estuda ou trabalha. Nesse sentido afirma a autora Denise Fincato:

O teletrabalhador pode fixar seu local de trabalho em sua própria residência, se ali dispuser de uma pequena estação com acesso a meios de comunicação, que poderão ser instalados com seus próprios recursos ou cedidos pela empresa a que é subordinado. O trabalho poderá ser realizado neste espaço em horário integral – o chamado regime puro – ou de forma fracionada – regime híbrido -, cumprindo-o meio turno em casa e meio turno na empresa, por exemplo. Para a empresa a alteração se cumpre, independente do regime adotado pelo teletrabalhador, já que em vez de inúmeras salas individuais terá espaços rotativos e impessoais, além de ter o número de ausências ao trabalho reduzidas significativamente, principalmente por doença do trabalhador ou de familiar.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> RABELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade: contributo e desafios para o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH, 2004. p.13

<sup>6</sup> FINCATO, Denise. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Curitiba. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 2019. v. 8, n. 75, p. 32.

Em breve resumo, são características básicas do teletrabalho: trabalho prestado, preponderantemente fora das dependências do empregador; utilização de tecnologias de informação e de comunicação; não caracterização do trabalho externo; estar expressamente prevista em contrato individual de trabalho a modalidade de teletrabalho.

O teletrabalho possui inúmeras vantagens e isso nos faz acreditar que o teletrabalho será realizado em muitas profissões no futuro. Em razão das evidentes vantagens, muitas empresas têm adotado esta modalidade.

A melhoria e maximização nos resultados de produtividade e melhorias nas condições de trabalho dos empregados; evitar o deslocamento do empregado até a sede da empresa, o que faz com que o empregado não gaste tempo no trajeto residência e o empregador tenha redução dos gastos com transporte custeado; harmonia entre a vida familiar e profissional além da flexibilidade econômica gerada pelo advento do teletrabalho; os empregadores podem ser beneficiados pela flexibilidade organizacional. Além disso, o teletrabalho exime o trabalhador de riscos inerentes ao percurso de trabalho como, assaltos, acidentes, trânsito congestionado, fenômenos naturais e consequentes atrasos. Outra importante vantagem desta modalidade é a possibilidade e oportunidade de inclusão de pessoas com necessidades especiais ao mercado de trabalho, assim fazendo-se cumprir o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas.

Esta modalidade também conta com alguns aspectos negativos ao trabalhador, como por exemplo, o fato de que este ficará isolado socialmente e profissionalmente dos demais colegas o que pode dificultar o seu crescimento profissional na empresa. Já para o empregador, a maior dificuldade está em controlar e supervisionar o trabalho dos empregados e os riscos de confidencialidade e segurança da informação, vez que a utilização pelo empregado dos meios de comunicação pode, em caso de vulnerabilidade do sistema, facilitar na expansão e divulgação de dados sigilosos da empresa.

Algumas empresas americanas para evitarem as desvantagens do teletrabalho, como o afastamento do convívio social do trabalhador exigem que o empregado após seis meses de trabalho retorne por um ano para a sede da empresa.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> DUARTE, Leonardo. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

A ideia americana é muito boa para o retorno do convívio social do trabalhador, contudo, ele não pode se negar a voltar ao ambiente do trabalho, quando esse solicitar seu retorno.

Se o trabalhador se recusar a retornar ao trabalho sem estar no grupo de risco ou ter o nexo causal de que a empresa não atende às condições de segurança, pode ser demitido sem justa causa, com base no artigo 483 da CLT.

## 2. ASPECTOS CONTRATUAIS

O contrato de trabalho que fixa a modalidade de teletrabalho deve conter cláusulas bem definidas para evitar eventuais discussões, tais como eventual pagamento de auxílio pelas despesas realizadas pelo empregado, definição dos serviços que serão executados, definição sobre horário de trabalho, que não deve exceder o limite previsto em lei, explicitação do espaço físico em caso de acidentes de trabalho; menção à necessidade de confidencialidade e utilização pessoal, pois o teletrabalhador deve priorizar sigilo dos dados como se estivesse no escritório, ressaltar que terceiros não poderão fazer seus trabalhos e etc.

O artigo 75-C da CLT dispõe objetivamente que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deve ser expressa em contrato. Assim, deverá existir um contrato individual de trabalho que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado que trabalha a distância.

A Reforma Trabalhista permitiu que os contratos vigentes de trabalho possam ser modificados para o regime de teletrabalho, porém, para que isso ocorra deve ser feito um aditivo ao contrato atual de trabalho estabelecendo as regras do regime e ambas as partes devem estar de acordo, tanto empregador quanto o empregado, assim como dispõe o parágrafo primeiro do artigo 75-C da CLT: 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. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Mas, e quanto à mudança do regime de teletrabalho para o regime presencial?

Analisando a indagação, o empregador pode unilateralmente, sem a anuência do empregado, modificar o regime e transformá-lo novamente no regime de trabalho presencial, no entanto, para que essa mudança ocorra, o empregador terá que conceder ao empregado um período mínimo de 15 (quinze) dias para sua adaptação a mudança do regime, conforme a redação do parágrafo segundo do artigo 75-C da CLT: 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.

Portanto, 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.

É justo o prazo estipulado de quinze dias, pois caso o teletrabalhador volte ao regime presencial de trabalho terá diversas mudanças em sua vida e em sua rotina, precisando se adaptar as novas condições de trabalho.

Homero Batista Mateus da Silva discorre acerca dos dispositivos mencionados e aponta as falhas existentes em sua redação, que:

[...] o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; os §§ 1º e 2º admitem a conversão do teletrabalho para o presencial, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento dos serviços da casa do trabalhador para o trabalho presencial, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra.  
8

Visto os dispositivos que tratam da alteração do regime de trabalho, surge um novo questionamento: quem arcará com os custos realizados no teletrabalho?

Para que não haja prejuízo a nenhuma das partes, tanto empregador quanto empregado, deverão estipular em contrato escrito, quem arcará com tais despesas e de quem será a responsabilidade e fornecimento dos equipamentos.

Pela forma com a qual foi redigido o artigo 75-D da CLT, o legislador optou por definir que os gastos com ferramentas, equipamentos e infraestrutura, eventualmente podem ser negociados entre empregado e empregador, e se ficar a cargo do empregador, essas utilidades não terão natureza salarial.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O legislador cita o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, mas que despesas seriam estas? Seriam os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o teletrabalhador será submetido por passar a trabalhar dentro de sua casa.

---

<sup>8</sup> SILVA, Homero. **Comentário à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2017. p. 55.

Falando de despesas extraordinárias, cita-se custeio de hospedagens e passagens necessárias à colaboração e participação do teletrabalhador em presenças obrigatórias (treinamento, reuniões, integrações, capacitações).

O que não se pode admitir é que o empregador obtenha as vantagens – diminuição de gasto com energia elétrica, água, espaço físico, material de expediente, água mineral, café, entre outros – e o teletrabalhador tenha de suportar a despesa com equipamento, tecnologia de informação e, concomitantemente, veja-se sem sequer o direito do recebimento de horas-extras.<sup>9</sup>

Nota-se que também nesta hipótese deve a contratação ser suficiente e exauriente: para além de prever o máximo possível das despesas, também se deve estimar valores-teto e sistema de reembolso, se assim for o pacto entre as partes (pois, inclusive, se pode pactuar no sentido de que a empresa não as reembolsará).<sup>10</sup>

A respeito disso, segue julgado a favor do reembolso de gastos gerados mediante a modalidade de teletrabalho:

Quanto ao reembolso de gastos com o fornecimento de internet banda larga, caso o empregado a possua em sua residência e não exista exigência, por parte do empregador, de contratação de plano com custo superior, não há como se dividir o montante empreendido para o trabalho e o utilizado para fins particulares.

Não se trata de transferência do risco da atividade econômica ao empregado, calhando ponderar que o regime de teletrabalho traz uma série de vantagens, no que se incluem flexibilidade de horários, economia de tempo com deslocamentos nas grandes cidades e até com vestuário." Ademais, complementa que deve-se atentar à nova dinâmica das relações trabalhistas, compreendendo-as sob o enfoque da distribuição dos riscos e não de um prisma puramente tradicional.<sup>11</sup>

O art. 75-D permite a retirada da obrigação do empregador em suprir as ferramentas de trabalho ao seu empregado. Poder-se-á indicar, no contrato de trabalho, a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária à prestação do trabalho.

---

<sup>9</sup> BETIATTO, Ricardo. **Teletrabalho: A Reforma Trabalhista em Contraponto com as Aerspectivas Europeia e Italiana**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017\\_betiatto\\_ricardo\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116282/2017_betiatto_ricardo_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1). Acesso em: 12 de janeiro de 2023.

<sup>10</sup> FINCATO, Denise. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019\\_fincato\\_denise\\_teletrabalho\\_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152290/2019_fincato_denise_teletrabalho_reforma.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 de janeiro de 2023.

<sup>11</sup> RO 10007311720175020708, de relatoria do Desembargador Edilson Soares de Lima.

Respondendo o questionamento no início do presente trabalho, não é necessário muito esforço intelectual para imaginar sobre quem recairá o ônus pela aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu próprio trabalho. O encargo provavelmente recairá sobre o lado mais fraco da relação, o do empregado.

Esta inversão de ônus além de afetar a saúde financeira, pode também afetar a saúde física do teletrabalhador, pois muitas vezes para não ter dispêndios ou por julgar desnecessários, pode acabar por não envidar esforços para adequar seu ambiente às normas que garantem a saúde e a segurança do trabalho, exemplo a norma regulamentadora número 17, que traz especificações técnicas quanto à adequação do ambiente do trabalho, descrevendo como dever ser a luminosidade, a temperatura, a umidade, a ergonomia de móveis, entre outras regras.<sup>12</sup>

A Declaração dos direitos humanos de 1948 e a Organização Mundial do Trabalho, foram instrumentos importantes e decisivos para a construção dos direitos trabalhistas ao longo dos anos. Diante disso, irá ressaltar a importância de um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, com a finalidade de resguardar a dignidade da pessoa humana.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, prevê que “ todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (art.1º). Inciso III do art. 1º da Constituição de 1988, mostra que um dos fundamentos mais importantes da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana, portanto, o trabalhador não pode ser atacado ou assediado em ambiente de trabalho pois isso fere a sua dignidade.

A Convenção nº 155 da Organização mundial do trabalho prevê no artigo 3º alínea E, o direito a saúde física e mental do trabalhador bem como, a segurança e higiene no ambiente de trabalho. A convenção supracitada, foi um grande avanço aos direitos dos trabalhadores no que tange ao equilíbrio e saúde em ambiente laboral, visto que, afirma a ideia de proteção a personalidade do empregado.

A proteção do trabalhador como já foi mencionado, é de suma importância, visto que a Constituição de Federal de 1988 prevê em alguns artigos do seu texto a

---

<sup>12</sup> BARRETO, Osmar; SOUZA, Magali. **A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO**. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1208/1065>. Acesso em: 12 de janeiro de 2023.

ideia de prevenção contra possíveis danos ao trabalhador. Diante disso, O artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal, prevê o direito de trabalhar num ambiente saudável e seguro, além disso, garante a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, alberga direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Diante dos argumentos e considerações realizadas anteriormente, nota-se que o legislador ao editar a Lei 13.467/2017 não cumpriu o objetivo de proteção jurídica ao teletrabalhador, eis que privilegiou o negociado ao legislado, submetendo o empregado, sobretudo em questões essenciais da relação de trabalho, ao contrato estabelecido entre as partes, levando a maioria dos trabalhadores a aceitar as condições impostas pelo empresariado, por medo do desemprego.<sup>13</sup>

Conforme analisado, a Reforma Trabalhista regulamentou o regime de teletrabalho que se tornou possível em nosso ordenamento jurídico com a Lei 12.551/11. Agora existe distinção entre o trabalhador comum o teletrabalhador e a partir da vigência da legislação, as demais características deram um norte ao que já existia, mas não era regulamentado, possuindo as suas próprias regras que devem ser respeitadas pelas empresas já adeptas e vão possibilitar a abertura de novas oportunidades de empregos.

---

<sup>13</sup> LANZARINI, Jeisi. **Teletrabalho e as alterações propostas pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <https://riuni.unisul.br/bitstream/handle/12345/6520/tcc%20jeisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 de janeiro de 2023.

### **3. LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E A EXCLUSÃO DO TELETRABALHADOR DO CONTROLE DE JORNADA**

#### **3.1 Da Possibilidade do Controle de Jornada no Teletrabalho**

Há muito tempo, o Direito do Trabalho no Brasil procura estabelecer diretrizes que regulem o descanso e lazer dos empregados. No final do século XIX e início do século XX, quando as primeiras indústrias se instalaram no país, a jornada era de cerca de doze horas diárias, o que totalizava 3.600 horas por ano, semelhante ao tempo de trabalho na época da Revolução Industrial da Inglaterra, um século antes.

Em 1900, ocorre a primeira grande greve geral. Iniciada em São Paulo, irradiou-se por algumas cidades no interior Paulista, como Santos, Ribeirão Preto e Campinas, atingindo também o Rio de Janeiro, tinha como principal reivindicação a redução da jornada para 8 horas por dia. Essa greve colocou o movimento sindical brasileiro próximo às reivindicações dos trabalhadores dos países desenvolvidos da Europa e Estados Unidos. Tal greve foi parcialmente bem-sucedida, obtendo maior sucesso nas pequenas empresas, onde os trabalhadores conquistaram a redução de jornada de trabalho diária para cerca de 10 (dez) horas, sendo que, em algumas delas, foram conquistadas as 8 (oito) horas, o que foi um avanço significativo, se levarmos em conta, por exemplo, que a jornada dos carvoeiros do Rio de Janeiro chegava a 14 (quatorze) horas por dia. Portanto, a conquista de 10 ou 11 horas de trabalho diário significou, naquele momento, uma brutal diminuição.

Os movimentos operários repercutem na organização política, em 1911, quando foi apresentado no Congresso Nacional um projeto de lei que previa a fixação da jornada normal de trabalho em 8 horas diárias. Nesta época, o projeto foi considerado pelas classes dominantes "imoral, subversivo e anárquico" e sequer foi analisado pelos parlamentares.<sup>14</sup>

A partir de então a questão evoluiu em nosso País, e o legislador passou a regular a limitação da jornada de trabalho de forma mais consoante com as diretrizes internacionais, até que com o advento da Constituição Federal de 1988 fixou-se um limite de jornada de trabalho diária e semanal.

---

<sup>14</sup> NUNES, Diego. **O teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista**. Disponível em: <http://dSPACE.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/5763/1/PDF%20-%20Diego%20Cesar%20Pereira%20Nunes.pdf>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

Assim, considerando que a jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador para prestação de serviços, os trabalhadores são sujeitos ao limite de jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme estabelecido no artigo 7º, XIII da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Este assunto levanta alguns questionamentos, como por exemplo: o teletrabalhador também está sujeito a esse limite de jornada de trabalho? Em caso positivo, como é feito o controle da jornada diária de trabalho de um teletrabalhador? E como ficam as horas extraordinárias?

Sem dúvida, como para qualquer empregado, para o teletrabalhador também incide o limite constitucional de jornada de trabalho. No entanto, visto que o teletrabalho, via de regra, é desenvolvido na residência do empregado, o empregador não consegue controlar horários de entrada, intervalos e saída, como faria normalmente no trabalho presencial. Antes de adentrar na resolução das questões acima comentadas, vale analisar o artigo 62 e seus incisos da CLT:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional.

§ 1º É vedada a edição de medidas provisórias sobre matéria: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

I - relativa a: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

a) nacionalidade, cidadania, direitos políticos, partidos políticos e direito eleitoral; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

b) direito penal, processual penal e processual civil; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

c) organização do Poder Judiciário e do Ministério Público, a carreira e a garantia de seus membros; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

d) planos plurianuais, diretrizes orçamentárias, orçamento e créditos adicionais e suplementares, ressalvado o previsto no art. 167, § 3º; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

II - que vise a detenção ou seqüestro de bens, de poupança popular ou qualquer outro ativo financeiro; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

III - reservada a lei complementar; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

IV - já disciplinada em projeto de lei aprovado pelo Congresso Nacional e pendente de sanção ou veto do Presidente da República. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

Assim, caso o teletrabalhador preste serviço por produção ou tarefa, não estará incluído nas regras sobre controle de jornada de trabalho e não terá direito a horas extras.

No entanto, para os demais teletrabalhadores, que recebam remuneração fixa (e não por tarefa ou produção), os limites de jornada de trabalho se aplicam, bem como a necessidade de que as horas trabalhadas sejam objeto de controle. A questão é saber como pode ser feito esse controle de jornada, tendo em vista que o empregado está trabalhando fora das dependências do empregador e sem o controle, a vigilância direta do mesmo.

Nesse sentido, tem-se entendido que qualquer controle de acesso a jornada do teletrabalhador, como por exemplo, horários de login e logout que o empregador possa vir a realizar, poderá ser considerado como controle de jornada e, caso haja desrespeito aos limites de horários e estes sejam excedidos, que sejam feitos os pagamentos de horas extraordinárias. Esse tem sido o posicionamento da jurisprudência. Nesse sentido, cita-se um julgado do Tribunal Regional da 3ª Região que embasa esse entendimento:

**EMENTA: HORAS EXTRAS. TELETRABALHO.** Como corolário do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, constata-se a evolução dos modos da prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada de trabalho por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. TRT-3 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 00101320520165030178. Publicado em: 13.03.2017.

Assim, a condição de teletrabalhador não afasta, por si só, a possibilidade de fiscalização do horário de trabalho por parte do empregador. Tampouco o uso de instrumentos de informática – vinculados a uma rotina laboral à distância – implicam, necessariamente, em trabalho realizado. Martins (2012, p. 101) evidencia que “o fato de o trabalhador prestar serviços na sua residência não quer dizer que trabalha todo

o tempo”, destacando que “a circunstância de o computador estar aberto e conectado também pode não dizer que ao trabalhar está prestando serviços para a empresa”. Importante ressaltar que o mero log in ou log out de um trabalhador no sistema informatizado designado para o exercício da atividade laborativa não implica, necessariamente, em efetivo labor despendido.

O trabalhador pode estar conectado ao sistema e não se encontrar laborando. Dessa forma, o direito do teletrabalhador à percepção de adicional de horas extras estará condicionado à prova de que seu horário de trabalho era efetivamente fiscalizado/controlado pelo empregador, com realização de atividades específicas. Destaque-se que a jurisprudência, quanto à impossibilidade de controle de jornada, mesmo no caso da hipótese de trabalho externo (inc. I, do art. 62 da CLT), tem entendido tratar-se de presunção relativa:

TRABALHADOR EXTERNO. CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO. Ao indicar os trabalhadores que exercem atividade externa como não sujeitos à regência das regras sobre jornada de trabalho, a CLT cria apenas uma presunção *juris tantum* de que tais empregados não estão submetidos, no cotidiano laboral, à fiscalização e ao controle de horário, não se sujeitando, pois à regência das regras sobre jornada de trabalho. Tal presunção pode ser elidida mediante prova em contrário, que demonstre um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. No caso vertente, restou evidenciado, de acordo com o acórdão regional, que existia atividade externa, mas compatível com o controle de horário, visto que a Reclamada detinha condições de acompanhar e registrar a jornada de trabalho, mediante a exigência de preenchimento de -relatórios de visitas pelos vendedores, nos quais constava o horário das visitas e o período gasto com deslocamento e alimentação, os quais eram elaborados na empresa após as 17 horas. Tais circunstâncias evidenciam que vigorava uma condição de controle, suficiente para excluí-lo da exceção do art. 62, I, da CLT. Recurso de revista não conhecido, no aspecto.<sup>15</sup>

Estas novas tecnologias, além de permitirem o controle de jornada podem contribuir para um elastecimento exagerado desta, inclusive aos fins de semana e em períodos reservados para descanso, como férias. Aquele que atua em regime de teletrabalho, pelas peculiaridades de sua atividade, demanda limites claros para o tempo - virtualmente - à disposição do seu empregador, sob pena de ver afetada sua sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho. Note-se que o direito ao repouso e ao lazer são assegurados pela Constituição da República.

---

<sup>15</sup> Processo: RR – 1839100- 75.2005.5.09.0028 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

### **3.2 Alteração do Regime de Trabalho do Teletrabalhador**

O Teletrabalho foi regulamentado após a reforma trabalhista (Lei 13.467/17), de 11 de novembro de 2017. A regulamentação do Teletrabalho trouxe segurança jurídica ao empregado e empregador, já que essa nova modalidade é cada vez mais comum nas relações de trabalho, uma vez que se refere a maior flexibilização por parte tanto do empregador, quanto do empregado. Aqui, define-se que para o teletrabalho possa ser realizado, é necessário que exista a celebração de um contrato escrito.

#### **3.2.1 Trabalhador externo**

Conceito: É aquele que para laborar precisa-se locomover. Se ele se locomove para fazer suas atividades, ainda que utilize PALMTOP, TACÓGRAFO, GPS, CELULAR ele é externo, não será teletrabalhador (este, trabalha distante das dependências do empregador, em outro local, mas não executa suas atividades se locomovendo).

Exemplo: como regra o caminhoneiro, motoqueiro, vendedor externo.

Portanto, sendo distintas as situações de trabalho, ao teletrabalhador se aplicam as regras previstas especificamente para ele a partir da Lei n. 13.467/2017, e não as regras do trabalho externo, em especial a referente a jornada de trabalho, que excluí o controle e o direito a horas extras do trabalhador externo (art. 62, I, CLT).

Segundo a previsão legal, para iniciar o teletrabalho deve haver uma negociação contratual entre as partes.

Então o empregador tem que falar para o empregado, “você quer trabalhar em teletrabalho? ”; e, de forma livre e espontânea, o empregado tem que responder se quer ou não quer. Se ele aceitar, perfeito, se faz um aditivo contratual e esse empregado vai inicial no regime de teletrabalho.

Mas o tratamento dado pelo legislador em relação ao retorno ao trabalho presencial é bastante distinto.

Para retornar ao trabalho presencial, saindo do teletrabalho, o empregado estará sujeito a uma ORDEM do empregador, ou seja, o empregado não precisa concordar. Apenas terá que acatar a ordem.

Ora, nos parecem previsões díspares e que ferem o equilíbrio nas relações contratuais: para iniciar o teletrabalho existe um acordo entre as partes, sendo que o empregado tem que se manifestar; porém, para retornar para o regime anterior de trabalho dentro do local da empresa, o empregado NÃO precisa anuir.

Ex: O teletrabalhador aceitou o regime de teletrabalho, se mudou para outro Estado, começou a fazer faculdade, e de nada o empregador muda unilateralmente o contrato de trabalho para a condição anterior. No exercício unilateral do seu poder de direção o empregador diz “acabou o teletrabalho, quero todos agora dentro da empresa e não tem conversa”.

Nesse contexto, vale analisar se tal previsão viola o quanto previsto no *caput* do artigo 7 da CF, que prevê:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.<sup>16</sup>

Ora, a Constituição Federal previu, no art. 7º, direitos mínimos, sendo que outros direitos podem ser previstos pela legislação ordinária ou por negociação coletiva.

Será que quando o legislador da Reforma Trabalhista estabelece que o retorno do teletrabalhador ao trabalho presencial se dará por ordem do empregador, isso não contraria o interesse do trabalhador? Então, será que foi atingida a “melhoria da condição social dos trabalhadores “?

E o artigo 468 da CLT (Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva)? Ele não foi revogado e continua hígido na CLT:

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

---

<sup>16</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).<sup>17</sup>

Ou seja, as partes têm que concordar; o empregado tem que concordar em retornar do teletrabalho de acordo pelo art. 468, da CLT. Deve haver mútuo acordo; sem consenso permanece a condição anterior. Ou seja, se empregado estava no teletrabalho e não quer deixar essa condição de trabalho, deve ser reconhecida a aplicação do art. 468, da CLT, sendo assegurado que não pode ter alteração lesiva ao trabalhador. Se o empregado está tendo prejuízo direto ou indireto decorrente da alteração contratual, de acordo com o art. 468 CLT é ilícita aquela alteração.<sup>18</sup>

Ou seja, o artigo 75-C, § 2º que diz que o empregador pode ordenar o empregado a retornar ao ambiente empresarial, deve ser lido à luz do princípio da impossibilidade da alteração contratual lesiva, ou seja, o empregador realmente pode determinar desde que esse trabalhador não tenha prejuízo direto ou indireto e ele queira sair do regime do teletrabalho. Porque a luz do princípio, PRINCÍPIO É NORMA, e no caso de inalterabilidade é norma e regra porque está expresso no artigo 468 da CLT.

Então ao nosso sentir, a norma que prevê a possibilidade de o empregador determinar o retorno do trabalho físico dentro da empresa só pode ser interpretado da seguinte forma: a mesma depende da concordância do empregado.

Caso assim não se entenda, a consequência será: ou o empregado volta a trabalhar dentro da empresa ou pede demissão. Então numa construção atenta ao princípio da inalterabilidade à luz do art. 468 da CLT, a interpretação correta é a de que o trabalhador que não quiser retornar por prejuízo ou por não ter interesse, não poderá ser punido.

Caso o empregador não queira continuar com o teletrabalho, ele, empregador, terá que dispensar o empregado sem justa causa, pagando os direitos trabalhistas do mesmo. Não há a possibilidade de se interpretar um dispositivo da CLT isoladamente; a CLT tem que ser interpretada como um todo, visto que ela é um conjunto de normas que deve ser interpretado no seu conjunto.

---

<sup>17</sup> BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 13 de janeiro de 2023.

<sup>18</sup> BOMFIM, Vólia, **Direito do trabalho**. 10ª ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, p. 153, 2017.

A CLT é uma norma dentro de um sistema jurídico, razão pela qual deve ser interpretada em conjunto com todos os seus dispositivos e em consonância com a Constituição Federal.

### **3.3 Ergonomia**

A Norma Regulamentadora 17, relativa à Ergonomia visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

No que tange ao aspecto legal da matéria no seio do Direito do Trabalho, verifica-se no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho encontramos dois artigos dedicados à Ergonomia (art. 198 e 199, CLT): um que regula o peso máximo que cada trabalhador pode sustentar; outro que versa sobre a exigência de disponibilização de assentos para os trabalhadores que realizam atividades de pé que possuam intervalos passíveis de descanso.

A norma regulamentadora número 17 define regras para diferentes profissões para garantir o melhor ambiente de trabalho possível para os funcionários. No caso do levantamento e descarregamento individual de materiais, a NR determina que não seja exigido o transporte manual de cargas cujo peso possa comprometer a saúde ou a segurança do trabalhador. Além disso, todos os profissionais designados para tal serviço devem receber treinamento ou instrução satisfatória sobre os métodos de trabalho a serem aplicados, visando a proteção da saúde e a prevenção de acidentes.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho.

Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, cabe ao empregador realizar a análise ergonômica do trabalho, devendo a mesma abordar, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido nesta matéria.

## CONCLUSÃO

Concluiu-se que o teletrabalho tem apresentado algumas divergências, sendo enquadrada, muitas vezes em sinônimos impróprios e que delimitam ou generalizam demais a noção que se pretende apresentar desta forma de trabalho. O grande problema desta desordem está justamente na possibilidade de tratamento jurídico inadequado aos seus limites práticos, motivo pelo qual uma noção conceitual bem delimitada pode conferir um tratamento mais adequado e condizente no que diz respeito ao fato no cotidiano dos trabalhadores neste regime nos tempos de Covid-19.

A realidade da pandemia causada pelo coronavírus tornou urgente, também, a reação dos cientistas e especialistas de todas as áreas de pesquisa no mundo todo, inclusive (e especialmente) na área das ciências jurídicas. A resposta aos efeitos da covid-19 veio, para o Direito, na forma de promulgações em grande escala de medidas provisórias que trazem adequações à inesperada realidade de calamidade pública atualmente vivida.

Conforme a Reforma Trabalhista, foi implantado amplas e profundas mudanças no mercado de trabalho, seguindo a Lei 13.467/2017, que contribui para as modificações trazidas pela reforma trabalhista, adotaram também o teletrabalho, onde através dessa reforma, foi possível tornar o conceito de teletrabalho mais efetivo, bem como, ter uma legislação que regulamentasse o uso dessa modalidade de contratação a termo e introduzir a figura do contrato intermitente do trabalhador autônomo permanente e do home office, viabilizando inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador em favor da empresa. A partir da reforma, vários tribunais modificaram suas resoluções para aderir ao uso do teletrabalho, para que fosse introduzido e aceito na administração pública ele não poderia ferir os princípios que regem a Administração Pública.

Na mesma perspectiva, enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. Portanto, é uma reforma que altera substantivamente as condições sob as quais se estrutura o mundo do trabalho em nosso país. A reforma trabalhista busca dar maior autonomia nas negociações entre empregadores e trabalhadores. Essa flexibilização tende a trazer uma maior coerência para as relações de trabalho, permitindo que cada setor realize seus acordos com base em

suas especificidades. Isso se traduziria em melhora do ambiente de negócios e maior segurança jurídica para todos.

Outrossim, dada à dificuldade de se fazer previsões quanto ao que poderá ocorrer em relação à pandemia, o teletrabalho veio para ficar enquanto durar o pico da luta contra a crise de saúde global, sendo necessário, enfim, que a adaptação dele se normalize de forma que trabalhadores e empregadores encontrem a harmonia essencial para que continuem mantendo as relações de trabalho imprescindíveis para o funcionamento da economia e da sociedade como um todo.

Após, todo o conteúdo exposto sobre teletrabalho, nota-se que a modalidade de teletrabalho já está bem regulamentada na legislação e, teve um crescimento significativo nas empresas, visto que cada vez mais os empregadores estão adotando esta forma de trabalho e assim pode-se apontar que esta modalidade, ganhou espaço nas relações de trabalho.

Assim, o teletrabalho se faz presente em muitas áreas profissionais com sucesso, visto que os benefícios para o empregador e empregado são cada vez mais notórios, desde a melhoria do bem-estar do teletrabalhador, como também a economia do empregador e seus maiores lucros. Ademais, pessoas com deficiência puderam ter mais oportunidades com o regime de teletrabalho.

Dentre as alterações que a Lei 13.467 de 2017 denominada Reforma Trabalhista trouxe, foi possível observar as questões do controle de jornada de trabalho bem como o pagamento devido de horas extras nos casos em que o empregador passa a controlar o tempo em que o teletrabalhador fica à sua disposição.

Esta modalidade, embora tipificada e reconhecida como uma das espécies de regime de trabalho, ainda não possui normatização suficiente para sanar todos os conflitos que dele decorrem. Observando as desvantagens e vantagens, também foi possível analisar o malefício e a dificuldade que o empregador tem em fiscalização do teletrabalhador, como por exemplo o ambiente laboral.

Foi possível analisar a importância que o empregador tem em orientar o teletrabalhador para que tenha um ambiente laboral seguro, evitando possíveis acidentes, ainda que o empregador não tenha como fiscalizar com facilidade se o ambiente está apropriado ou não para que o empregador possa exercer suas atividades profissionais.

Por fim, espera-se com o desenvolvimento das tecnologias contribua cada vez mais com o regime de teletrabalho, para que possa ser uma relação ainda mais segura e prática tanto para o empregado, quanto para o empregador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

ARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; SOUZA, Magali Rodrigues de. **A REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO**. Disponível em: <http://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1208/1065>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. ver. e ampla. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm) Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

BOMFIM, Vólia, **Direito do trabalho**. 13ª ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2019.

*DELGADO, Maurício Godinho*. **Curso de direito do trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DO NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho, 2017**.

**ESTRADA, Manuel Martin Pino. Os mundos virtuais e o teletrabalho nos tribunais brasileiros**. Revista RDT 16/05/11. 31.05.2010.

DUARTE, Leonardo. **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-59/teletrabalho-um-novo-modelo-de-trabalho/>. Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

ESTEVEES, Juliana. **O teletrabalho na Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista): Uma Regulamentação em Desacordo com as Evidências Empíricas**. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152270/2019\\_esteves\\_juliana\\_teletrabalho\\_lei.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152270/2019_esteves_juliana_teletrabalho_lei.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 11 de janeiro de 2023.

Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. Ed – São Paulo: Atlas, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Manual de Direito do Trabalho**. 8ª ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. Novas **Perspectivas das Relações de Trabalho: O Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23. ed. 12ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2017.

PINO ESTRADA, Manuel Martín. O teletrabalho escravo. Revista de Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, vol. 38, nº 146, São Paulo: 2012.

Processo: RR – 1839100- 75.2005.5.09.0028 Data de Julgamento: 30/03/2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/04/2011.

RABELO, Glória. **Teletrabalho e privacidade: contributo e desafios para o direito do trabalho**. Lisboa: Editora RH, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 11ª. ed. atual. São Paulo: LTr, 2017.

(TRT-1 - RO: 11846320105010009 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 28/11/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 2012-12-06.

ZAFFARONI, Eugenio Raul; PIERANGELI, José Henrique. Manual de Direito Penal Brasileiro: parte geral. 13ª. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, v.1.