III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Copyright © 2021 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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 Naspolini - 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

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

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 (IIIEVC), 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 Mangueira, 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 Ailsi 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 Diretos 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

DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS

FROM PRESENTIAL WORK TO TELEWORK: LEGISLATIVE PERSPECTIVES

Ana Paula Sefrin Saladini [1]
Sandra Mara Flügel Assad [2]
Tatiana de Araújo Matos [3]

Resumo

O artigo investiga a existência de lacunas legislativas na regulamentação do teletrabalho. Para tanto, analisa as normas existentes e as confronta com as alterações temporárias da MP 929/2020. Examina pesquisas relativas ao número de teletrabalhadores no país e os reflexos do uso das tecnologias de informação e comunicação nas relações de trabalho. Identifica os principais projetos de lei relacionados ao teletrabalho. Adota o método hipotético dedutivo para confirmar a presença de omissões no sistema legal e a premência de regulação mais específica voltadas a tais contratos ante a relevância dos mesmos no tempo presente.

Palavras-chave: Contrato de teletrabalho, Emergência sanitária, Home office, Tecnologias de informação e comunicação, Projetos de lei

Abstract/Resumen/Résumé

The article investigates the existence of legislative gaps in the regulation of teleworking. It analyzes the existing rules and confronts them with the temporary modifications of the MP 929/2020. It examines researches related to the number of teleworkers in the country and the reflexes of the use of information and communication technologies in labor relations. It identifies the main bills related to teleworking. It adopts the hypothetical deductive method to confirm the presence of omissions in the legal system and the need for more specific regulation aimed at such contracts in view of their relevance at the present time.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Telework contract, Health emergency, Home office, Information and communication technologies, Bills of law

[1] Juíza do Trabalho. Mestra em Ciências Jurídicas. Doutoranda em Ciências Jurídicas pela UENP - Universidade Estadual do Norte do Paraná.

[2] Juíza do Trabalho. Especialista em Direito Processual (PUCPR) e em Direito do Trabalho (UNIBRASIL – Curitiba). Mestranda em Direito pela PUCPR.

[3] Advogada. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela EMATRA - Paraná.

1 Considerações iniciais

O cenário de crise sanitária gerado pela pandemia da COVID-19 impôs o distanciamento entre as pessoas, o que provocou o deslocamento repentino de uma parcela dos trabalhadores dos ambientes empresariais para o ambiente doméstico. Para que as atividades econômicas continuassem, muitas empresas adotaram o regime de teletrabalho, o que somente foi possível em razão do amplo desenvolvimento e popularização das tecnologias de informação e comunicação.

A realização de atividades laborais a partir da residência possivelmente não entrará para a história como um fenômeno passageiro. Após um ano de pandemia, inúmeros trabalhadores e empregadores demonstram a intenção de adotar o teletrabalho de forma permanente, o que, em tese, tem potencial de alterar o paradigma do trabalho predominantemente presencial.

Embora já existisse legislação regulamentando o teletrabalho no Brasil quando da deflagração da crise sanitária, a migração súbita e massiva dos trabalhadores para essa modalidade de trabalho trouxe à discussão diversos problemas de ordem prática. O presente artigo pretende investigar, na esteira dessa realidade, se existem lacunas na legislação que regula as relações de teletrabalho que necessitem de adequações por parte do legislador.

Para bem delimitar o problema, serão estabelecidas as distinções entre teletrabalho, trabalho à distância e trabalho em domicílio. Na sequência será apresentada a inclusão formal do regime de teletrabalho na legislação brasileira pela Lei nº 13.467/2017. Após, serão examinadas as disposições da MP nº 927/2020, publicada no início do período pandêmico. Com o intuito de fazer uma análise em perspectiva, serão apresentados alguns dos projetos de lei que tramitam perante o Congresso Nacional. O artigo procurará estabelecer um diálogo entre as normas legais antes mencionadas, de maneira a confirmar a hipótese de que há necessidade de um enfrentamento adequado por via legislativa das relações trabalhistas que foram afetadas e transformadas pela associação de novas tecnologias e de crise de saúde pública.

2 Trabalho à distância, trabalho em domicílio e teletrabalho

Os conceitos de trabalho à distância, trabalho em domicílio e teletrabalho muitas vezes se confundem, e precisam ser estabelecidos previamente e de forma adequada.

A designação “trabalho à distância” é utilizada quando as atividades laborais são exercidas fora das dependências da empresa, em qualquer lugar predeterminado ou

ajustado entre as partes. Já o "trabalho em domicílio" diz respeito àquela modalidade que é executada especificamente na residência do empregado. Ambos, a princípio, são regidos pelo artigo 6º da CLT, cujas regras serão aplicadas somente no caso de se tratar de relação de emprego.

Isso porque o trabalho em domicílio poderá ser desempenhado de forma autônoma ou de forma subordinada. No trabalho autônomo o que importará será o resultado entregue pelo trabalhador, que se utilizará dos meios que entender adequados, inclusive mão de obra de terceiros, com autonomia na prestação do serviço e assunção dos riscos de sua atividade. Quando executado em caráter subordinado, a energia do trabalhador será colocada à disposição do credor do trabalho: o objeto da contratação será a prestação pessoal de serviços, o empregador terá o comando e assumirá os riscos do trabalho (MONTEIRO, 2016, p. 210). O trabalho em domicílio referido no artigo 6º da CLT é o subordinado: em existindo contrato de trabalho, se iguala ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

O teletrabalho, por sua vez, embora já fosse realidade no Brasil, foi objeto de regulamentação específica apenas por ocasião da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), que inseriu na CLT o Capítulo II-A, artigos 75-A ao 75-E. O trabalho nessa modalidade poderá ser prestado no domicílio do trabalhador ou em qualquer outro lugar, desde que preponderantemente fora do estabelecimento do empregador e mediante a utilização de mecanismos de tecnologia de informação e comunicação (TIC). Na maioria das vezes é executado na própria residência do trabalhador, no sistema denominado de *home office*, mas também pode ser executado em outros locais. Face ao uso das tecnologias, Bezerra Leite afirma que esse trabalho ocorre em ambiente virtual – situado, pois, no espaço virtual, não em uma dimensão meramente física (2018, p. 198).

Fora a adoção de *home office*, existem outros espaços de teletrabalho: telecentros oferecidos pelo empregador, com disponibilização de infraestrutura compartilhada; trabalho nômade, em que o teletrabalhador não possui um local fixo para o desempenho da sua função, podendo executá-lo em qualquer lugar; teletrabalho transnacional, realizado em conjunto com trabalhadores de outros países; lotação em espaços de *coworking*, que podem ser disponibilizados aos trabalhadores dessa modalidade.

Além do uso das TICs, obrigatório para enquadramento no conceito de teletrabalho – e de onde vem a expressão *teletrabalho*, outra característica distintiva das duas modalidades é que em geral o trabalho em domicílio se destina ao desenvolvimento

de atividades manuais, como na indústria de confecção. Já o teletrabalho é direcionado a atividades especializadas executadas por profissionais que possuam média ou alta qualificação.

Nesse sentido a diferenciação destacada por Alice Monteiro de Barros, para quem o teletrabalho se distingue do trabalho em domicilio porque demanda a realização de tarefas mais complexas do que as manuais, além de abranger setores diversos como tratamento, transmissão e acumulação de informação, consultoria, assistência técnica, auditoria, gestão de recursos, desenho, jornalismo, contabilidade, tradução, dentre outras; também aponta como outro traço característico "a utilização de novas tecnologias, como informática e telecomunicações, afetas ao setor terciário" (2016, p. 14).

De fato, o teletrabalho pode ser definido como espécie do trabalho a distância que precisa ser desempenhado com o uso de recursos tecnológicos de informação e comunicação, sendo esse o fator de diferenciação da figura mais genérica do trabalho a distância (GARCIA, 2017) e também o que atrai a realização de atividades mais técnicas e afasta trabalhos meramente manuais. Esses recursos podem servir como ferramentas de trabalho, como mediadores da distância relacional, ou mesmo como o próprio espaço - virtual - de trabalho (FITA, 2020).

A questão do teletrabalho já era uma realidade social discutida na Europa desde o final do Século XX, com a popularização das tecnologias de informação e comunicação, tendo sido objeto de regulamentação comunitária em 16 de julho de 2002. Nessa data foi firmado o Acordo Europeu sobre Teletrabalho, que definiu o instituto e estabeleceu um quadro geral para as condições de trabalho dos teletrabalhadores, atribuindo-lhes a mesma proteção global que aos trabalhadores que exercem as suas atividades nas instalações da empresa (DGERT, 2020, p. 3). No Brasil, entretanto, essa regulamentação tardou a chegar, como se verá a seguir.

3 A introdução formal do conceito de teletrabalho no direito brasileiro

Embora já existisse na prática a algum tempo, o embrião da previsão de teletrabalho veio com a Lei nº 12.551/2011, que alterou a redação do art. 6º da CLT, incluindo referência ao trabalho realizado à distância. Mas a regulamentação formal do teletrabalho só ocorreu a partir da Reforma Trabalhista levada a efeito pela Lei nº 13.467/2017, que acrescentou o Capítulo II-A à CLT.

O legislador brasileiro definiu como teletrabalho aquele realizado preponderantemente fora do local do empregador, deixando explícito que não se

descaracteriza essa modalidade de contrato caso eventualmente o empregado compareça à empresa, visto que determinadas situações ou atividades podem exigir sua presença ali, nos termos do artigo 75-B, parágrafo único, da CLT. Além disso, estabeleceu regras para alteração do regime presencial para telepresencial e vice-versa e instituiu a necessidade de constar expressamente do contrato quando o regime adotado fosse o telepresencial (art. 75-C). Também definiu normas básicas relativas ao fornecimento de equipamentos e infraestrutura e tratou da proteção à saúde do trabalhador (art. 75-D e 75-E).

Embora o teletrabalho possa ser exercido tanto de forma autônoma como de modo subordinado, a regulamentação da CLT destina-se aos teletrabalhadores subordinados, ou seja, os que são abrangidos por contrato de trabalho formal.

O legislador considerou importante distinguir o teletrabalho do trabalho externo mencionado no artigo 62, inciso I, da CLT. O trabalho externo é aquele realizado indispensavelmente fora das dependências do empregador, com ou sem o suporte de algum equipamento tecnológico. Já o teletrabalho é executado preponderantemente (e não exclusivamente) à distância com o *necessário* uso de algum equipamento tecnológico de informação e comunicação. Pode-se dizer que o teletrabalhador não deixa de estar *no ambiente empresarial*, se considerado o espaço virtual, porque é desenvolvido conectado ao estabelecimento por equipamentos telemáticos.

Não obstante o legislador tenha distinguido uma e outra situação, incluiu o teletrabalhador na previsão do artigo 62, ao acrescer a esse dispositivo o inciso III, que dispensa os teletrabalhadores do controle formal de jornada de trabalho e os exclui da submissão ao regime geral de duração do trabalho. A primeira interpretação que se faz desse dispositivo é que os ali enquadrados não fazem jus às horas extras que eventualmente forem prestadas, em razão da possibilidade de flexibilização das jornadas do teletrabalhador e também das possíveis dificuldades práticas no controle de jornada. E os efeitos dessa previsão são amplos, excluindo o trabalhador do direito a "horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações", somente não retirando seu direito ao descanso semanal remunerado (SILVA, 2018).

De todas as questões regulamentadas pela nova lei, talvez a mais polêmica seja aquela que desobrigaria o empregador de pagar pelo tempo em que o empregado em regime de teletrabalho permanece à disposição da empresa além de sua jornada normal. Isso porque, existem meios tecnológicos modernos que permitem o acesso à geolocalização do trabalhador e podem viabilizar com facilidade a fiscalização dos

horários e locais das atividades desempenhadas por ele. Manuel Martín Pino Estrada destaca que já existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara com a fiscalização física (2017, p. 17). Tais mecanismos de controle são populares e comumente anunciados na rede mundial de computadores. Essas particularidades fazem Homero Batista concluir que a presunção legal deve ser vista como uma presunção de ordem relativa "de que o empregado fique fora do alcance do contato imediato com o empregador", o que considera como uma presunção "bastante modesta", uma vez que "em tempos das hiperconexões e do mundo quase totalmente virtualizado chega a ser constrangedor afirmar que uns não sabem o paradeiro dos outros" (2020, p. 29) – ainda mais, acrescente-se, em se tratando de uma relação de trabalho subordinada, como é o contrato de trabalho.

De qualquer modo, não se pode deixar de observar que todo e qualquer meio de controle e fiscalização adotado pelo empregador deve ser informado ao teletrabalhador, posto que ele tem que ter conhecimento e ciência de que está sendo supervisionado, sendo ilícita sua aplicação oculta. A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que entrou vigor no dia 18 de setembro de 2020, dispôs sobre o tratamento de dados pessoais, principalmente no ambiente digital, seja de pessoa natural ou de pessoa jurídica de direito público ou privado, a fim de proteger seus direitos fundamentais, dentre eles a liberdade, a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, e deve ser observada também na relação de emprego entre teletrabalhador e seu empregador.

Empregadores e empregados ainda relutavam em incorporar a novidade legislativa à vida empresarial quando a pandemia os compeliu à migração para o regime de teletrabalho, circunstância em que as imprecisões legislativas se revelaram, como se verá a seguir.

4 Regime de emergência: o lançamento em massa dos trabalhadores ao regime telepresencial no contexto da pandemia da Covid-19.

No Brasil e no mundo o deslocamento dos trabalhadores do regime presencial para o telepresencial foi impulsionado pela pandemia e decorrente necessidade do isolamento social. Para diversas profissões o *home office* se mostrou uma boa alternativa. Mesmo muitas atividades que são tradicionalmente presenciais, como o ensino e a aprendizagem, foram contingencialmente deslocados para o teletrabalho.

Em Portugal, em razão da pandemia, o teletrabalho se tornou compulsório entre 20 de março e 1º de junho de 2020, e a partir daí se manteve obrigatório, desde que

requerido pelo trabalhador que estivesse em três situações: fosse abrangido pelo regime excepcional de proteção aos imunodeprimidos e doentes crônicos, a ser comprovado mediante atestado médico; fosse portador de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%; e quando os espaços físicos e a organização do trabalho na empresa não permitissem o cumprimento das orientações que haviam sido emitidas pela Direção Geral de Saúde (DGERT, 2020, p. 7).

No Brasil, embora não tenha sido imposta a adoção do regime no período de pandemia, essa mudança foi uma das soluções encontradas para permitir o prosseguimento de diversas atividades. Segundo dados da pesquisa PNAD Covid de maio de 2020, dentre as 85,4 milhões de pessoas ocupadas no período, 13,3% (ou seja, 8,7 milhões de pessoas) passaram a trabalhar remotamente (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO). Dados da mesma pesquisa indicavam que na última semana de setembro havia 2,7 milhões de pessoas afastadas do trabalho devido ao distanciamento social e 7,9 milhões de pessoas trabalhando remotamente. O nível de instrução com a maior proporção de pessoas em trabalho remoto foi o de trabalhadores com curso superior completo/pós-graduados, que contavam com 27,1% das pessoas nessa situação. E o potencial de trabalhadores que em tese podem desenvolver as atividades em teletrabalho corresponde a um potencial estimado total de 20,8 milhões de pessoas, ou 22,7% das pessoas ocupadas, com destaque para o grande grupo Diretores e Gerentes, que possui um potencial de 61% para teletrabalho (IPEA, 2020, p. 4).

As controvérsias sobre os riscos e benefícios da adoção do teletrabalho são inevitáveis. Da ótica empresarial, a maior vantagem é a redução de custos com aluguéis, manutenção, energia elétrica, água, *internet*, telefone e, até mesmo, desnecessidade de pagamento de vale transporte para o trabalhador. Além disso, existem indicativos que a inexistência de deslocamento do trabalhador potencializa sua produtividade[1] e diminui o absenteísmo[2].

Por sua vez, o teletrabalhador também é favorecido pelo fato de poder permanecer em sua residência, o que evita dispêndio de tempo no trânsito e exclui o risco de sofrer acidente de trajeto. Ademais, pode consumir suas refeições em casa, aumentar

[1] Nesse sentido, dados de pesquisas indicam que 86% dos trabalhadores entrevistados pela SurePayRoll disseram que atingem "produtividade máxima" quando trabalham sozinhos, enquanto 2/3 dos gestores garantem que seus colaboradores que estão remotos aumentam a sua produtividade (TRABALHO PORTATIL).

[2] A relação de justificativas é ampla: problemas familiares, problemas de deslocamento, melhor gestão de improvisos e satisfação dos empregados, dentre outros (TRADINGWORKS, 2020).

a convivência familiar e, potencialmente, reduzir seus gastos com vestuário. Além disso, existe sempre a possibilidade de dedicar o tempo remanescente para o lazer pessoal.

Conclui-se, portanto, que a adoção do teletrabalho, se e quando observados parâmetros mínimos de razoabilidade, pode conciliar redução de custos[3] e melhora na qualidade de vida dos trabalhadores.

Entretanto, é necessário destacar que o teletrabalho também pode trazer desvantagens para ambas as partes e sua adoção precisa ser analisada de forma cuidadosa. A falta ou deficiência de qualidade dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária impedem ou dificultam o bom desempenho das atividades laborais e a produtividade do trabalhador. Uma estrutura ergonômica inadequada da estação de trabalho pode provocar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Além disso, é preciso pontuar que nem todo trabalhador é adaptável ao teletrabalho: alguns podem ter dificuldades de estabelecer rotina em sua residência; o trabalho com uso intenso de ferramentas telemáticas pode acarretar estresse; os trabalhadores podem sofrer consequências psicológicas decorrentes do isolamento social, dentre outros problemas[4].

Como, depois de mais de um ano da deflagração da pandemia, muitas empresas que adotaram essa sistemática de forma provisória sinalizam que tencionam estabelecer o regime de teletrabalho permanentemente, ou aderir a um regime híbrido (parte presencial, parte em *home office*), mesmo depois que cessarem as medidas de restrição de convívio social – opção que, se for apresentada aos empregados, talvez interesse a significativo número deles, é relevante, tanto sob o ponto de vista jurídico quanto social, investigar os elementos do contrato. Note-se que a lei brasileira não regulamenta diversos aspectos da relação de teletrabalho, relegando-os à negociação individual ou coletiva entre empregado e empregador, o que acarreta incerteza e insegurança entre as partes envolvidas.

Algumas das questões que geram dúvidas entre os contratantes foram dirimidas, no contexto da pandemia, pela Medida Provisória nº 927/2020, a qual, entretanto, teve curta vigência. A próxima seção deste artigo pretende analisar como tal diploma legislativo, que vigorou somente no período inicial da situação de emergência, buscou

[3] Mas a redução dos custos do empregador não pode advir de cortes em benefícios salariais do trabalhador, como sugeriu, em polêmica entrevista, o presidente do Banco Santander, Sergio Rial, em junho de 2020, ao dizer que como o trabalhador gastaria menos tempo e dinheiro para ir até a empresa, poderia abdicar voluntariamente de benefícios ou de parte do salário. (BOLZANI, 2020).

[4] Esse não é o escopo do presente trabalho, mas sugere-se a leitura do estudo realizado por Aderaldo, Aderaldo e Lima, *Aspectos Críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional* (2017), que empregou abordagem de pesquisa qualitativa com estagiários em experiência de teletrabalho.

sanar problemas que já eram experimentados pelos empregadores e empregados que aderiram ao teletrabalho antes do período pandêmico.

5 As soluções propostas pela MP nº 927/2020 e as lacunas legislativas

Em 22 de março de 2020 foi publicada a Medida Provisória nº 927/2020, para o enfrentamento do estado de calamidade pública, a qual permitiu que os empregadores adotassem algumas medidas para preservar o emprego e a renda de seus empregados. A MP, em seu art. 2º, pretendeu flexibilizar direitos e garantias trabalhistas, e autorizou, temporariamente, a celebração de acordo individual escrito com prevalência sobre os instrumentos normativos, legais e negociais, desde que observadas as normas constitucionais. Embora tal instrumento legal não tenha sido convertido em lei, eis que sua vigência se encerrou em 19 de julho de 2020, seus reflexos nos contratos de trabalho serão sentidos muito além de tal período, em especial quanto à antecipação de férias e feriados e ao banco de horas.

Muito embora as regras de emergência tenham se destinado apenas ao ano de 2020, observou-se na prática que em variados períodos e regiões brasileiras as medidas de restrição das aglomerações e seus efeitos no contrato de trabalho adentraram o ano de 2021: no município de Araraquara, no interior paulista, foi determinado *lockdown* temporário de 60 horas a partir de 21 de fevereiro de 2021 (VERDELIO, 2021); em Curitiba foi decretado estado de situação de emergência em saúde pública a partir de 15 de março de 2021 (CURITIBA, 2021), e o governo do estado de Pernambuco enrijeceu as medidas de quarentena a partir de 18 de março de 2021 (MOROSINI, 2021), dentre outras situações.

A MP nº 927/2020 permitiu o direcionamento emergencial para o teletrabalho (art. 3º, inciso I) como alternativa possível para a preservação de empregos e produtividade, adotando-se o sistema de *home office* temporário para garantir o distanciamento social. Seu art. 4º, *caput*, tornou possível alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, sem necessidade de previsão em acordo individual ou coletivo ou de registro prévio da modificação no contrato individual. Não fosse a emergência sanitária não se justificaria retirar a proteção jurídica do trabalhador, sendo indispensável a previsão em acordo individual ou coletivo.

A questão que se coloca para reflexão é se as soluções implementadas pela MP nº 927/2020 seriam adequadas no caso de novas paralisações das atividades não essenciais determinadas pelo poder público em razão do agravamento da pandemia e,

também, na ocorrência outras situações similares. Em outras palavras, se seria possível, e conveniente, utilizar idênticas medidas para moderação de outras excepcionalidades, desde que se formalize a alteração contratual em aditivo escrito, ainda que posterior à alteração de fato, vinculando-a a eventual medida de emergência existente.

Prosseguindo na análise a que este trabalho se propõe, cabe observar que a MP nº 927/2020 também reduziu o prazo mínimo para que o empregado fosse notificado a respeito da alteração do regime de trabalho, estabelecendo a antecedência mínima de quarenta e oito horas e permitindo que a comunicação ocorresse por meio eletrônico (§ 2º do art. 4º). Uma vez mais observa-se uma flexibilização das normas, pois o art. 75-C, § 2º da CLT, estabelece que deve existir um prazo mínimo de quinze dias para a transição em caso de alteração do regime de teletrabalho para o presencial. De igual modo, indaga-se se seria admissível e legítimo adotar tais medidas, de modo justificado, em situações de emergência relacionadas à saúde pública.

No que diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a execução do teletrabalho, bem como do reembolso das despesas do teletrabalhador, a MP (art. 4º, § 3º) permitiu que as partes ajustassem tais questões em até trinta dias a partir da data da mudança do regime de trabalho. Nesse ponto, a MP diferiu da regra estabelecida no art. 75-D da CLT, que apenas determina que essas questões deverão ser ajustadas por um contrato escrito, mas não estabelece de forma expressa que o ajuste deve ser prévio à mudança. Observe-se que o ajuste antecipado e por escrito é sempre mais adequado, porque confere maior segurança à negociação.

Ao tratar dos equipamentos e da infraestrutura, a medida emergencial estabeleceu que o empregador fornecesse os equipamentos tecnológicos, por meio de comodato, quando o teletrabalhador não os possuísse, e colocou em evidência que o empregador deveria pagar pelos serviços de infraestrutura necessária e adequada (art. 4º, §4º, I). A MP procurou preencher a lacuna existente no art. 75-D da CLT, que não estipulou de forma expressa quem seria o responsável pela aquisição e manutenção dos instrumentos que possibilitam o teletrabalho.

A atribuição ao empresário da responsabilidade pelos custos que o teletrabalho gera para o empregado deveria ser incorporada permanentemente às normas trabalhistas, eis que decorre do dever imposto ao empregador de arcar com os riscos e os ônus advindos do seu negócio. Acrescente-se que, além dos equipamentos e da infraestrutura relacionada à comunicação, o teletrabalhador também necessita de um espaço ergonomicamente

apropriado, que previna o adoecimento, o que também deveria ser contemplado em texto legal como obrigação do empregador[5].

Outra solução encontrada pela MP nº 927/2020 também merece ser considerada pelo legislador. Trata-se da circunstância em que o trabalhador foi remanejado para o teletrabalho, entretanto não teve suas deficiências relativas às TICs supridas pela empresa. Não há dúvida que o empregado não pode ser prejudicado caso a impossibilidade de prestação de serviços decorra da ausência de fornecimento das ferramentas adequadas pelo empregador, considerando, novamente, que os riscos da atividade correm por conta do empregador. Como consequência direta disso, tem-se que o empregado, que se encontra nessa situação, está à disposição e deve ser remunerado como se estivesse prestando serviços, o que, aliás, já consta de forma genérica no art. 4º da CLT.

Uma questão delicada, e que merece análise cuidadosa, diz respeito ao direito à desconexão, que não foi respeitado pela MP nº 927/2020. De uma maneira bastante prática, Rosane Gauriau (2020) apresenta o direito à desconexão com a prerrogativa que o empregado tem de "não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador". Ocorre que a MP estabeleceu que não constituiria "tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso" o tempo despendido pelo empregado nos aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho, salvo se houvesse "previsão em acordo individual ou coletivo" (art. 4º, §5º). Ora, a situação de emergência em saúde pública não justifica a autorização conferida ao empregador para que importune seu empregado a qualquer momento além da jornada contratual, o que constituiria precedente danoso à vida pessoal do trabalhador. Tecnologias digitais tais como *Whatsapp, Telegram, Messenger*, e-mails ou redes sociais podem facilitar o desenvolvimento das atividades laborais, sobremaneira em tempos de afastamento social. Porém, é necessário estabelecer um limite claro e intransponível entre as comunicações profissionais e pessoais, o que foi desprezado pela MP, que parece ter autorizado a empresa a invadir o domicílio do empregado por meio virtual. Embora a

[5] Muito embora algumas empresas de grande porte venham discutindo essa obrigação, não existe qualquer previsão legal a respeito. Foi noticiado que o banco Bradesco, por exemplo, fechou acordo com empregados para home office, em setembro de 2020, visando cobrir gastos com internet e luz, com previsão de fornecimento de cadeira em comodato ou pagamento de um valor maior, no primeiro ano, para subsidiar a compra da cadeira (CAMPOS, 2020). Já a Petrobrás foi condenada, em decisão de primeira instância, depois revista, a disponibilizar mobiliário compatível com as funções exercidas remotamente por trabalhadores que foram colocados em regime de home office devido à pandemia (TRT1, 2020).

jurisprudência trabalhista brasileira pontualmente venha reconhecendo o direito à desconexão ao examinar pedidos relacionados à sobreaviso e à jornada excessiva, tal direito ainda carece de tratamento legislativo, que deve ocorrer sob a luz do respeito à vida privada, saúde, limitação de jornada, direito ao lazer e à convivência com a família, todos direitos previstos constitucionalmente.

O que se observa é que, embora se tratando de uma regulação de emergência, a MP nº 927/2020 enfrentou impasses relacionados ao teletrabalho que haviam sido deixados à margem pela Lei nº 13.467/17, pelo que se reputa importante analisar alguns de seus dispositivos sobre a matéria. Isso porque, ainda que as normas dispostas naquele diploma legal tenham sido provisórias e temporárias, algumas delas poderiam ser aplicadas na construção de soluções definitivas para as lacunas legislativas acima apontadas.

6 Perspectivas legislativas

A relevância das relações de teletrabalho, que de maneira imprevisível passaram a afetar grande proporção da população brasileira - e mundial -, como já analisado, conduziu à apresentação de diversos projetos de lei, tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal.

No momento da confecção deste artigo o site oficial daquela casa legislativa apontava que 13 projetos de lei haviam sido reunidos ao PL nº 8.501/2017, todos orbitando em torno do tema teletrabalho e aguardando apreciação pela Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara (CTASP)[6].

Um projeto de lei bastante abrangente foi apresentado em outubro de 2020 perante a Câmara dos Deputados, indexado como PL nº 4.931/2020 e apensado ao PL nº 2.251/2020. Tal projeto, dentre outras questões, propõe a criação da figura do teletrabalho misto, aplicável às situações em que o tempo de trabalho nas dependências do empregador seja inferior à metade da duração semanal do trabalho. Mantém a regra do art. 62, III, estendendo sua aplicação também para os trabalhadores de regime misto, mas estabelece normas para possibilitar a desconexão dos empregados nos períodos de férias e nos intervalos de descanso.

No que diz respeito à jornada, o PL nº 4.931/2020 sugere que os períodos de

[6] CÂMARA DO DEPUTADOS. Projetos de Lei e Outras Proposições. PL 8501/2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2150502. Acesso em: 3 abr. 2021.

trabalho e de descanso, e as possibilidades de alteração, deverão ser especificados no contrato individual de trabalho, observados os limites previstos no art. 7º, XIII, da CF, o repouso semanal remunerado e o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas. Possibilita a substituição dos períodos de trabalho preestabelecidos pela estipulação de parâmetros de produtividade razoáveis, a fim de evitar abusos. Prevê que poderá ser adotado o teletrabalho como solução temporária, por determinação unilateral do empregador, nas hipóteses de interrupção temporária das atividades presenciais na empresa decorrentes de emergência em saúde, calamidade pública, estado de defesa ou força maior.

Com relação à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento das TICs e da infraestrutura, o projeto de lei em análise propõe a livre negociação, com custeios específicos atribuídos ao empregador, sem integração à remuneração, e como contrapartida prevê que o trabalhador deverá observar as regras de segurança e adotar os cuidados necessários recomendados pelo empregador, sendo que ao fim do contrato se obriga a devolver o que lhe foi disponibilizado, sob pena de crime de apropriação indébita.

Uma das propostas mais polêmicas do PL nº 4.931/2020 é a que estabelece tanto vistoria prévia no local habitual de trabalho indicado pelo empregado, quanto visitas periódicas, que deverão ser realizadas por preposto do empregador "especializado em saúde e segurança do trabalho", condicionada ao consentimento do empregado - caso o local de trabalho se trate de sua residência -, ao ajuste em relação ao horário da vistoria e à presença do empregado durante o ato. Concebe também a possibilidade de realização de vistorias "não presenciais", com utilização de TICs.

Tal projeto ingressa na seara dos direitos coletivos ao prever que sejam assegurados meios de comunicação entre os teletrabalhadores e seus representantes sindicais, facultando a negociação coletiva de "meios e medidas adequadas" para garantir o direito à desconexão e à devida organização do trabalho.

Um dos pontos mais interessantes do PL nº 4.931/2020 diz respeito à possibilidade de adoção do teletrabalho, mediante requerimento do empregado, para atendimento de necessidades especiais do trabalhador ou de sua família, a exemplo do que já existe na legislação portuguesa[7]. Estariam contemplados em tal hipótese, desde

[7] Nesse sentido, dispõe o art. 166 do Código de Trabalho Português: 1 - Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, mediante a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho. 2 - Verificadas as condições previstas no nº 1 do

que seja compatível com a atividade desempenhada e existam recursos e meios do empregador disponíveis, (i) os trabalhadores portadores de deficiência, (ii) aqueles que necessitem cuidar do cônjuge, companheiro, filho, pai, mãe ou dependente no INSS, por motivo de deficiência, doença ou acidente, (iii) os pais de filhos menores de três anos.

Outro projeto de lei que tramita na Câmara do Deputados e que engloba diversos temas é o PL nº 5.581/2020, que foi apensado ao PL nº 3.915/2020, por sua vez apensado ao PL nº 2.251/2020, mencionado acima. Essa proposta apresenta disposições sobre o meio ambiente do teletrabalho, saúde e segurança do trabalhador, preocupando-se com a proteção da saúde física e mental e segurança, proteção do meio ambiente contra a degradação, detalhando a questão da responsabilidade civil. Também faz referência expressa a integrantes de grupos vulneráveis: pessoa com deficiência ou portadora de doença grave, pessoa que tenha filhos ou dependentes legais nessas condições, pessoa em condição pessoal transitória como na situação de pós-acometimento de doença grave, pessoa vítima de violência doméstica e familiar e pessoa idosa, condicionando à compatibilidade com as atividades desempenhadas. E aborda a aplicação da LGPD, preocupando-se com a proteção à privacidade e aos dados pessoais.

Por sua vez, cumpre mencionar que tramitam neste momento no Senado Federal os projetos de lei 3.512/2020 e 4.044/20 que tratam de temas como a revogação do art. 62, III, da CLT, fornecimento de equipamentos e de infraestrutura, e direito à desconexão, dentre outros.

O número de projetos de lei que envolvem teletrabalho, e suas consequências, que tramitam neste momento no Congresso Nacional brasileiro indica tanto o reconhecimento pelo legislador federal de existência de lacunas na legislação, quanto a premência de que a matéria seja ampla e profundamente discutida pela sociedade.

Neste ponto, irrompem indagações similares àquelas apresentadas por Haïba Ouaissi (2014, p. 153): qual será o meio ambiente de trabalho do assalariado de amanhã e qual será o papel dos envolvidos em uma relação de emprego em um mundo vigorosamente influenciado pelas TICs? Após uma análise profunda das várias facetas do teletrabalho, conclui que "a empresa de amanhã não será mais o local de trabalho por excelência" entretanto terá "a pesada e dupla responsabilidade não somente de promover

artigo 195º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada. 3 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito (PORTUGAL, 2009).

uma qualidade de trabalho, elemento permanente de uma qualidade de vida mais global, mas sobretudo de assegurar ao assalariado de amanhã um novo reconhecimento pelo trabalho"[8]. Essa crítica não pode ser esquecida na análise dos projetos legislativos.

7 Considerações finais

O teletrabalho não é novidade no Brasil e foi objeto de regulamentação pela Lei nº 13.467/2017. Entretanto, tal formato de prestação de serviços nunca foi tão valorizado, e ao mesmo tempo, tão questionado, quanto após a deflagração da pandemia provocada pela COVID-19.

As novas tecnologias de informação e comunicação que possibilitam o *home office* e outras formas de trabalho em ambiente virtual alteraram de modo significativo as relações contratuais de trabalho. E inúmeros pontos específicos relacionados ao teletrabalho merecem indagações, desde a maneira da conversão do trabalho presencial em teletrabalho, passando pelo fornecimento dos instrumentos necessários para a realização do trabalho e acesso ao ambiente virtual, e pelo controle do tempo que o empregado está à disposição da empresa, não podendo ser esquecido o direito do trabalhador à desconexão.

A crise pandêmica impulsionou a adesão ao regime de teletrabalho e a fragilidade demonstrada pela regulamentação do instituto na CLT exigiu que situações circunstanciais fossem normatizadas pela MP nº 927/2020. Apesar das lacunas legislativas restarem evidenciadas, as medidas não foram incorporadas em definitivo ao sistema normativo, que permanece em compasso de espera.

Ocorre que inúmeras empresas já demonstram a pretensão de implantar o teletrabalho de forma permanente ou híbrida, mesmo depois da regularização do convívio social. Tal realidade, somada ao fato de que questões relevantes que dizem respeito ao teletrabalho são relegadas ao ajuste contratual individual ou coletivo, despertou o legislador nacional para a necessidade de regras mais claras. Por consequência, diversos projetos tramitam no Congresso Nacional abordando o tema.

É necessária regulação legislativa que verse detalhadamente sobre as principais situações relacionadas a essa modalidade contratual, normatização que pode contribuir

[8] Tradução dos autores a partir do texto original: « Autrement dit, l´entreprise de demain ne sera plus le lieu de travail par excellence [...]. L´entreprise de demain aura la lourde et double responsabilité non seulement de promouvoir une qualité de travail, élément permanent d´une qualité de vie plus globale, mais surtout d´assurer au salarié de demain une nouvelle reconnaissance par le travail » (p. 153).

para a promoção de maior segurança jurídica para os atores sociais envolvidos nessa sistemática laboral. Mas é imprescindível envolver a sociedade no debate sobre os diversos aspectos do contrato de teletrabalho, a fim de que se construa uma solução normativa que atenda as principais situações relacionadas a esta modalidade de prestação de serviços, sem descurar da proteção do humano.

Referências

ADERALDO, Igor Leal; ADERALDO, Carlos Victor Leal; LIMA, Afonso Carneiro. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Caderno EBAPE.BR*, v. 15, edição especial, artigo 8, Rio de Janeiro, set. 2017, p. 511-533. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/cebape/v15nspe/1679-3951-cebape-15-spe-00511.pdf. Acesso em: 2 abr. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.251, de 2020*. Dispõe sobre Home office-acidente de trabalho, e por toda infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1887477&filename=PL+2251/2020. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 3.915/2020*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1943, para dispor sobre o teletrabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node018zx05huvtoi61nxtkqsydx5t9555329.node0?codteor=1915855&filename=PL+3915/2020. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.831, de 2020*. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, reforçando o regramento sobre Teletrabalho afim das mais garantias para o trabalhador. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1934565&filename=PL+4831/2020. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 4.931, de 2020*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor e regulamentar o teletrabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1936282&filename=PL+4931/2020. Acesso em: 27 nov. 2020.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 3.512, de 2020*. Revoga o inciso III do art. 62, altera o art. 75-D e acrescenta o art. 75-F ao Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para detalhar as obrigações do empregador na realização do teletrabalho. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8126559&ts=1596479447075&disposition=inline. Acesso em:

17 set. 2020.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1598305429608&disposition=inline. Acesso em: 17 set. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 5.581, de 2020*. Dispõe sobre o teletrabalho realizado fora das dependências do empregador e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1936282&filename=PL+4931/2020. Acesso em: 27 nov. 2020.

BOLZANI, Isabel. *Funcionário em home office pode abdicar de benefícios ou de parte do salário se quiser, diz presidente do Santander*. São Paulo: Folha de São Paulo, 26 de junho de 2020. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/06/funcionario-em-home-office-pode-abdicar-voluntariamente-de-beneficios-ou-parte-do-salario-diz-presidente-do-santander.shtml. Acesso em: 3 mar. 2021.

CAMPOS, Álvaro. *Bradesco fecha acordo com funcionários sobre home office.* Publicado em: 19 set. 20. Disponível em: https://valor.globo.com/financas/noticia/2020/09/18/bradesco-fecha-acordo-com-funcionarios-sobre-home-office.ghtml. Acesso em: 3 abr. 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coord.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

CURITIBA, Prefeitura Municipal. *Decretos amparam medidas de combate ao Coronavirus.* Publicado em 16 de março de 2021. Disponível em: https://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/decretos-amparam-medidas-de-combate-ao-coronavirus/55390. Acesso em: 16 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.

DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Divisão de Promoção do Diálogo Social. *Teletrabalho no contexto da negociação coletiva, 2020.* Disponível em: https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/10/DGERT-Teletrabalho-em-FOCO-1-de-2020.pdf. Acesso em: 26 mar. 2021.

FITA, Fernando. *Direito do trabalho, tecnologia, fraternidade e OIT*: compilação de verbetes. 1. ed. em *e-book* baseada na 1. ed. impressa. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do

trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª. Região*. Brasília, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/44957155/Direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_e_teletrabalho_contribui%C3%A7%C3%A3o_do_Direito_do_Trabalho_franc%C3%AAs_Estudo_comparado_franco_brasileiro. Acesso em: 2 abr. 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa PNAD Covid/Novembro de 2020*. Disponível em: https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php. Acesso em: 15 mar. 2021.

IPEA. *Nota técnica: potencial de trabalho na pandemia, um retrato no Brasil e no mundo*. Carta de Conjuntura, número 47, 2º trimestre de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF. Acesso em: 15 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 73-83, fev. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123429/2019_melo_sandro_teletrabalho_controle.pdf?sequence=6&isAllowed=y. Acesso em: 04 abr. 2021.

MOROSINI, Luciana. *Governo de Pernambuco decreta quarentena mais rígida a partir de quinta.* Publicado em 15 de março de 2021 no Diário de Pernambuco. Disponível em: https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/economia/2021/03/governo-de-pernambuco-decreta-quarentena-mais-rigida-a-partir-de-quint.html. Acesso em: 16 mar. 2021.

OUAISSI, Haïbi. *Le travail de demain: rénovation ou révolution?* Issy-les-Moulineaux: Lextenso éditions, 2014.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lei 7/2009. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202104032117/73775518/diploma/indice. Acesso em: 3 abr. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista*. 2. ed. em *e-book* baseada na 2. ed. impressa, rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Legislação trabalhista em tempos de pandemia*: comentários às medidas provisórias 927 e 936. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

TRABALHO PORTÁTIL. *Dados do trabalho remoto:* estatísticas que você precisa saber. Disponível em: https://www.trabalhoportatil.com.br/blog/dados-trabalho-remoto/. Acesso em: 2 abr. 2021.

TRADINGWORKS. *O trabalho remoto aumenta ou diminui a taxa de absenteísmo?*

Disponível em: https://blog.tradingworks.com.br/trabalho-remoto-e-absenteismo/. Acesso em: 2 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver*. Brasília: TST, 2020.

TRT1, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Covid-19: Petrobrás é obrigada a disponibilizar mobiliário ergonômico e arcar com custos do teletrabalho. Publicado em 8 jul. 2020. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/web/guest/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/covid-19-decisoes-judiciais-no-trt-rj-buscam-combater-a-disseminacao-do-novo-coronavirus/21078. Acesso em: 3 abr. 2021.

VERDELIO, Andrea. *Araraquara entra em lockdown para frear disseminação de covid-19*. Agência Repórter Brasil, publicado em 21.02.21. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-02/araraquara-entra-em-lockdown-para-frear-disseminacao-de-covid-19. Acesso em: 8 mar. 2021.