

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONSIDERATIONS ABOUT TELEWORKING IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC CAUSED BY THE NEW CORONAVIRUS CONSIDERING THE WORKER'S HEALTH AND SAFETY RULES

Ricardo José Macedo De Britto Pereira ¹
Denise Arantes Santos Vasconcelos ²

Resumo

O artigo examina a evolução histórico-legislativa do teletrabalho no direito brasileiro, a regulamentação do teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, a ampliação dessa modalidade durante a pandemia do novo coronavírus e as recomendações do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho acerca da proteção à saúde dos teletrabalhadores. O problema refere-se à adequação dessa regulamentação às demais normas trabalhistas e constitucionais vigentes, especialmente àquelas que tratam da proteção à saúde do trabalhador. Concluiu-se, com base em pesquisa bibliográfica, que as normas sobre o teletrabalho devem ser interpretadas à luz das normas de proteção à saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Direito do trabalho, Teletrabalho, Reforma trabalhista, Saúde do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The article examines the historical-legislative evolution of teleworking in Brazilian law, the teleworking regulation introduced by Law 13467 of July 13, 2017, the expansion of this modality during the pandemic of the new coronavirus and the recommendations of the Public Prosecutor's Office Labor and the International Labor Organization about teleworkers' health. The problem refers to the adequacy of this regulation to the other labor and constitutional rules, especially those dealing with the protection of workers' health. It was concluded, based on bibliographic research, that the rules on teleworking must be interpreted considering constitutional rules about protection of the teleworkers' health.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Labor law, Teleworking, Labor reform, Worker health

¹ Professor titular do Mestrado das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário UDF

² Graduada em direito pelo Uniceub e aluna do Mestrado de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Advogada.

1. Introdução

O presente artigo propõe uma análise do teletrabalho visando a examinar a problemática da regulamentação do referido instituto introduzido pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), com foco no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus, em que houve o crescimento da adoção dessa modalidade. O problema que se pretende examinar diz respeito à verificação da adequação da referida regulamentação às demais normas trabalhistas e constitucionais vigentes, especialmente àquelas que tratam da proteção à saúde do trabalhador, como o artigo 7º, XXII, da Constituição da República, tendo como relevante dado as pesquisas apresentadas pela OIT, realizadas pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)* em 2020. Essas pesquisas constataram que empregados em teletrabalho estão realizando mais horas extras em casa do que realizariam se estivessem laborando nas dependências da empresa, a sugerir impactos na saúde física e mental desses trabalhadores.

A metodologia adotada foi a pesquisa bibliográfica e o texto aborda capítulos que tratam dos seguintes aspectos: conceito e definição do teletrabalho; evolução histórico-legislativa do teletrabalho no Brasil; a regulamentação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 11.467/2017 (Reforma Trabalhista); o teletrabalho no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus - visando a eliminar os elementos físicos, ergonômicos e mentais que podem afetar negativamente a saúde do trabalhador e que estejam diretamente relacionados com a segurança e com a higiene do trabalho. A partir desses dados e análises, examinaremos os impactos da regulação do instituto e da sua adoção na saúde do teletrabalhador.

2. Conceito e definição de teletrabalho

Em sua concepção etimológica, a palavra teletrabalho significa trabalho à distância (*tele*, do grego, significa “longe”, “à distância”).

No Direito do Trabalho, a terminologia teletrabalho é utilizada para definir o trabalho realizado fora das dependências do empregador, mediante a utilização de meios telemáticos. Na lição de Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1064), o teletrabalho pode ser realizado em distintos locais que permitam a “utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.).”

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 327), ao tratar do teletrabalho, afirma que “essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental.”

Acrescenta a doutrinadora que “esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento”, sendo executado “por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.”

De acordo com Rodrigues Pinto (2000, p. 133), o conceito de teletrabalho é “o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador da energia pessoal.” Complementa o jurista que “o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define teletrabalho como aquele realizado fora da empresa e que permita “a separação física entre o local de produção ou de execução da prestação de trabalho e o local onde funciona a empresa, mediante recurso de tecnologias que facilitam a informação e a comunicação” (telemática).” (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 8).

Do ponto de vista do local de sua prestação, percebe-se que o teletrabalho não precisa ser realizado no domicílio do empregado, mas se caracteriza pelo labor prestado fora das dependências da empresa. Desse modo, não é correto afirmar que teletrabalho e o *home office* sejam a mesma coisa, mas é possível afirmar que o *home office* será teletrabalho quando o comando, a execução, o controle e a entrega do resultado ocorrerem mediante a utilização de meios telemáticos.¹

Sob o viés da forma como o teletrabalho é prestado, ou seja, mediante a utilização de meios telemáticos, José Afonso Dallegrave Neto (2014, p. 8) esclarece:

A expressão telemática nasce da combinação da telecomunicação com a informática. Assim, são exemplos: a internet, a intranet, a webcam, o celular, o Skype, o WhatsApp, o Viber, a teleconferência, o MSN, dentre outros. São, pois, todos os serviços de transmissão de informação à distância - texto, imagem e som - que se utilizam da telecomunicação (telefonia, fax, fibras óticas, satélite) e da Informática (PCs, softwares, redes). Logo, chega a ser pleonasma dizer: “meios telemáticos e informatizados”.

Compreendida essa questão terminológica e conceitual do teletrabalho, passa-se a examinar a evolução histórico-legislativa do teletrabalho no direito brasileiro, a regulamentação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 11.467/2017 (Reforma Trabalhista), o crescimento dessa

¹ Telemática é o conjunto de tecnologias da informação e da comunicação resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras óticas etc.) e da informática (computadores, periféricos, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos texto, imagem e som), em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do Planeta. Fonte: Wikipedia. Telemática. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica>. Acesso em: 15 abr. 2021.

modalidade durante a pandemia causada pelo novo coronavírus, para ao final examinarmos os efeitos do teletrabalho na saúde dos trabalhadores submetidos a essa modalidade no contexto atual do Brasil, considerando as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, especialmente o artigo 7º, XXII, da Constituição da República.

3. Evolução histórico-legislativa do teletrabalho no Brasil

Para melhor compreendermos a evolução histórica do teletrabalho, importante examinarmos brevemente a evolução do modelo de produção capitalista clássico (fordismo/taylorismo) para o modelo de produção pós-industrial (toyotista/ohnista) e, finalmente, analisarmos o mundo do trabalho na conjuntura capitalista da virada dos séculos XX e XXI, levando-se em consideração os três principais fatores ocorridos a partir de 1970, segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 36): a terceira revolução tecnológica, o processo de reestruturação empresarial e a acentuação da concorrência capitalista no plano internacional.

A respeito do modelo de produção capitalista clássico (fordismo/taylorismo), José Afonso Dallegrave Neto (2014, p. 8) assevera:

Na estrutura fordista o trabalho é fragmentado sendo construído em série e sem grandes modificações de seus modelos standard. A produção é estocada e a empresa é verticalizada, controlando todas as áreas e fases da produção num único local geográfico, desde a matéria-prima até o transporte dos seus produtos. Quanto maior a empresa, melhor (“the big is beautiful”). O gerenciamento e o controle de qualidade estão centralizados na pessoa de um superior hierárquico.

A partir de 1970, o fordismo entra em declínio, dando espaço para o surgimento de um novo modelo de produção, sintetizado pelas expressões toyotismo e ohnismo. Maurício Godinho Delgado (2015, p. 47) anota quanto ao ponto:

No cenário da forte crise econômica então desencadeada no Ocidente, com a exacerbação da concorrência interempresarial e mundial, inclusive com a célere invasão, naqueles anos, do mercado econômico europeu e norte-americano pelo novo concorrente japonês, tudo associado ao desenvolvimento da chamada terceira revolução tecnológica e das condições macropolíticas então desfavoráveis ao Estado de Bem-Estar Social, passa-se a assistir à incorporação de novos sistemas de gestão empresarial e laborativa. Entre esses, o que produz maior impacto, sem dúvida, é aquele apelidado de toyotismo ou ohnismo.

Assim, a linha de montagem tradicional, que tem como símbolo maior o fordismo/taylorismo, passar a perder força para o toyotismo/ohnismo, que visava “elevar a produtividade do trabalho e a adaptabilidade da empresa a contextos de alta competitividade no sistema econômico” (DELGADO, 2015, p. 48) em um contexto em que a demanda do mercado

consumidor era insuficiente. Assim, a produção em massa e a estocagem, características principais do fordismo/taylorismo, passam a ser um problema para as empresas. Para solucionar esse impasse, o toyotismo propunha “a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa-polo” (DELGADO, 2015, p. 48). A ideia do toyotismo era, portanto, a de “empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado” (DELGADO, 2015, p. 48).

Assim, no contexto da transformação dos modelos de produção capitalista e das inovações tecnológicas que se seguiram, iniciadas nas últimas décadas do século XX e que inauguraram a terceira revolução industrial, novas formas de trabalho surgiram a partir das metamorfoses do toyotismo e da globalização neoliberal, culminando com o crescimento dessa nova modalidade de trabalho: o teletrabalho. A respeito do assunto, vale a pena destacar a abordagem de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 37-38):

O primeiro grupo de fatores (inovações e alterações tecnológicas) tem caráter preponderantemente estrutural. Envolve significativas inovações e aperfeiçoamentos no campo da tecnologia, que afetam de modo direto o processo de realização do trabalho, a estrutura interna do empreendimento empresarial e até mesmo a configuração de aspectos relevantes do sistema capitalista.

Tais aperfeiçoamentos e inovações, por sua profundidade, têm sido denominados de terceira revolução tecnológica do capitalismo. Seus pontos mais notáveis consistem nas conquistas da microeletrônica, da robotização, da microinformática e das telecomunicações.

Esses avanços, isoladamente e em seu conjunto, agravaram a redução de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, aprofundando o desemprego deflagrado pela crise econômica de meados dos anos 1970. Além disso, criaram ou acentuaram formas de prestação laborativa que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios – por exemplo, o teletrabalho e o escritório em casa (home-office).

Em acréscimo, esses aperfeiçoamentos e inovações tecnológicas mitigaram, em inúmeros segmentos, as antes impermeáveis barreiras do espaço e do tempo, propiciando modalidades inusitadas de conexões interempresariais nos diversos países e, até mesmo, ao longo do globo.

Feito esse resgate histórico, importante analisarmos, paralelamente, a evolução da legislação brasileira sobre o teletrabalho.

A CLT editada em 1943 já regulava, em seu artigo 6º, o tradicional trabalho em domicílio, forma clássica de trabalho no período pré-industrial. Conforme se assinala, o trabalho no domicílio era comum “a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras etc.” (DELGADO, 2018, p.

1.064). O dispositivo dispunha que, estando presentes os requisitos do vínculo de emprego, não haveria distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele executado no domicílio do empregado.² O jurista Evaristo de Moraes Filho (1994, p. 74) conceitua o trabalho em domicílio clássico como sendo “o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou em local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador (...)”

Oportuno destacar que quando a CLT entrou em vigor, em 1943, o contexto tecnológico mundial e nacional era absolutamente distante do atual. Para que tenhamos essa dimensão, vale relembrar que a fibra ótica foi inventada em 1952 e que o primeiro computador pessoal produzido em larga escala foi lançado pela IBM em 1975³, a evidenciar que o teletrabalho, marcado pela utilização de meios telemáticos, muito se distancia do trabalho em domicílio clássico regulado pela redação original da CLT.

Em 1994 foi editada a Lei nº 8.966, que alterou a redação do artigo 62 da CLT para acrescentar o inciso I à referida norma, estabelecendo que os trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não se submetem às regras relativas à jornada de trabalho previstas no Capítulo II (Da Duração do Trabalho) do Título II da CLT. A referida norma será relevante quando analisarmos, mais adiante, a regulação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 13.467/2017.

A respeito da referida alteração legislativa, é pertinente salientar que, não obstante possa se admitir que o artigo 62, I, da CLT estabelece uma presunção de não submissão do empregado que realiza atividade externa ao controle de jornada, conforme defende Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1.062-1.064), a referida presunção é relativa e admite prova em contrário, ou seja, deve-se levar em consideração o princípio da primazia da realidade, mediante a verificação, no caso concreto, da possibilidade do empregador controlar e mensurar a jornada de trabalho do empregado, conforme inclusive se consolidou a jurisprudência trabalhista a respeito do tema.⁴

² Consolidação das Leis do Trabalho - Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (redação da CLT de 1943, já revogada). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

³ Wikilivros. **A evolução tecnológica. A era das invenções**. Versão publicada em 2 ago. 2017. Disponível em: https://pt.wikibooks.org/wiki/A_evolu%C3%A7%C3%A3o_tecnol%C3%B3gica/A_era_das_inven%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 8 dez. 2020.

⁴ "RECURSO DE EMBARGOS. MOTORISTA DE CAMINHÃO. TRABALHO EXTERNO. PERÍODO DE TRABALHO TODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 12.619/2012. RASTREAMENTO VIA SATÉLITE. HORAS EXTRAS. Nos termos do artigo 62, I, da CLT, apenas os empregados que desenvolvem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho não têm direito às horas extras. Em outras palavras, **a simples possibilidade de a empresa controlar o tempo no qual o trabalhador se encontra à sua disposição afasta a**

De acordo com o texto da lei (art. 62, I, da CLT), estarão excluídos do regime de horas extras somente os casos em que o trabalho realizado pelo empregado não é passível de qualquer controle. José Afonso Dallegrave Neto (2014, p. 21), ao tratar do referido dispositivo, assevera “é irrelevante a opção formal do empregador em não querer controlar. O que importa investigar no caso concreto é a (im)possibilidade de controle daquela espécie de trabalho à distância.”

Voltando às normas que regulam especificamente o teletrabalho, destaca-se que em 1996, a OIT editou a Convenção nº 177 (1996), visando estabelecer normas de aplicação geral em relação às condições de trabalho em domicílio. É preciso dizer que a referida convenção, não obstante seja uma norma internacional relevante sobre o tema, não abrange, em seu conteúdo, as novas modalidades de trabalho remoto que surgiram a partir das mudanças tecnológicas que se desenvolveram com maior intensidade a partir do final do século XX.

Com o desenvolvimento e a implementação dessas novas tecnologias, que contribuíram sobremaneira para a terceira revolução industrial, como acima já destacado, o teletrabalho surge como uma nova forma de trabalho que combina a distância física entre o trabalhador e as dependências físicas da empresa, com a utilização de meios telemáticos de controle e execução do serviço, estabelecendo uma nova dinâmica entre os sujeitos da relação de trabalho, com o predomínio do trabalho intelectual sobre o manual, longe da presença física do empregador.

Constata-se, ainda, que a realização do trabalho fora das dependências do empregador por meios telemáticos possibilitou a redução dos custos de produção (MAÑAS, 2003, p. 14), de modo que a referida modalidade de trabalho tornou-se atrativa para as empresas, gerando maior disseminação do teletrabalho que, por demandar a utilização de meios telemáticos de produção, passou a ser realizado necessariamente por pessoas com acesso digital e integradas no ambiente tecnológico.

Dentro desse contexto, de surgimento e crescimento do teletrabalho a partir do final do século XX, verifica-se que até o ano de 2011, não havia regulação brasileira específica relacionada ao teletrabalho. Sobreveio, então, a Lei nº 12.551/2011 e modificou a redação do

incidência do mencionado artigo, não cabendo perquirir acerca da efetiva existência de fiscalização da jornada de trabalho cumprida. Ademais, é entendimento no âmbito deste Tribunal que **o rastreamento via satélite, diferentemente do tacógrafo, viabiliza o controle da jornada de trabalho do empregado motorista, porquanto se realiza por meio de aparelho que capta sinais de GPS e permite a transmissão de dados como a localização exata do veículo, tempo no qual ficou parado, bem como a velocidade em que trafega.** Há precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. [...]” (E-ED-RR-61500-45.2012.5.17.0003, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 08/03/2019).

caput do artigo 6º da CLT⁵ para explicitar que não haveria distinção entre “o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e realizado à distância”, acrescentando, ainda, no parágrafo único do referido dispositivo, o seguinte: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 1.062-1.064), a alteração legislativa promovida pela Lei nº 12.551/2011 aperfeiçoou o espectro normativo do artigo 6º da CLT, pois o artigo 6º, *caput*, da CLT “incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-se, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica)”. Assim, a nova redação do dispositivo permite que haja o reconhecimento da subordinação exigida pelo artigo 3º da CLT⁶, desde que comprovados o controle e a supervisão do trabalho por meios telemáticos.

Na mesma linha, o professor Dallegrave Neto (2014, p. 19) destaca que “se há controle telemático, presume-se a subordinação jurídica do trabalhador”, assentando, ainda, ao tratar da nova redação do artigo 6º, da CLT, que “a lei não contém palavras ociosas e a mens legis acena para um upgrade”, uma vez que a ementa da Lei 12.551/2011 é taxativa ao esclarecer que o referido dispositivo tem por objetivo equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.

A linha doutrinária acima, com a qual compartilhamos, se coaduna com a própria justificativa utilizada pelo deputado Eduardo Valverde, autor do Projeto de Lei n. 3.129/2004, que deu origem à nova redação do artigo 6º da CLT. Veja-se:

A revolução tecnológica e as transformações do mundo do trabalho exigem permanentes transformações da ordem jurídica com o intuito de apreender a realidade mutável.

O tradicional comando direto entre o empregador ou seu preposto e o empregado, hoje, cede lugar ao comando à distância, mediante o uso de meios telemáticos, em que o empregado sequer sabe quem é o emissor da ordem de comando e controle. O Teletrabalho é realidade para muitos trabalhadores, **sem que a distância e o desconhecimento do emissor da ordem de**

⁵Consolidação das Leis do Trabalho - Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

⁶Consolidação das Leis do Trabalho – Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 dez. 2020.

comando e supervisão, retire ou diminua a subordinação jurídica da relação de trabalho.⁷

Assim, é possível concluir que o labor na modalidade teletrabalho poderá caracterizar a relação de emprego, pois a lei equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

A esse respeito, destacam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 137):

(...) os pressupostos da relação de emprego no teletrabalho sempre puderam, assim, ser aferidos da situação concreta posta em análise com o simples concurso dos elementos fático-jurídicos inseridos no caput do art. 3º da CLT (trabalho por pessoa natural; prestado com não eventualidade, onerosidade e subordinação) e também no caput do art. 2º da CLT (trabalho igualmente prestado com pessoalidade). A nova regra inserida no art. 6º da CLT somente veio explicitar a amplitude, complexidade e modernidade do conceito jurídico de subordinação.

Desse modo, presente na relação de trabalho o comando e o controle por meios telemáticos, há a subordinação jurídica que, juntamente com os demais requisitos do artigo 3º da CLT, caracteriza o vínculo de emprego.

4. A regulamentação do teletrabalho introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

Seguindo a evolução legislativa sobre o teletrabalho, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu, no título relativo à duração do trabalho, um novo capítulo regulando especificamente o referido instituto. Além disso, a Reforma Trabalhista introduziu o inciso III do artigo 62⁸, que ressalva os teletrabalhadores da incidência das regras protetivas relacionadas à duração do trabalho.

Examinando a nova regulamentação trazida pela Reforma Trabalhista, observa-se que o artigo 75-B da CLT⁹ define teletrabalho como aquele prestado “preponderantemente

⁷ Projeto de Lei nº 3.129/2004 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=76DED0D6D1AB8EE378BFEB2C091F5554.proposicoesWebExterno2?codteor=201909&filename=PL+3129/2004. Acesso em: 9 dez. 2020.

⁸ Consolidação das Leis do Trabalho - Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

⁹ Consolidação das Leis do Trabalho - 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

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”. Em seu parágrafo único, o dispositivo explicita que o comparecimento do empregado nas dependências da empresa para a realização de atividades “específicas” e que “exijam” a sua presença física não é suficiente para descaracterizar o regime de teletrabalho, sendo possível interpretar que esse comparecimento do empregado na empresa não pode ser habitual.

De acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 138), “sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho”.

Já o artigo 75-C¹⁰ da CLT, também introduzido pela Reforma Trabalhista, determina que o labor em teletrabalho deve constar em “contrato individual de trabalho”, sendo possível a “alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes”, bem como explicita a possibilidade de alteração unilateral do regime de teletrabalho para o presencial, “por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias”, também desde que haja o correspondente registro em aditivo contratual.

Em relação ao referido dispositivo, é preciso que haja a interpretação sistemática da norma, que não pode ser considerada de forma isolada. Carlos Maximiliano (2011, p. 104) ensina que “consiste o Processo Sistemático em comparar o dispositivo sujeito a exegese com outros do mesmo repositório ou de leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto”. Desse modo, se estiverem estabelecidos os requisitos do vínculo de emprego, a aplicação do artigo 75-C deve sempre considerar o disposto nos artigos 9º e 468 da CLT, que impede a alteração unilateral prejudicial ao trabalhador, sob pena de nulidade da alteração.

Da mesma forma, a regra do artigo 75-D¹¹, que prevê que a responsabilidade pela “aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da

comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

¹⁰ Consolidação das Leis do Trabalho - Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

¹¹ Consolidação das Leis do Trabalho - 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.

infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito” também deve ser interpretada sistematicamente. De fato, o referido dispositivo deve ser interpretado em harmonia com o artigo 2º, *caput*, da CLT, que atribui ao empregador os riscos da atividade econômica na relação de emprego e consagra o princípio da alteridade, que transfere ao empregador todos os riscos inerentes à atividade empresarial. Assim, presentes os requisitos da relação de emprego, o empregado não pode ser responsabilizado pelos custos relativos ao teletrabalho.

A respeito do referido dispositivo, vale a pena transcrever a lição de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 139):

Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, *caput*, da CLT, enfatiza ser empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço" (grifos acrescidos). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, *caput*, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.

Relevante, ainda, destacar que o parágrafo único do artigo 75-D, ao dispor que as utilidades relativas à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para prestação do trabalho remoto não integram a remuneração do empregado, também deve ser interpretado levando em consideração o disposto no artigo 458, § 2º, inciso I, da CLT.¹² Extrai-se deste dispositivo, que a utilidade fornecida pelo empregador não integrará a remuneração, desde que não seja fornecida a título contraprestativo ou retributivo. Caso contrário, ou seja, se a utilidade for fornecida pelo empregado como retribuição pelo serviço prestado, terá natureza salarial e integrará a remuneração do empregado.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 dec 2020.

¹² Consolidação das Leis do Trabalho - Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (...)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

Relativamente ao comando introduzido pelo artigo 75-E¹³, que impõe ao empregador o dever de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”, importante destacar que a norma, de certa forma, reproduz o comando inserto no artigo 157, inciso II, da CLT¹⁴, segundo o qual compete às empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.” Ademais, o artigo 157 da CLT insere outras obrigações em seus incisos I, III e IV que são imputáveis aos empregadores, sendo que a norma não exclui os empregados em regime de teletrabalho da referida proteção.

O parágrafo único do artigo 75-E da CLT, por sua vez, prevê que o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade se comprometendo em manter um adequado meio ambiente de trabalho, segundo as instruções dadas pelo empregador. Entretanto, não parece possível concluir que a consequência jurídica dessa exigência seria a de exonerar o empregador de sua responsabilidade em assegurar um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado aos seus empregados, haja vista o disposto no próprio *caput* do artigo 157 da CLT, acima mencionado, e no artigo 225 da Constituição Federal¹⁵, que garantem aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado, como bem ressalta Raimundo Simão de Melo (2013, p. 35):

O mais fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para a existência e gozo dos demais direitos humanos. Mas esse direito, conforme assegura nossa Constituição Federal no art. 225, requer vida com qualidade e, para que o trabalhador tenha vida com qualidade, é necessário que se assegurem seus pilares básicos: trabalho decente e em condições seguras e salubres.

¹³ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 dez. 2020.

¹⁴ CLT. Art. 157 - Cabe às empresas:

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

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

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

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

¹⁵ Constituição Federal - Art. 225: Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 8 dez. 2020.

Assim, o que o novo dispositivo parece indicar é que os empregados em regime de teletrabalho, por estarem distantes da fiscalização física e diária do empregador, devem observar de forma mais ostensiva as normas referentes a saúde e segurança do trabalho.

Quanto à jornada de trabalho, o artigo 62, III, da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, ressalva os empregados em regime de teletrabalho da incidência das normas protetivas relativas à duração do trabalho previstas na CLT. Assim, o referido artigo equipara, de certo modo, os empregados em regime de teletrabalho (art. 61, III) aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho (art. 61, I, CLT) e também aos exercentes de cargos de gestão.

Entretanto, assim como acontece em relação aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, é possível concluir que a nova regra estabelece apenas uma presunção jurídica relativa, que pode ser desconstituída por prova em contrário. Ou seja: a exemplo dos empregados enquadrados no artigo 62, I, da CLT, a definição da submissão ou não do empregado em regime de teletrabalho às regras relativas à duração do trabalho deve levar em consideração o princípio da primazia da realidade, mediante a verificação da possibilidade de controle e mensuração da jornada de trabalho do empregado.

Contudo, ainda que em alguns casos realmente o controle de jornada não seja possível, pela característica da atividade do empregado, a realidade tem mostrado que a mobilidade proporcionada pelo avanço da tecnologia e das redes de comunicação fez emergir novas formas de controle pelo empregador, muitas vezes mais acintosas.

Ao discorrer sobre esse assunto, Dallegrave Neto (2014, p. 9) pontua o seguinte:

Com a tecnologia que temos à disposição é possível um monitoramento mais intenso e efetivo do que aquele presencial e visual. Hoje temos softwares que controlam o momento exato em que o PC foi ligado, desligado e quantos toques foram dados no teclado. Também é possível, com o uso de uma webcam e programas como o do Skype, filmar integralmente o trabalhador à distância. A possibilidade de controle e aproximação é tamanha que a preocupação jurídica já atinge outra seara, a dos limites de invasão à privacidade e intimidade do trabalhador.

Desse modo, é importante que haja sempre uma análise sistêmica do regulamento do teletrabalho inserido pela Lei nº 13.467/2017 com as demais normas trabalhistas, bem como em face dos direitos fundamentais e sociais previstos na Constituição Federal e nas normas internacionais que regulam o tema. Em relação à duração do trabalho, por exemplo, não se pode desconsiderar o artigo 7º, XIII, da Constituição – que estipula a duração do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais – e tampouco os direitos fundamentais ao lazer (artigo 6º, *caput*, da Constituição Federal) e ao respeito à vida privada (artigo 5º, X, da

Constituição Federal), que consagram o direito ao “não-trabalho” ou o “direito à desconexão”, que já tem sido debatido nos tribunais brasileiros e em países com inegável avanço na proteção ao trabalhador, como é o caso da França.

É importante salientar que a sobrecarga de trabalho para os teletrabalhadores culmina no desrespeito ao direito de se desconectarem de suas atividades laborativas e no surgimento de doenças cada vez mais prementes no mundo pós-moderno – sejam físicas ou psíquicas – causadas por excesso de trabalho.

5. O teletrabalho no contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus – nota técnica do Ministério Público do Trabalho (MPT) e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – proteção à saúde dos teletrabalhadores.

A pandemia causada pelo novo coronavírus exigiu da sociedade a adoção de medidas de isolamento e de distanciamento social visando a frear a disseminação do novo agente patogênico. Antes da pandemia, o IBGE anunciou, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão “contínua”. Em junho de 2020, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país.¹⁶

Os dados acima indicam, portanto, que houve, no contexto da pandemia, o aumento exponencial do labor na modalidade teletrabalho. Além disso, muitas empresas têm anunciado que pretendem expandir consideravelmente o teletrabalho no período pós-pandemia.¹⁷

O Ministério Público do Trabalho (MPT), atento ao aumento súbito e extraordinário do teletrabalho e preocupado com as condições em que essa modalidade de trabalho tem sido realizada, emitiu nota técnica¹⁸ apontando 17 (dezessete) recomendações às empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública que possuem empregados em regime de teletrabalho, visando a garantir a proteção à saúde física e mental desses trabalhadores.

¹⁶ OLIVEIRA, Nelson. O teletrabalho na pandemia. **Agência Senado**. Brasil, 24.7.2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 9 dez. 2020.

¹⁷MARTINS, Isadora. Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia. **Correio Braziliense**. Brasil, 5.7.2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoeformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 9 dez. 2020.

¹⁸ NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020 do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2020.

Dentre as principais recomendações do MPT, destaca-se a responsabilidade do empregador pela infraestrutura necessária para que o empregado possa realizar o teletrabalho, bem como o dever de cuidado do empregador com as condições em que o teletrabalho é exercido (meio ambiente de trabalho), visando a eliminar os elementos físicos, ergonômicos e mentais que podem afetar negativamente a saúde do trabalhador e que estejam diretamente relacionados com a segurança e com a higiene do trabalho.

O MPT recomenda, ainda, que o empregador esteja atento às relações interpessoais no ambiente de trabalho, que realize *feedbacks* dos trabalhos executados e que garanta pausas e intervalos para descanso, repouso e alimentação, no intuito de impedir as sobrecargas psíquica e física à saúde dos teletrabalhadores. De acordo com a nota técnica, recomenda-se, ainda, que as empresas ofereçam apoio tecnológico e capacitação tecnológica para o teletrabalho, nos termos da Convenção n. 142 da Organização Internacional do Trabalho (1977) e do artigo 225 da Constituição Federal de 1988.

Em relação à jornada de trabalho, o Ministério Público do Trabalho preconiza que os empregadores elaborem escalas que acomodem as necessidades da vida familiar, bem como adotem modelos de etiqueta digital para orientação de toda a equipe, com a definição de horários específicos destinados ao atendimento virtual das demandas do empregador, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão. Há, ainda, recomendação direcionada à garantia do respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores, bem como a garantia de que o uso de imagem e voz do empregado seja precedido de consentimento expresso.

Além disso, o MPT indica que os empregadores estabeleçam política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19, garantindo o isolamento do empregado, se for o caso.

As recomendações editadas pelo MPT convergem com as orientações apresentadas pela OIT em Guia Prático referente ao “teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19”, publicado em julho de 2020. No referido documento, a OIT recomenda fortemente que haja um gerenciamento contínuo das fronteiras entre o tempo de trabalho e tempo destinado à vida pessoal, para que os formuladores das políticas de trabalho remoto garantam que a eficácia do trabalho esteja atrelada à proteção da saúde e do bem-estar do trabalhador.

Vale a pena enfatizar que a OIT, no documento acima citado, apresentou pesquisas específicas realizadas pela *Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)* durante a pandemia a constatarem que empregados em *home office* estão realizando mais horas extras em casa do que realizariam se estivessem laborando nas

dependências da empresa e, ainda, que utilizam seu tempo livre para atender às demandas do trabalho.

A respeito das consequências da disseminação do teletrabalho, Márcio Túlio Viana (2000, p. 76) ressalta que:

Nos dias atuais, mesmo o teletrabalho, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas - ao contrário - a empresa chegando ao lar.

Arelado a esse movimento de adoção em larga escala do trabalho remoto, houve o aumento extraordinário das ações trabalhistas relacionadas a essa modalidade de trabalho¹⁹. As ações trabalhistas relacionadas ao teletrabalho subiram 270% durante a pandemia da COVID-19 em relação ao mesmo período do ano passado²⁰. Se, por um lado, o aumento das ações judiciais pode estar ligado ao aumento súbito do teletrabalho no contexto da pandemia, por outro lado, as dúvidas geradas pela regulamentação trazida pela recente Reforma Trabalhista e pelas legislações de emergência (Medidas Provisórias editadas ao longo da pandemia), também podem ter contribuído para o aumento das ações judiciais propostas por empregados em teletrabalho.

6. Considerações finais

Evidencia-se, portanto, a afinidade das orientações transmitidas pela OIT e pelo MPT, que estão amparadas nos direitos previstos na legislação trabalhista pátria – infraconstitucional e constitucional – que protegem a saúde dos empregados em regime de teletrabalho, conforme expressamente indicado nos considerandos da nota técnica referida. Ressalta-se, por fim, a relevância de tais recomendações, especialmente no contexto atual, em que se constata a adoção em larga escala do trabalho remoto, o aumento extraordinário das ações trabalhistas

¹⁹ RODRIGUES, Eduardo. Ações envolvendo teletrabalho sobem 270% na pandemia e parlamentares propõem novas regras. **Estadão**. Brasil, 19.10.2020. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>. Acesso em: 9 dez. 2020.

²⁰ De acordo com a reportagem citada acima, “levantamento feito a partir de dados das Varas de Trabalho mostra que os casos de trabalhadores reclamando das condições do home office subiram de 46 entre março e agosto de 2019 para 170 no mesmo período de 2020. Apenas no mês de junho deste ano foram abertos 46 processos dessa natureza.” RODRIGUES, Eduardo. Ações envolvendo teletrabalho sobem 270% na pandemia e parlamentares propõem novas regras. **Estadão**. Brasil, 19.10.2020. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/acoes-envolvendo-teletrabalho-sobem-270-na-pandemia-e-parlamentares-apresentam-projetos-de-lei,70003480480>. Acesso em: 9 dez. 2020.

relacionadas a essa modalidade de trabalho e a ampliação da jornada de trabalho dos trabalhadores em regime de teletrabalho, o que provoca o embaçamento dos limites entre trabalho remunerado e vida pessoal e consequências negativas à saúde física e psicológica dos teletrabalhadores.

É necessário, portanto, que as normas que regulam o teletrabalho, especialmente aquelas introduzidas pela Reforma Trabalhista, sejam interpretadas e aplicadas considerando-se as recomendações do MPT e da OIT e, principalmente, as normas constitucionais de proteção à saúde e segurança do trabalhador, especialmente o artigo 7º, XXII, da Constituição da República.

Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/93895>. Acesso em: 8 dez. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

MAÑAS, Christian Marcello. A externalização da atividade produtiva: o impacto do teletrabalho na nova ordem socioeconômica. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, dez. 2003. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1750>. Acesso em: 8 dez. 2020.

MARTINS, Isadora. **Home office deve ser tendência entre empresas após a pandemia**. Brasil, 5.7.2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2020/07/05/interna-trabalhoeformacao-2019,869603/home-office-deve-ser-tendencia-entre-empresas-apos-a-pandemia.shtml>. Acesso em: 9 dez. 2020.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. 20 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2020.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Trabalho a domicílio e contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

OLIVEIRA, Nelson. **Agência Senado. O teletrabalho na pandemia**. Brasil, 24.7.2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 9 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 142**.

Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO. Acesso em: 9 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 177**.

Disponível em: Convention C177 - Home Work Convention, 1996 (N. 177) (ilo.org). Acesso em: 9 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Guia Prático sobre Teletrabalho durante e depois da pandemia do COVID-19**. Publicado em 16 jul. 2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang-en/index.htm. Acesso em: 9 dec.2020.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Curso de direito individual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI**. Revista da Faculdade Mineira de Direito. Belo Horizonte, v. 3, n. 5 e 6, 1º e 2º sem. 2000.