

A REGULAÇÃO DO TELETRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO: REFLEXÕES CONTEMPORÂNEAS E NECESSÁRIAS

THE REGULATION OF TELEWORK IN BRAZILIAN
LAW: CONTEMPORARY AND NECESSARY REFLECTIONS

CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA¹
LUCAS MARREIRO POLTRONIERI²

RESUMO

A proposta deste artigo consiste na apresentação do tratamento jurídico do teletrabalho no Brasil, com enfoque na regulamentação promovida pela Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017. Para tanto, são abordados o conceito e o contexto histórico que permitiu o surgimento dessa modalidade laboral, para, em seguida, proceder-se à análise individual, com críticas e observações, dos artigos que dispõem sobre o tema na Consolidação das Leis do Trabalho. A metodologia utilizada é a dedutiva na perspectiva qualitativa, consubstanciada na pesquisa bibliográfica, sobretudo de doutrinas, artigos publicados, fazendo uso do direito comparado – Portugal, França e Espanha.

Palavras-chave: direito do trabalho; teletrabalho; reforma trabalhista; direito comparado.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the legal treatment of telework in Brazil, focusing on the regulation promoted by the Labor Reform, established by Law nº 13.467/2017. In order to do so, the concept and the historical context that allowed the emergence of this type of work are discussed, and then proceed to an individual analysis, with criticism and observations, of the articles on the subject in the Consolidation of Labor Laws. The methodology used is deductive in a qualitative perspective, based on bibliographic research, especially of doctrines, published articles, making use of comparative law - Portugal, France and Spain.

Keywords: labour law; telework; labour reform. comparative law.

- 1 Professor Adjunto do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação em Direito Processual (PPGDIR). Pós-Doutorando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Líder do Grupo de Pesquisa “Trabalho, seguridade social e processo – diálogos e críticas” (UFES-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade” (UFBA-CNPq). Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB-CNPq). Membro da Rede Nacional dos Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS) e da Rede de Grupo de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Advogado. Pesquisador. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2379-2488>.
- 2 Graduando em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1306-9379>.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

ROCHA, Cláudio Jannotti da; POLTRONIERI, Lucas Marreiro. A regulação do teletrabalho no direito brasileiro: reflexões contemporâneas e necessárias. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 18, n. 1, p. 230-247, 2023. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v18i1.8490>.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico nas áreas de informação e comunicação, que possibilitou a redução das distâncias, afetou o modo de relacionamento entre as pessoas e a organização produtiva da sociedade, dando origem não apenas a novas ocupações profissionais, mas a modalidades diversas de trabalho. Nesse contexto, o teletrabalho aparece como um regime laboral realizado fora do estabelecimento empresarial e intimamente marcado pelo aspecto da tecnologia.

Com as promessas de redução de custos, aumento de eficiência e maior flexibilidade para o trabalhador, essa modalidade de trabalho vem sendo mais utilizada nos últimos anos, em razão da potencialização e do aperfeiçoamento das tecnologias de informação e comunicação, processo que foi acelerado em 2020, por força da pandemia da Covid-19.

Partindo dessa conjuntura, este artigo pretende apresentar a abordagem legislativa brasileira do teletrabalho, desde as normas trabalhistas que implicitamente reconheciam a modalidade até sua expressa regulamentação a partir da Reforma Trabalhista de 2017.

Inicialmente faz-se uma breve contextualização histórica, seguida pela elucidação do conceito de teletrabalho e de outros termos que a ele se assemelham. Logo após são expostas em tópicos apartados as interpretações, críticas e observações acerca de cada dispositivo legal que dispõe sobre o tema, fundamentando-se em pesquisa bibliográfica de doutrinas e artigos científicos, bem como em análise da legislação trabalhista.

2. UMA BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

A partir da segunda metade do século XX, mormente desde a década de 1970, uma série de inovações tecnológicas possibilitaram o aumento exponencial do fluxo de informações, representando o que seria tratado como a Revolução da Tecnologia da Informação, a qual deu origem a novos processos produtivos distintos dos que caracterizam o capitalismo industrial (Macedo; Xerez, 2016, p. 79-82).

Por sua vez, o estabelecimento de um novo paradigma informacional – a sociedade da informação – implicou também na transformação das relações de trabalho, que passaram a ser marcadas pela descentralização e pela flexibilização, bem como pela prevalência do aspecto intelectual, em detrimento do trabalho manual (Macedo; Xerez, 2016, p. 83-84).

Esse contexto histórico, impulsionado pelo uso de tecnologias de informática e telecomunicações, deu ensejo à gênese do teletrabalho, espécie de trabalho a distância (Macedo; Xerez, 2016, p. 85). Em vista disso, pode-se particularizar referida modalidade de trabalho, qualificada pelo distanciamento físico entre o local de prestação de um serviço e o estabelecimento demandante, como fruto da modernização das relações laborais (Rocha; Muniz, 2013, p. 102).

Já nos anos que inauguram o século XXI, verifica-se a intensificação da adoção do teletrabalho em razão do rápido avanço tecnológico, que permite um contato em tempo real entre empregado e empregador, viabilizando para este maior controle e fiscalização da atuação daquele. Ao mesmo tempo, paradoxalmente, essa facilidade no monitoramento não garante

ao trabalhador o gozo dos mesmos benefícios destinados aos empregados comuns (Cassar; Borges, 2017, p. 35).

No bojo desse dilema, irrompe o cenário de pandemia da Covid-19³, conjuntura em que parte dos trabalhadores é empurrada forçosamente para o trabalho a distância, sobretudo em suas próprias residências – o que pode vir a se concretizar, para muitos, em uma condição permanente –, devido à necessidade de isolamento social visando à contenção da propagação do SARS-CoV-2, vírus contagioso causador da doença. Diante disso, constata-se ser ainda mais importante a interpretação adequada das normas que regulamentam o teletrabalho.

Previamente à abordagem jurídica acerca do teletrabalho e sua regulamentação na legislação brasileira, faz-se pertinente elucidar termos que comumente são aludidos como sinônimos: trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho externo, teletrabalho, *home office* e trabalho em domicílio. Essa singela tarefa visa a demarcar desde logo o objeto específico sobre o qual o presente artigo se propõe a discorrer.

A expressão “trabalho a distância” não impõe dificuldade em ser conceituada, remetendo a qualquer labor caracterizado por um afastamento espacial entre o trabalhador e a fiscalização direta do tomador de seu serviço. Por ser um termo bastante amplo, é tratado como um gênero de trabalho, dentro do qual pode-se identificar várias espécies (Rocha; Muniz, 2013, p. 103).

Uma dessas modalidades de trabalho a distância é o trabalho em domicílio, que se adjectiva pelo desempenho do ofício na residência de seu executor, sem que este esteja sujeito a fiscalização direta ou mantenha contato contínuo com o solicitante da incumbência. Possui origem longínqua na história da humanidade, porquanto independe da informatização e do uso de tecnologias de comunicação (Barros, 2016, p. 209-212).

No que lhe diz respeito, o teletrabalho distingue-se das demais espécies de trabalho a distância pela “[...] presença obrigatória da tecnologia da comunicação e informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho” (Fincato, 2019, p. 62). Devido a esse elemento tecnológico, trata-se de modalidade geralmente relacionada a ocupações que requerem profissionais com maior qualificação (Barros, 2016, p. 213).

Quanto ao aspecto geográfico, cumpre salientar que o teletrabalho, embora sempre prestado fora do estabelecimento do demandante, pode ser consumado em locais diversos, como centros satélites (exclusivos da empresa, mas que não sejam filiais), telecentros (espaços compartilhados com outras empresas) ou até de forma móvel, sem determinação de lugar específico. Na hipótese de ser prestado em domicílio, configura-se o assim chamado *home office*. Assim dizendo, este resulta da combinação entre o teletrabalho e o trabalho em domicílio (Fincato, 2019, p. 64-65).

Trabalho externo, a seu tempo, é aquele realizado a distância pela natureza do ofício, não por mera liberalidade. Este é precisamente o ponto de distinção em relação ao teletrabalho e às demais variantes, que se verificam no caso de ocupações que são apenas circunstancialmente exercidas fora das dependências do estabelecimento empresarial (Lopes; Santos, 2020, p. 248).

3 Em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que a Covid-19, causada pelo coronavírus Sars-Cov-2, passou a caracterizar uma pandemia, conforme noticiado em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812.

Por fim, trabalho remoto corresponde a um simples sinônimo de trabalho a distância, consoante, inclusive, se extrai de umas das definições léxicas do vocábulo “remoto”, relativo ao que está “distante no espaço” (Houaiss; Villar, 2008, p. 645). Todavia, conforme será visto adiante, em razão da ausência de uniformidade terminológica, a única menção ao termo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consta no art. 75-D, no capítulo relativo ao teletrabalho, tratado legislativamente, portanto, como sinônimo deste.

Feitas as devidas distinções, adentra-se a seguir nas disposições normativas concernentes à temática do trabalho a distância, com especial enfoque sobre a regulamentação do regime de teletrabalho no direito brasileiro.

3. DISPOSIÇÕES NORMATIVAS SOBRE TRABALHO A DISTÂNCIA E A DEFINIÇÃO LEGAL DE TELETRABALHO.

Embora o teletrabalho, com suas especificidades – que serão tratadas adiante –, seja um conceito juridicamente novo na legislação brasileira, posto que positivado apenas a partir da Reforma Trabalhista de 2017 (instituída pela Lei nº 13.467/2017), é possível apontar outros institutos juslaborais correlatos, presentes no texto original da CLT, que precederam a regulamentação dessa modalidade de trabalho.

Trazendo uma análise crítica e necessária sobre a regulamentação brasileira do teletrabalho na Consolidação das Leis do Trabalho, destaca-se Melo (2017, p. 404) que assim leciona: o legislador não cumpriu a finalidade de proteção jurídica ao teletrabalhador, uma vez que questões essenciais da relação de trabalho em grande parte remetidas ao contrato entre as partes, o impõem à maioria dos empregados brasileiros a subsunção às ordenais empresariais, sob o receio do desemprego iminente.

Demonstra ainda: a Reforma não atinge os fundamentos da República Federativa do Brasil de preservar a dignidade da pessoa humana e atribuir valor social ao trabalho, art. 1º, incisos III e IV da CF/88 (Melo, 2017, p. 404).

E sintetiza: na regulação do teletrabalho, não se protege o trabalhador como parte hipossuficiente da relação contratual. Ao contrário, se buscou afastar-se a obrigação de o empregador observar o direito constitucional à proteção da jornada, submetendo o trabalhador à uma perigosa hiperconexão digital, sem o correspondente pagamento por parte dos donos da produção, o que não mantém compromisso com a função social da propriedade, art. 5º, inciso XXIII da CF/88 (Melo, 2017, p. 404).

Lopes e Santos (2020, p. 246) identificam o tempo de sobreaviso, previsto no art. 244, § 2º, da CLT, como precursor do trabalho a distância. Referido conceito celetista consiste no período em que o empregado permanece de plantão em sua residência, aguardando ser chamado para trabalhar, sendo remunerado por fração da hora de trabalho ordinária. Conquanto inicialmente destinado aos ferroviários, o sobreaviso passou a ser aplicável, por analogia, a outras categorias de trabalhadores, conforme Súmulas 229 e 428 do TST (Delgado, 2019, p. 1037-1039).

De todo modo, desde a sua edição pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, a Consolidação das Leis do Trabalho já reconhecia a figura do trabalho em domicílio, tratando-o com paridade ao

trabalho realizado no estabelecimento do empregador (conforme redação original do art. 6º da CLT). Por seu turno, o art. 83 da CLT estabelecia a garantia de salário mínimo ao empregado que realizasse trabalho em domicílio, seja em sua habitação ou em “oficina de família” (Brasil, 1943).

Ademais, o texto original consolidado também dispunha sobre “serviço externo”, consoante art. 62, a, da CLT, o qual, posteriormente reformulado e renumerado para art. 62, I, da CLT, passou a tratar de “empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”, os quais seriam excluídos dos direitos relativos à jornada de trabalho (Brasil, 1943).

Já no início da década passada, com a nova redação dada pela Lei nº 12.551/2011, o art. 6º da CLT incorporou expressamente o trabalho a distância à equiparação – acima mencionada – entre o trabalho presencial e o realizado em domicílio, estipulando serem todos passíveis de configurar vínculo empregatício. Ademais, foi incluído ao dispositivo um parágrafo único, reconhecendo a aptidão dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho para a caracterização da subordinação jurídica, tal qual ocorre com os meios pessoais e diretos (Brasil, 1943).

Portanto, ainda que ausente regulação específica para o teletrabalho, pode-se afirmar que a modalidade já era implicitamente abarcada pela inserção de seu gênero – trabalho a distância – no *caput* do art. 6º da CLT, o que é reforçado pela referência do parágrafo único a “meios telemáticos e informatizados”. No mesmo sentido, Delgado (2019, p. 1068) afirma que a existência dos arts. 6º e 62, I, da CLT, por sua “imprecisão e amplitude”, já possibilitavam o enquadramento das novas relações de trabalho que são tratadas como teletrabalho.

Relevante destacar que, mesmo antes da alteração do art. 6º da CLT, a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior do Trabalho já reconhecia a possibilidade de subordinação do trabalho à distância (e especificamente do teletrabalho) e, por consequência, da conformação de relação empregatícia (Rocha; Muniz, 2013, p. 103-104).

A subordinação jurídica é considerada o principal elemento caracterizador da relação de emprego, representando o polo oposto ao poder de direção empresarial e implicando em limitação à autonomia da vontade do trabalhador. Entretanto, referida restrição não retira o caráter objetivo desse fenômeno, uma vez que ele concerne não ao empregado em si, mas à forma de prestação do serviço (Delgado, 2019, p. 348-350).

A peculiaridade, no tocante ao trabalho a distância, consiste no fato de que nessa modalidade laboral a subordinação é atenuada, sendo o excesso de ordens frequentemente substituído por demandas de produtividade. Em todo caso, pode-se constatar a subordinação pela possibilidade de ordenar e de punir (Machado; Zainaghi, 2017, p. 9).

Diante disso, cumpre ainda apontar que a atual redação do art. 6º da CLT absorveu as dimensões objetiva e estrutural da subordinação, as quais foram equiparadas à subordinação clássica, manifestada comumente por ordens diretas e pessoais ao trabalhador. A primeira (objetiva) revela-se pela harmonização da atividade do obreiro aos objetivos da empresa, enquanto a segunda perspectiva diz respeito à vinculação estrutural do trabalhador à dinâmica operativa do empreendimento. É justamente a conciliação dessas três dimensões que possibilita o reconhecimento do requisito da subordinação em contextos laborais marcados

pela ausência de um controle intenso, como o que correntemente se verifica nas espécies de trabalho a distância (Delgado, 2019, p. 352-354).

Pois bem, ainda que o teletrabalho já fosse amparado jurisprudencialmente, a alteração legislativa promovida em 2017 pela reforma trabalhista não apenas inseriu na Consolidação um regramento específico para a modalidade, mas, além disso, lhe atribuiu uma definição legal. Nesse sentido, positivou os contornos – já expostos – até então identificados pela doutrina pátria, embora explicitando um aspecto normalmente não abordado. Segue o texto do art. 75-B da CLT (Brasil, 1943):

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)

Para além da ideia de descentralização do trabalho e do necessário uso de tecnologias de informação e comunicação, o conceito celetista de teletrabalho mitigou o critério geográfico, acolhendo a possibilidade de que o labor seja realizado parcialmente a distância, desde que esta prevaleça. Desse modo, constata-se que um modelo híbrido (semipresencial) também está contido na noção legal de teletrabalho.

Reforçando o estabelecido no *caput* do art. 75-B da CLT, o parágrafo único do dispositivo faz questão de esclarecer que a execução de tarefas presenciais pelo empregado não lhe desnatura enquanto teletrabalhador. De modo inverso, tem-se que, “[...] sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tornar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador” (Delgado; Delgado, 2017, p. 138).

Ademais, insta ressaltar que a reforma trabalhista evidenciou outra característica do teletrabalhador. Embora o teletrabalho seja realizado fora do estabelecimento do empregador, a modalidade foi explicitamente distinguida do trabalho externo pela inserção de um inciso III ao art. 62 da CLT (Reis, 2018, p. 69) – dispositivo relativo ao controle de jornada e que será tratado em tópico apartado, mais adiante –, o que também se verifica da parte final do art. 75-B, *caput*, da CLT.

4. CONTRATO DE TELETRABALHO E ALTERAÇÃO DO REGIME LABORAL

Em seguida à definição legal de teletrabalho, a CLT passa à regulamentação da modalidade, iniciando com as disposições acerca do contrato e da alteração do regime de trabalho. Assim dispõe o art. 75-C da CLT (Brasil, 1943):

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)

§ 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)

A primeira observação relevante, decorrente da interpretação do *caput* do art. 75-C da CLT, vincula-se à inexistência de teletrabalho tácito. Diversamente da regra geral do contrato de trabalho, para a avença daquela espécie de labor a distância há forma previamente estabelecida, expressa e escrita, à qual obrigatoriamente devem se atentar os contratantes (Fincato, 2019, p. 66).

Quanto à alteração do regime de trabalho, as disposições celetistas estabelecem requisitos distintos para o caso de mudança para a modalidade de teletrabalho e para a hipótese de o teletrabalhador passar a exercer suas atividades presencialmente.

Assim, no primeiro cenário a modificação deve ser consensual, exigindo-se acordo entre empregador e empregado, ao passo que a conversão para o trabalho presencial pode ser unilateral, por parte da empresa, desde que concedido prazo mínimo de quinze dias para que seja concretizada a transição de regime, segundo consta, respectivamente, nos §§ 1º e 2º do art. 75-C da CLT (Brasil, 1943).

Antes da reforma trabalhista, já se entendia que a mudança de trabalho presencial para o teletrabalho, além de depender de acordo entre as partes, não poderia acarretar prejuízo para o trabalhador, em virtude dos ditames do art. 468 da CLT⁴ (Barros, 2016, p. 217), o qual estabelece a manutenção da condição mais benéfica nas alterações de contratos individuais de trabalho.

Conforme acima exposto, atualmente o § 1º do art. 75-C da CLT exige apenas acordo mútuo e o respectivo registro para o estabelecimento da modalidade de teletrabalho. Contudo, a supracitada norma do art. 468 da CLT continua a valer, enquanto cláusula geral sobre alteração do contrato de trabalho, impedindo, portanto que a adoção do teletrabalho seja prejudicial ao empregado (Fincato, 2019, p. 66-67).

De forma distinta à regulação da reforma trabalhista brasileira, no direito português a opção pelo teletrabalho é tratada, em algumas hipóteses, como um direito do trabalhador. Diante disso, Lopes e Santos (2020, p. 248-249), com fundamento na abertura da CLT para o direito comparado (conforme art. 8º) e na função social da empresa, defendem, ainda que como medida excepcional, a possibilidade de alteração unilateral, para o regime de teletrabalho, pelo empregado que se encontre em situações análogas às versadas no direito laboral lusitano, visando a garantir-lhe a dignidade.

4 Assim dispõe o *caput* do art. 468 da CLT (Brasil, 1943): “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”.

No que se refere à alteração da modalidade de teletrabalho para o regime presencial, Melo (2017) entende que a previsão inserida pela reforma trabalhista, que dispensa o mútuo consentimento, também viola o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT). Desse modo, também defende que, através de aplicação do direito comparado, seria indispensável a anuência do empregado, bem como a concessão de prazo de 15 dias para retorno às atividades presenciais, em consonância com norma laboral portuguesa.

Por sua vez, não obstante reconheçam o princípio da inalterabilidade lesiva ao empregado, Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 121-122) não entendem haver irregularidade em tese no art. 75-C, § 2º, da CLT, uma vez que afirmam tratar-se de hipótese de *jus variandi*, ou seja, de autorização legal para modificação unilateral do contrato pelo empregador.

De acordo com o que foi exposto no início deste artigo, a pandemia de Covid-19 acarretou um movimento inesperado e imediato de transição de boa parte dos empregados para o trabalho a distância, incluindo o teletrabalho, o que gerou a necessidade rápida de adaptação de um grande contingente de trabalhadores a esse novo regime (Nascimento; Creado, 2020, p. 142).

Poucos dias após a declaração de pandemia da Covid-19 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), o Congresso Nacional promulgou o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconhecendo, com base na Lei de Responsabilidade Fiscal, a ocorrência de estado de calamidade pública. Em seguida, o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre medidas trabalhistas voltadas ao enfrentamento da situação de emergência sanitária, incluindo um capítulo específico para o teletrabalho.

Importante salientar, de antemão, que referido ato normativo não foi votado a tempo pelo Senado Federal, tendo sua vigência encerrada em 19 de julho de 2020, após prorrogação do prazo constitucional⁵. A despeito de a MP 927/2020 não ter sido convertida em lei, seus dispositivos relativos ao teletrabalho – que alteraram parcial e temporariamente a regulamentação celetista da temática – serão abordados neste e nos próximos tópicos do corrente artigo, motivo pelo qual desde já se faz esta pequena apresentação.

Especificamente no que tange ao contrato de teletrabalho, referida medida provisória, em seu art. 4º, *caput*, transferia ao empregador a possibilidade de alterar unilateralmente o regime dos contratos empregatícios, seja para instituir o trabalho a distância ou efetuar a sua reversão, dispensando a prévia anotação na CTPS. Para tanto, também estabelecia prazo exíguo de quarenta e oito horas para a efetivação da mudança de modalidade, conforme art. 4º, § 2º, da MP 927/2020. (Brasil, 2020).

Apesar das limitações que o direito trabalhista impõe a alterações contratuais unilaterais, conforme já exposto, as transitórias restrições promovidas – quanto à dispensa de acordo e de registro prévio para a adoção do teletrabalho, bem como quanto à diminuição do prazo de transição – poderiam ser consideradas razoáveis, em razão do momento de excepcionalidade, marcado pela urgência na adoção de medidas de distanciamento social (Souza Júnior *et al.*, 2020, p. 62).

5 Conforme se verifica em notícia publicada na página do Senado Federal, disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/07/15/senado-deixa-caducar-mp-que-altera-regras-trabalhistas>.

5. RESPONSABILIDADE PELO CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS E ESTRUTURA NECESSÁRIOS AO TELETRABALHO

Considerando o elemento tecnológico inerente ao teletrabalho, conforme explicitado anteriormente, pode-se inferir que a adoção dessa modalidade laboral envolve complexidades não necessariamente presentes na realização de outras espécies de trabalho a distância, exigindo por vezes adaptações que demandam aumento de custos, ao menos inicialmente.

Quando a prestação de serviços se consuma em telecentros ou em centros satélites, parece não haver dúvida de que todo o ônus decorrente da escolha do regime recai sobre o empregador. A incerteza emerge da adesão ao teletrabalho em domicílio, ou seja, ao chamado *home office*, uma vez que, além de este promover um incremento às despesas domésticas, nem sempre o trabalhador possui em sua residência a estrutura necessária à realização de seu labor.

Destarte, acerca da responsabilidade pelos encargos derivados do teletrabalho, o art. 75-D da CLT assim dispõe:

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) (Brasil,1943)

A simples leitura do dispositivo parece abrir margem à possibilidade de que o custeio de equipamentos e infraestrutura possa ser tratado como incumbência do teletrabalhador, caso assim seja definido no contrato. Cassar e Borges (2017, p. 36) aduzem que, “com isso, poderá ser repassado [sic] ao empregado os riscos com sua saúde e com o material do trabalho”.

Sem embargo, o art. 2º, *caput*, da CLT, ao estatuir a definição de empregador, dispõe caber a este a assunção dos riscos da atividade, atributo também conhecido como alteridade (Delgado, 2019, p. 496). Assim, mediante uma interpretação sistemática do art. 75-D da CLT, não há como concluir pela possibilidade de que os custos resultantes do teletrabalho recaiam sobre o empregado, mas, ao revés, que se trata de encargo da empresa (Delgado; Delgado, 2017, p. 139), o que se configura também na hipótese de silêncio do contrato (Fincato, 2019, p. 68).

No mesmo sentido, Miziara (2018, p. 1010-1011) entende que, a despeito da redação confusa e pouco assertiva do art. 75-D da CLT, o reembolso das despesas arcadas pelo teletrabalhador não se traduz em uma faculdade do empregador, mas em uma obrigação, por respeito ao princípio da alteridade. Como reforço argumentativo, cita o Enunciado nº 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Em virtude de sua clareza, reproduz-se abaixo a proposição interpretativa resultante do evento promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)⁶:

6 Enunciado 70 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf.

TELETRABALHO: CUSTEIO DE EQUIPAMENTOS. O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

Nessa toada, o contrato de teletrabalho pode de fato estabelecer que compete ao empregado, por exemplo, adquirir equipamentos ou contratar o fornecimento de serviços necessários à execução de suas tarefas, desde que contenha previsão do devido reembolso do montante despendido pelo trabalhador.

A única possibilidade de não haver a restituição seria a inexistência de acréscimo nas despesas habituais do empregado, uma vez que este somente não deve arcar com gastos extraordinários (Miziara, 2018, p. 1011-1012). Pode-se vislumbrar a hipótese de o teletrabalhador já possuir equipamentos e infraestrutura adequados, porém afigura-se pouco crível um caso em que o teletrabalho não lhe imponha nenhum custo adicional, dado ser inevitável, no mínimo, a elevação no consumo doméstico de energia elétrica.

A falta de assertividade do *caput* do art. 75-D da CLT, que abre margem à insegurança jurídica, contrasta com a legislação estrangeira. O direito do trabalho português, por exemplo, estabelece que caso o contrato silencie, presume-se que tais encargos competem ao empregador (Lopes; Santos, 2020, p. 249).

Já a lei argentina não deixa dúvidas ao dispor que os equipamentos de trabalho e todo o suporte necessário ao desempenho das atividades laborais devem ser fornecidos pelo empregador, o qual também deve compensar os gastos decorrentes do teletrabalho, seja pelo aumento da conectividade ou do consumo de serviços (Krost, 2020).

De todo modo, não há dúvidas de que, consoante o parágrafo único do art. 75-D da CLT, o custeio, quando realizado a título de reembolso, não se incorpora à remuneração do teletrabalhador, porquanto destina-se a viabilizar o trabalho, não sendo fruto deste (Miziara, 2018, p. 1014).

A MP 927/2020 seguia a lógica da previsão celetista, mas trazia expressa permissão para que o necessário registro no contrato fosse realizado em até trinta dias após a alteração do regime, conforme art. 4º, § 3º. Ademais, em razão da premência da mudança para o teletrabalho, o § 4º do art. 4º dispunha que, no caso de o empregado não possuir equipamentos e infraestrutura indispensáveis à execução remota do trabalho, estes poderiam ser fornecidos por comodato ou pagos pela empresa. Se impossível, a jornada seria computada como tempo de trabalho à disposição, ou seja, o trabalhador receberia integralmente o salário, mesmo sem a prestação do serviço (Nascimento; Creado, 2020, p. 144).

Pelo que já foi exposto acerca do custeio, as previsões do art. 4º, § 4º, da MP 927/2020 já eram implicitamente acolhidas pela regulamentação celetista do teletrabalho, em razão do princípio da alteridade. Todavia, pode-se afirmar que a citada disposição da medida provisória, possuía redação mais clara e objetiva que a previsão da CLT, o que privilegiaria a segurança jurídica nas relações trabalhistas.

6. SEGURANÇA E SAÚDE NO MEIO AMBIENTE DE TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

O conceito de meio ambiente não se restringe aos elementos naturais, tendo como um dos seus aspectos, tutelado em âmbito constitucional, o meio ambiente do trabalho (conforme arts. 200, VIII, e 225 da CRFB/88). Este, por sua parte, compreende mais que o mero local onde as atividades laborais são realizadas, abrangendo todas as condições, inclusive imateriais, que, compondo o contexto do trabalho, são passíveis de infligir prejuízos à saúde, física ou psíquica, do trabalhador (Lima; Melo, 2020, p. 7-8). Mais que isso, a Constituição da República estabelece, em seu art. 7º, XXII, o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro (Brasil, 1988).

No que diz respeito à higidez e segurança no meio ambiente laboral do teletrabalhador, a regulação celetista trata apenas do dever de o empregador instruir preventivamente o empregado, o qual, por meio de subscrição em termo de responsabilidade, obriga-se a observar as orientações que lhe foram transmitidas. Nesse sentido, estipula o art. 75-E da CLT, último dispositivo do capítulo relativo ao teletrabalho, que:

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) (Brasil, 1943)

Faz-se premente apontar que, consoante dispõe o art. 154 da CLT, as normas gerais sobre saúde e segurança laborais devem ser observadas em todos os locais de trabalho, bem como que o empregador possui obrigações outras além de meramente instruir seus empregados quanto a prevenção a acidentes ou doenças ocupacionais (dever instituído pelo art. 157, II, da CLT). Em vista disso, o empregador, a título de exemplo, também é responsável por cumprir e fazer cumprir a legislação pertinente a essa matéria, conforme art. 157, I, da CLT (Brasil, 1943).

Ante essa discrepância entre as normas gerais e específicas do teletrabalho, certos autores (Lopes; Santos, 2020, p. 250; Cassar; Borges, 2017, p. 36; Basso; Barreto Junior, 2018, p. 66), ao discorrerem acerca do art. 75-E da CLT, sustentam tratar-se de regra que reflete evidente intuito legislativo de precarizar a relação teletrabalhista, por pretender desonerar o empregador da responsabilidade sobre acidentes laborais, permitindo a transmissão da culpa para o empregado.

Por outro lado, Miziara (2018, p. 1024-1025) e Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 123) entendem que o mero atendimento aos ditames do art. 75-E da CLT não desonera o empregador das responsabilidades relativas à salvaguarda da integridade física e psíquica do teletrabalhador, em especial quanto ao dever de fazer cumprir as normas de segurança e saúde laboral e de fiscalizar o meio ambiente de trabalho, posição abonada pelos Enunciados nº 72 e nº 83 da supracitada 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Nessa toada, compreende-se que:

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 à distância, no formato do teletrabalho, contudo, o referido dispositivo legal há de ser interpretado em sistemática com o art. 157, I e II, CLT. (Cavalcante; Jorge Neto, 2019, p. 123)

Mesmo no que se refere ao dever de instrução sobre os riscos do trabalho, expressamente previsto no art. 75-E da CLT, as orientações devem ser frequentes e não limitadas “[...] à elaboração e entrega ao empregado de um manual de boas práticas, genéricas e estáticas” (Fincato, 2019, p. 69).

Um aspecto intrinsecamente relacionado à higidez laboral no teletrabalho é o chamado direito à desconexão, que representa uma intersecção entre as temáticas deste tópico e do subsequente, referente à jornada de trabalho.

A conexão contínua que por vezes caracteriza o vínculo de teletrabalho pode acabar submetendo o trabalhador a jornadas exaustivas, em razão da indistinção entre o horário de atuação profissional e os momentos dedicados às demandas da vida pessoal e social, o que tende a resultar em prejuízo à saúde laboral. Diante disso, impõe-se a defesa do direito à desconexão, através, principalmente, da limitação da carga horária de trabalho (Macedo; Xerez, 2016, p. 87-88).

O direito à desconexão consiste no direito ao não trabalho, ou seja, à possibilidade de o trabalhador não estar sob o jugo excessivo do empregador, podendo gozar do seu tempo livre para descansar e fazer o que lhe aprouver, sem estar à disposição ou de sobreaviso (Lima; Melo, 2018, p. 11). Trata-se de consectário dos direitos fundamentais ao lazer, à delimitação da duração do trabalho, ao repouso semanal remunerado, ao gozo de férias anuais remuneradas e ao meio ambiente laboral saudável e seguro, declarados, respectivamente, nos arts. 6º e 7º, XIII, XV, XVII e XXII, da Constituição da República (Maffra, 2015, p. 507).

A regulamentação do teletrabalho na CLT, além dos aspectos controversos já apontados, também não se dedicou a versar a respeito do excesso de conectividade e de disponibilidade do teletrabalhador, tampouco se prestou a impor limites expressos à realização de jornadas remotas extenuantes. Do contrário, estabeleceu presunção legal de que referido regime laboral encontra-se fora do âmbito das garantias relativas à jornada de trabalho, o que será matéria do próximo tópico.

Em contraste à normativa celetista, o direito trabalhista português, ao disciplinar sobre o teletrabalho, estabelece a necessidade de respeito à privacidade do trabalhador e aos seus períodos de descanso, bem como de que lhe sejam proporcionadas boas condições de trabalho, no aspecto físico e psíquico (Cavalcante; Jorge Neto, 2019, p. 123). Já na França, a legislação reconhece expressamente o direito à desconexão, intrinsecamente ligado à garantia de qualidade de vida no trabalho (Lopes; Santos, 2020, p. 261), enquanto a recente regulamentação do teletrabalho na Argentina, por meio da Lei nº 27.555/2020, assegura o direito à desconexão digital, dispondo que o teletrabalhador tem o direito de não ser contactado fora do período de sua jornada de trabalho (Krost, 2020).

Em suma, no tocante à saúde e segurança do teletrabalhador, o legislador reformista trouxe apenas previsão atenuada dos deveres dos empregadores, previsto no art. 157 da CLT, parecendo exigir apenas o cumprimento do inciso II, relativo às instruções sobre os riscos e precauções. A despeito dessa falha na regulação pátria do teletrabalho, a doutrina trabalhista entende que, em virtude dos ditames do art. 154 da CLT, os demais deveres das empresas também devem ser cumpridos.

7. O ART. 62 DA CLT E A EXCLUSÃO DOS TELETRABALHADORES DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Além de dedicar um capítulo específico ao teletrabalho – ainda que demasiado sintético e por vezes inadequado, como visto –, a Lei nº 13.467/2017 inseriu na CLT outros dois dispositivos com menção expressa a essa modalidade laboral, quais sejam os arts. 62, III, e 611-A, VIII.

Este último dispositivo legal enseja uma discussão à parte (que não será abordada neste artigo), em razão do seu potencial danoso às condições de trabalho. Isso porque estabelece a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação no que concerne a um rol extenso e desproporcional de direitos, incluindo o teletrabalho (Delgado; Delgado, 2017, p. 254).

Por seu turno, o art. 62, III, da CLT, conteúdo deste tópico, estabeleceu uma terceira espécie de empregados excluídos das normas relativas à jornada de trabalho: o teletrabalhador. Assim, dispõe que os que labutam na modalidade de teletrabalho não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II, do Título II, da Consolidação, que versa sobre a duração do trabalho e estabelece garantias sobre limitação de jornada, pagamento por horas extraordinárias, períodos de descanso e trabalho noturno (Brasil, 1943). Não obstante, o descanso semanal remunerado e a folga em feriados ainda assim são assegurados, dado que regulados por lei específica (Lei nº 605/1949), sendo o primeiro também um direito constitucional, conforme art. 7º, XV, da CRFB/88 (Delgado; Delgado, 2017, p. 133).

Antes de apresentar considerações mais específicas sobre essa questão, faz-se necessário discorrer sinteticamente a respeito de todo o art. 62 da CLT, em especial sobre como o teletrabalho era encarado antes da inclusão do inciso III a esse dispositivo legal.

Até a entrada em vigor das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista em 2017, o art. 62 da CLT (com redação dada em 1994) previa apenas duas hipóteses de exclusão da proteção celetista da jornada laboral: o exercício de atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (inciso I) e os cargos de gestão, direção e chefia (inciso II). No primeiro caso, o fundamento seria a impossibilidade de controle da jornada, ao passo que a razão para a segunda situação residiria no fato de os empregados que exercem funções gerenciais serem investidos de “parcela significativa do próprio poder empregatício” (Delgado, 2019, p. 1066, 1070).

Diante desse cenário normativo, a doutrina majoritária entendia que o teletrabalho estava abarcado pelo art. 62, I, da CLT, sendo uma atividade externa inconciliável com o controle de horários, não estando o teletrabalhador submetido às normas relativas à jornada de trabalho (Maffra, 2015, p. 513). Destarte, além do trabalhador externo propriamente dito, a norma

citada acolhia três outras possibilidades: o tradicional trabalho em domicílio; o *home office*, baseado na tecnologia da informação; e o teletrabalho, também amparado pela informática, mas podendo ser exercido em local diverso da residência do empregado, conforme já esclarecido em tópico anterior (Delgado, 2019, p. 1068).

Com a reforma e a conseqüente adição do inciso III ao art. 62 da Consolidação, o teletrabalho ganhou menção expressa no que se refere à exclusão pretendida pelo preceito legal, mesmo que a rigor a modalidade também possa se enquadrar na hipótese do art. 62, I, da CLT, por configurar-se genericamente como atividade exercida fora do estabelecimento do empregador (Cassar; Borges, 2017, p. 35).

A justificativa para a exceção imposta pelo art. 62, III, da CLT seria a flexibilidade do teletrabalho e a dificuldade no controle da jornada, o que se traduziria na impossibilidade, em regra, de os teletrabalhadores gozarem dos mesmos direitos de que são titulares os trabalhadores presenciais (Delgado; Delgado, 2017, p. 138).

Segundo Delgado (2019, p. 1067), referido dispositivo consiste em uma presunção jurídica relativa, a qual pode ser suplantada pela demonstração da existência de mecanismos aptos a controlar a jornada de trabalho referente à fiscalização e controle de jornada. Em outros termos, o fato de o trabalho ser executado fora das dependências físicas da empresa contratante não implica na inviabilidade de que a sua duração seja coordenada e monitorada, casos que, se provados, acarretam a quebra da suposição normativa estabelecida pela norma celetista.

Embora existam autores que questionem a constitucionalidade do art. 62 da CLT, apontando sua incompatibilidade com o art. 7º, IX, XIII e XVI, da CRFB/88⁷, – dispositivos constitucionais que garantem aos trabalhadores, respectivamente, remuneração maior para o trabalho noturno, limitação da jornada e pagamento de horas extras em valor superior à hora ordinária –, a doutrina majoritária entende ter sido recepcionado o citado dispositivo pela Constituição da República, no que é seguida pela jurisprudência dos tribunais pátrios (Prata; Pragmácio Filho, 2020, p. 327).

A conformação ao texto constitucional decorreria, assim, de o citado dispositivo configurar mera presunção jurídica, não uma discriminação legal (Delgado, 2019, p. 1071). Ademais, mencionada presunção não seria desarrazoada, sob o pretexto de o empregado gozar de grande liberdade para definir seus horários, o que implicaria em um óbice ao controle do tempo laborado (Delgado; Delgado, 2017, p. 138).

Nessa toada, Melo (2017) defende que o art. 62, III, da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, de sorte que sejam excluídos da tutela referida apenas os teletrabalhadores que gozem de total liberdade quanto ao horário de trabalho, ou seja, que não se submetam a qualquer controle de jornada, mas são cobrados, por exemplo, por produtividade ou desempenho. Todavia, mesmo nesses casos, é possível avistar a quebra da presunção normativa quando verificada uma “exorbitante atribuição de atividades”, especialmente se atrelada a prazo preestabelecido, que inevitavelmente demande um excesso de horas laboradas para a sua conclusão (Souza Júnior *et al.*, 2020, p. 67).

Mesmo sem adentrar na discussão acerca da constitucionalidade, pode-se afirmar que a presunção criada pelo art. 62, III, da CLT é demasiado questionável, em razão de pressupor a

7 Outros fundamentos apontados na defesa da não recepção do art. 62 da CLT são o direito ao não-trabalho, como indica Souto Maior (2003, p. 303-304), e a violação ao princípio da proibição do retrocesso social, como defende Krost (2020).

inexistência de controle no teletrabalho, sobretudo hodiernamente. Isso porque o estágio atual de avanço tecnológico implica em uma maior conectividade do empregado com o empregador, de modo que fica difícil conceber um cenário em que não seja viável o controle de horário do teletrabalhador (Lima; Melo, 2018, p. 11).

Esse entendimento é sintetizado nas palavras de Rocha e Muniz (2013, p. 112):

Por conseguinte, em que pese a evolução tecnológica tenha permitido que o contato entre empregado e empregador ocorresse a distância, não impossibilitou que o labor viesse a ser supervisionado, pelo contrário, os novos meios de comunicação permitem que a fiscalização seja realizada, inclusive de forma mais precisa e eficaz (e às vezes disfarçadas a olhos nus), o que não pode ser desprezado pelos operadores do Direito do Trabalho.

Portanto, a presunção legal em relação ao teletrabalho não se justifica, uma vez que os mesmos meios telemáticos que propiciam o exercício indireto do poder diretivo possibilitam o controle (com maior eficiência, inclusive) da duração do tempo trabalhado, ensejando também o pagamento de horas extras aos teletrabalhadores (Almeida; Colnago, 2016, p. 118).

Como consectário do poder diretivo do empregador, entende-se que no direito brasileiro as jornadas controladas constituem a regra geral, sendo a ausência de controle uma exceção (Delgado, 2019, p. 1063-1064). Logo, o tratamento legislativo dado ao teletrabalho implica em uma inversão inadequada da presunção ordinária da CLT, por destoar da realidade contemporânea, marcada pela existência de inúmeros meios de controle da jornada do teletrabalhador.

De modo diverso ao que prevê o direito laboral pátrio, em Portugal não vigora a presunção de que o teletrabalhador seja isento de horário de trabalho, devendo haver, para tanto, acordo escrito (Lopes; Santos, 2020, p. 256).

Além de injustificável, pode-se afirmar que a inserção do inciso III ao art. 62 da CLT era desnecessária, mesmo para os casos de teletrabalho efetivamente não controlados, para os quais a previsão do art. 62, I, da CLT, seria suficiente, como visto acima. Em verdade, a situação anterior à regulamentação era até mais benéfica ao teletrabalhador, dado que o inciso I prevê a obrigatoriedade de registro expresso, na CTPS, da condição de incompatibilidade de fixação de horário, enquanto o inciso III impõe a presunção sem qualquer ressalva.

Veja-se, nesse sentido, que, a despeito da inclusão do inciso III ao art. 62 da CLT, que abrange apenas o teletrabalho, as demais espécies de trabalho à distância, como o simples trabalho em domicílio (descaracterizado de meios telemáticos), gozariam de maior proteção da CLT por estarem abrangidos pelo inciso I, ao mesmo tempo em que logicamente a possibilidade de controle desses regimes é consideravelmente menor.

Por fim, a MP 927/2020 trazia dispositivo que estabelecia não configurarem sobreaviso, tempo à disposição ou regime de prontidão o uso de aplicativos de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado, salvo se previsto em acordo individual ou coletivo (art. 4º, § 5º). Em tese, referida regra somente poderia ser aplicada no caso concreto em que não houvesse controle e fiscalização pelo empregador. Em sendo assim, tratava-se de disposição sem utilidade, dado que a exclusão imposta pelo art. 62, III, da CLT já impossibilitava o pagamento dos citados períodos remunerados (Souza Júnior *et al.*, 2020, p. 67).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto do progresso tecnológico sobre as relações laborais oportunizou a aparição do teletrabalho, modalidade especial de trabalho a distância que vem sendo adotado com mais intensidade nos últimos anos, culminando com a adesão forçada em virtude da pandemia da Covid-19. Em vista disso, o presente artigo propôs-se a discorrer acerca da sua regulamentação atual no direito brasileiro, levando em consideração tratar-se de regime laborativo cujo reconhecimento jurídico precede as alterações promovidas na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017.

Marcado não apenas por ser um labor não presencial, mas, essencialmente, pelo uso de tecnologias de informação e comunicação, o teletrabalho passou a ter uma definição legal, destacando esse aspecto singular e facilitando a sua distinção em relação a outras espécies de trabalho assemelhadas. Contudo, a regulamentação específica da modalidade trouxe modificações legislativas confusas, insuficientes ou que pouco contribuíram para assegurar direitos aos teletrabalhadores, em especial quando comparadas com os textos normativos de outros países.

Enquanto os dispositivos relacionados ao custeio da adoção do teletrabalho perderam a oportunidade de explicitar a responsabilidade do empregador, entendimento que já vigorava, por força do princípio da alteridade, o tratamento legislativo em matéria de saúde e segurança do teletrabalhador sequer afirma os mesmos cuidados estabelecidos pela CLT para os demais empregados. Ademais, também não aborda questões inerentes à modalidade, como a hiperconectividade e o direito à desconexão.

Ainda assim, o ponto mais controverso reside no art. 62, III, da CLT, ao estipular que o teletrabalho se presume não controlado, afastando-o então das garantias celetistas relativas à jornada de trabalho e impondo ao empregado o ônus de comprovar a existência de controle e fiscalização pelo empregador.

Não obstante, diante do mencionado contexto tecnológico contemporâneo – que tende a se intensificar nos próximos anos (com o aumento da conectividade proporcionada pelo 5G) –, marcado por inúmeras possibilidades e meios diversos de se efetuar o monitoramento das horas laboradas pelo teletrabalhador, o mais adequado seria que ao teletrabalho fosse atribuída a presunção de ser uma jornada controlada, como é a regra no direito trabalhista brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 42, v. 169, p. 113-126, maio/jun. 2016. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/2016_almeida_daniela_teletrabalho_direito.pdf. Acesso em: 16 mar. 2021.

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

BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/pdf>. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 6 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 mar. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 mar. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 112-124, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 8 mar. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 14 mar. 2021.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. 3. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

KROST, Oscar. **Teletrabalho na Argentina e no Brasil**: tão perto, mas tão longe. 2020. Disponível em: <https://amatra12.org.br/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe/>. Acesso em: 25 mar. 2021.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Revista Nova Hileia**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 1-22, mar. 2020. Disponível em: <http://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1698>. Acesso em: 16 mar. 2021.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. O teletrabalho e a limitação da exploração do trabalho sem fim: a utilização das legislações portuguesa e francesa para colmatar as lacunas normativas e ontológicas da CLT. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, v. 2, n. 3, p. 243-266, out. 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/61>. Acesso em: 16 mar. 2021.

MACEDO, Priscilla Maria Santana; XEREZ, Rafael Marcílio. A sociedade da informação e o teletrabalho: considerações sobre a jornada extraordinária de trabalho. **Rev. do Dir. do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 2, n. 1, p. 77-92, jan./jun. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/529>. Acesso em: 25 mar. 2021.

MACHADO, Costa (org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2017.

MAFFRA, Márcia Vieira. Direito à desconexão no universo do trabalho. In: GUERRA, Giovanni Antônio Diniz; VASCONCELOS, Ricardo Guerra; CHADI, Ricardo (org.). **Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: FUMARC, 2015. v. 2. p. 505-520. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em: 16 mar. 2021.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na CLT pós-reforma trabalhista. In: MELO, Raimundo Simão; ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017, p. 404.

MELO, Geraldo Magela. **O teletrabalho na nova CLT**. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 25 mar. 2021.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 4, n. 6, p. 1007-1030, 2018. Disponível em: http://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 8 mar. 2021.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; CREADO, Raíssa Stegemann Rocha. O direito à desconexão no período de home office: análise dos impactos da quarentena pelo Covid-19 na saúde do trabalhador. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, v. 6, n. 1, p. 131-149, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/10040#:~:text=Para%20tanto%2C%20a%20pesquisa%20tra%C3%A7a,quando%20negligenciado%20o%20direito%20%C3%A0>. Acesso em: 16 mar. 2021.

PRATA, Marcelo Rodrigues; PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. Incidência do art. 62 da CLT em tempos de coronavírus. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (org.). **O direito do trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 325-339.

REIS, Suzéte da Silva. Da insegurança jurídica à precarização das relações de emprego: os impactos da reforma trabalhista. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 55-73, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/4156/0>. Acesso em: 20 mar. 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p. 101-115, jan./dez. 2013. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27195/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 mar. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 8 mar. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de *et al.* **Medida Provisória 927/2020**: comentada artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.

Dados do processo editorial

- Recebido em: 24/01/2021
- Controle preliminar e verificação de plágio: 06/05/2021
- Avaliação 1: 23/08/2021
- Avaliação 2: 11/11/2021
- Decisão editorial preliminar: 08/05/2022
- Retorno rodada de correções: 10/05/2022
- Decisão editorial/aprovado: 06/11/2022

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2