II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

YURI NATHAN DA COSTA LANNES

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho -Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

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

---

D597

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

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-166-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

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

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 02 a 08 de dezembro de 2020, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema “Direito, Pandemia e Transformação Digital: novos tempos, novos desafios?”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" pudemos testemunhar relevante espaço voltado a disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Diante de um ano pandêmico, foram apresentados inicialmente os artigos “Pandemia do coronavírus e as medidas adotadas no mundo do trabalho pelo estado: a Lei 14.020/2020 e a suspensão temporária dos contratos de trabalho”; “O pedido de alvará para a liberação do FGTS em procedimento de jurisdição voluntária trabalhista. calamidade pública pela COVID-19”; “Pandemia, responsabilidade civil e direito à saúde do trabalhador de plataformas digitais: uma reflexão a partir da concepção de irresponsabilidade organizada na Teoria da Sociedade do Risco”; “Atividades essenciais no contexto da pandemia da COVID-19 e a centralidade do trabalho digno” e “A necessidade da proteção jurídica aos trabalhadores por aplicativos durante a pandemia da COVID-19”.

Em seguida vislumbramos os seguintes estudos: “Teletrabalho - desafios e benefícios futuros”; “O trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva regional do açaí: uma análise acerca das relações e das condições de trabalho na cadeia de valor”; “A discriminação racial e as dificuldades de acesso ao teletrabalho durante a pandemia por parte das pessoas negras no Brasil”; “Escravidão contemporânea e o trabalho intermediado pelas plataformas digitais: uma aproximação possível?” e “Terceirização: responsabilidade subsidiária da administração pública e o entendimento dos tribunais superiores, após a reforma trabalhista”.

Foram apresentados ainda os artigos “O mercado de trabalho para refugiados, migrantes e trabalhador fronteiriço: direitos fundamentais, dignidade e segurança jurídica social”; “O

longo caminho para o reconhecimento até a rápida degradação dos direitos fundamentais dos trabalhadores sob a inspiração da Lei 13.467/2017"; "A hegemonia do discurso neoliberal no Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade da terceirização da atividade-fim".

Ainda foram abordados os temas "Análise jurimétrica das decisões sobre a (não) abusividade de greves pelo tribunal regional do trabalho da 4ª região"; "A evolução dos direitos trabalhistas nas constituições do Brasil – breve análise"; "Normas internacionais do trabalho e terceirização das relações de trabalho"; "Exame toxicológico e de consumo de álcool exigido do motorista profissional e suas implicações quanto ao direito à intimidade e o direito da coletividade: uma análise interdisciplinar" e "Possibilidade do pagamento de custas processuais pelo beneficiário da justiça gratuita após a Lei 13.467/2017".

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

TELETRABALHO - DESAFIOS E BENEFÍCIOS FUTUROS

TELEWORK - CHALLENGES AND FUTURE BENEFITS

Rachel Barroso Carvas De Carvalho [1]
Leandro Antunes de Oliveira [2]

Resumo

O presente artigo tem por objetivo abordar o tema teletrabalho desde o seu conceito e sua previsão legal, até os desafios e benefícios enfrentados por esse regime. O regime de teletrabalho já existia mesmo antes da Reforma Trabalhista, porém foi regulamentado a partir desta. Vale destacar que, o teletrabalho teve uma evolução considerável com a chegada da pandemia da COVID-19. Para que o teletrabalho continue sendo utilizado no futuro, é interessante tecer alguns limites e situações que possam garantir a saúde mental e o direito à desconexão do teletrabalhador.

Palavras-chave: Teletrabalho, Tecnologia, Direito à desconexão, Futuro

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to address the topic of teleworking from its concept and legal provision, to the challenges and benefits faced by this regime. The teleworking regime already existed even before the Labor Reform, but it was regulated from this. It is worth mentioning that teleworking had a considerable evolution with the arrival of the COVID-19 pandemic. In order for teleworking to continue to be used in the future, it is interesting to weave some limits and situations that can guarantee mental health and the teleworker's right to disconnect.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Teleworking, Technology, Right to disconnect, Future

[1] GRADUADA EM DIREITO E PÓS GRADUADA EM DIREITO.

[2] DOUTORANDO EM DIREITO E MESTRE EM DIREITO

INTRODUÇÃO

É notório que a tecnologia está cada dia mais presente nos ambientes laborais, seja pela utilização de sistemas eletrônicos, aplicativos, celulares, entre outros. Com todo esse avanço tecnológico o teletrabalho está ganhando mais espaço nas empresas.

O teletrabalho é entendido como uma forma de trabalho em local diverso ao ambiente da empresa, com a utilização de tecnologias que induzem esse distanciamento físico e também facilitam a comunicação entre empregado e empregador.

O teletrabalho foi regulamentado pela Reforma Trabalhista. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 75 – B define como sendo a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.[1]

> Regulamentando o trabalho à distância, denominado de teletrabalho, a *Reforma Trabalhista*, introduzida pela Lei n. 13.467/2017, acrescentou à CLT os arts. 75-A a 75-E. Nesse sentido, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. [2]

É importante destacar o que trata o parágrafo único do artigo mencionado, pois diz que o comparecimento às dependências do empregador para realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.[3]

Após a Reforma Trabalhista, podemos considerar que o outro marco mais importante para o regime de teletrabalho, foi a pandemia da COVID-19. Por conta do distanciamento social as empresas foram obrigadas a alterar o regime de trabalho para essa modalidade.

---

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

[2] Romar, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Coordenador Pedro Lenza . 2017. 5ª Edição. SaraivaJur.P. 135

[3] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - Acesso em 26 de setembro de 2020

O regime do teletrabalho quanto à sua aceitação é analisado por alguns pontos de vista. Por um lado mais otimista, entende-se como um avanço da tecnologia ajudando as empresas e os trabalhadores, contudo, por um lado mais pessimista entende-se como uma modalidade de exploração moderna.

O CONCEITO DE TELETRABALHO

Inicialmente é importante entender o conceito de teletrabalho, assim fica mais fácil compreender inclusive a sua diferença por exemplo com o trabalho em domicílio ou home office que sempre geram dúvidas e confusões.

> O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço.[4]

Na conceituação de teletrabalho por Carlos Henrique Bezerra Leite fica nítida a diferenciação, tendo em vista que o trabalho em domicílio é realizado exclusivamente em casa, enquanto o teletrabalho ocorre em um ambiente virtual, ou como no próprio conceito, situado no espaço.

O teletrabalho é dependente dos meios tecnológicos e por esse motivo o funcionário que está trabalhando nessa modalidade pode realizar o seu trabalho de qualquer lugar, não somente de casa, acessando um sistema pelo celular, computador, *tablet* ou qualquer outro meio em que consiga se conectar.

> Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é a "forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação."[5]

---

[4] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020. P 334

[5] DE MELO, Luiz Fernando. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista. Itajaí. 2018. P. 06.

Importante destacar que o trabalho em domicílio já existia muito antes da tecnologia, já possuíam diversas profissões que trabalhavam de casa, porém sem nenhuma ajuda tecnológica. Mauricio Godinho traz uma essencial diferenciação entre essas modalidades de trabalho.

> b) Trabalho no Domicílio (home-office) e Teletrabalho (novo inciso III do art. 62 da CLT) – Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I da CLT (labor externo insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de vista do mundo laborativo: b.1) o tradicional trabalho no domicílio, há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc.; b.2) o novo trabalho no domicílio chamado home-office, à base da informática dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o teletrabalho, que pode se jungir ao home-office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.) As duas últimas possibilidades (alíneas b.2 e b.3 passaram a merecer menção expressa no novo inciso III do art. 62 da CLT assim intitulado: "III – os empregados em regime de teletrabalho".[6]

Uma outra diferenciação que deve ser feita é entre o teletrabalho e o trabalho externo, a própria Consolidação das Leis do Trabalho quando define o teletrabalho em seu artigo 75 – B, caput, fala que a prestação dos serviços deverá ser preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização da tecnologia de informação e de comunicação que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Um ponto crucial que diferencia de forma simples o trabalhador externo do teletrabalhador é que embora ambos realizem o seu trabalho fora das dependências da empresa, a função realizada pelo teletrabalhador é feita fora por opção do empregado e do empregador, pois poderiam ser realizadas dentro da empresa. Já o trabalhador externo exerce um tipo de função que só pode ser realizado fora das dependências da empresa, como por exemplo: instaladores de TV por assinatura, leitores de relógios de energia e etc.

A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E O SURGIMENTO DO TELETRABALHO

O avanço da tecnologia transformou os ambientes laborais, com essa mudança novos campos de trabalho surgiram e outros foram esquecidos, tornaram-se ultrapassados. Assim, há poucos anos não podíamos imaginar que apenas com um aparelho celular conseguiríamos resolver grande parte das tarefas diárias, inclusive de trabalho.

[6] Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 19ª Edição. P.1088

> O trabalhador está imerso num mundo de conexão 24 horas, onde *smatrphones* são usados o tempo todo em todos os lugares, conectando todos a tudo. [7]

Ou seja, em geral, o trabalhador já está adaptado à tecnologia e totalmente acostumado e nem se recorda como é viver sem ela. Quem consegue lembrar como era a vida antes do *e-mail* e do *whatsapp*?

Contudo, não foi sempre assim, o medo da maquinização do ser humano existe desde Marx, a ideia é que com toda esse avanço o homem acabaria sem função, sem o controle do seu trabalho, sendo obrigado a realizar tarefas monótonas e rotineiras, que até o privariam do valor criativo.[8]

De fato, o ambiente de trabalho mudou, a tecnologia trouxe outras possibilidades para o empregado e o empregador, o teletrabalho por exemplo foi incluído na CLT pela Lei 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista.

É claro que não são todos os empregados que se adaptaram facilmente a tecnologia, inclusive foi dito anteriormente que algumas funções se tornaram obsoletas por culpa desse avanço tecnológico. Pode-se citar como exemplo aqui o próprio teletrabalho, não são todos os funcionários que se sentem produtivos e confortáveis em realizar as suas funções fora do ambiente de trabalho, muitas pessoas sentem a necessidade da rotina de estar dentro da empresa.

> É bom que se diga, também, que não é o caso de se amaldiçoar o avanço tecnológico. Este é inevitável e, em certa medida, tem sido benéfico à humanidade (em muitos aspectos). O desafio, sob este prisma, é buscar com que a tecnologia esteja ao serviço do homem e não contra o homem.[9]

Desta forma, o teletrabalho tem como foco principal a substituição do trabalho realizado na forma tradicional, ou seja, dentro da empresa, para ser realizado em qualquer ambiente e com a utilização de equipamentos tecnológicos e de meios de comunicação como internet e telefonia.

---

[7] da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019. P. 45

[8] da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019. P. 46

[9] Maior, Jorge Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalhador. P.3. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro de 2020.

OS BENEFÍCIOS E OS DESAFIOS DO TELETRABALHO

A intenção do artigo é passear pelos pontos mais importantes do regime de teletrabalho, demonstrar o quanto ele pode fazer parte da rotina e de um tão falado novo normal, mas sem esquecer dos desafios a serem enfrentados por esse regime.

Antes de citar os desafios, é importante dizer que o regime de teletrabalho pode trazer diversos benefícios para o empregado e para o empregador, e mais, pode-se destacar até um grande benefício para toda a sociedade.

Pensando no sistema de teletrabalho, onde os funcionários não precisam mais se deslocar até a empresa, conclui-se que haverá aí uma diminuição da utilização de transporte público, veículos próprios o que consequentemente diminuiria o trânsito e reduziria ainda a poluição causada por esses veículos de transportes.[10]

Durante a pandemia do COVID-19 as empresas foram obrigadas, pela necessidade do distanciamento social, a trocar o regime de trabalho dos seus funcionários de presencial para o teletrabalho.

Neste período, tivemos a Medida Provisória 927/20, que facilitou a troca de regime por conta da urgência do momento. A MP permitiu que os empregadores notificassem os empregados com apenas 48 horas de antecedência e que formalizassem esse contrato escrito em três dias. Contudo, em 20/07/2020, mesmo ainda não tendo acabado o estado de calamidade pública, a MP perdeu a validade, voltando a valer as regras da CLT.

Pensando inicialmente nos benefícios, começando pelo ponto de vista da empresa, o principal benefício em adotar esse regime, é a redução de custos com aluguel de um local físico para trabalho, equipamentos, manutenção e transporte dos funcionários. Porém, aqui é muito importante destacar que o fato de adotar o teletrabalho não significa que a empresa fique

[10] DE MELO, Luiz Fernando. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista. Itajaí. 2018. P. 20.

totalmente imune em arcar com as despesas para que o funcionário consiga realizar as funções fora do ambiente de trabalho, conforme previsto na própria CLT em seu artigo 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 das despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.[11]

Em relação ao custo com os equipamentos e manutenção do teletrabalho, é muito importante que isso conste no contrato de trabalho e seja negociado entre empregado e empregador. Ou seja, no ato da contratação as regras devem estar claras, para que haja a definição de quem será a responsabilidade para a de compra de materiais, a manutenção ou o fornecimento dos equipamentos tecnológicos.

Inclusive, somente para ilustrar a questão da responsabilidade com os custos adicionais, abaixo segue um trecho de uma decisão do Tribunal Regional da 2ª Região que negou o reembolso das despesas:

> "(...) ocorre que a reclamante já ocupava seu imóvel residencial por ocasião da contratação pela reclamada, de modo que a utilização de sua casa como escritório de trabalho não implicou em custo adicional. Além disso, a despesa com energia elétrica ou com o uso de equipamento (*notebook*, por exemplo) não pode ser aferida exclusivamente em função do labor, a medida que não ocorria unicamente pela atividade comercial, mas também em função do uso doméstico. O labor em *home office* não caracteriza salário-utilidade. De resto, a autora não comprovou a majoração de gastos de luz etc. após o início do teletrabalho, de modo que não se sustenta o parâmetro adotado na origem. Dá-se, pois, provimento ao recurso para excluir o reembolso do importe de R$ 338,32 (1/3 dos valores gastos com telefone e energia elétrica) ao longo do período em que trabalhou em sistema de *home office*. (...)"
> (TRT-2 10000256620195020319 SP, Relator: SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO, 9ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 16/07/2020)[12]

Outro desafio enfrentado pela empresa é a falta de controle em relação aos seus funcionários, e aqui, indo além de um controle exclusivamente de jornada (tendo em vista que esse tipo de regime não possui controle de jornada), mas, sobretudo um controle sobre a confidencialidade das informações da empresa. O funcionário está fora do ambiente laboral e a empresa não possui um controle sobre as informações que são enviadas por ele.

---

[11] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - Acesso em 26 de setembro de 2020

[12] https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/876720189/10000256620195020319-sp/inteiro-teor-876720211?ref=serp - Acesso em 26 de setembro de 2020

> Equilibrar a necessidade de controle da atividade, com a preservação da vida íntima do empregado, considerando-se a particularidade do trabalho realizado em seu domicílio, é um dos desafios do mundo moderno.[13]

Ao contrário do que muitos possam imaginar, o teletrabalho é sim um regime complexo. Citando, por exemplo, a questão do acidente de trabalho, caso o empregado sofra um acidente dentro de casa, deve ser encarado como um acidente de trabalho? E como a fiscalização do trabalho irá avançar para dentro da residência do empregado? Nos ensinamentos de Homero Batista, vale aplicar por analogia as instruções para fiscalização do trabalho doméstico.

> O capítulo do teletrabalho tem a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma forma de relação de emprego- não como trabalho autônomo, eventual ou impessoal – e tem a virtude de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer, portanto, dentro da casa do empregado e não exclusivamente dentro das dependências do empregador. Mas, como visto acima, haverá muita discussão pela frente. O advogado dificilmente recomendará ao cliente que desloque os empregados para sua casa, a fim de burlar o regime de horas extras, pois o risco da interpretação do art. 62, III, ser restritiva é enorme. Por fim, resta saber de a fiscalização do trabalho avançará na tese de que a inviolabilidade do lar deve ser mitigada quando este deixa de ser ambiente de recato e intimidade e passa a ser extensão da fábrica. Consideramos salutar a solução encontrada pelo art. 44 da LC 150/2015, para a fiscalização do trabalho dos domésticos, cuja analogia recomendamos.[14]

Nos EUA (Los Angeles), para evitar esse problema da fiscalização, exige-se que os teletrabalhadores designem um local ou um cômodo para esse tipo de atividade, com passagem direta à parte externa do domicílio, para que a fiscalização do trabalho tenha acesso sem que viole o domicílio do trabalhador.[15]

Há quem entenda que a modalidade do teletrabalho pode acabar excluindo a possibilidade de promoção do funcionário. A falta do contato com a empresa isola o colaborador no ambiente externo e faz com que ele seja "esquecido" na hora de uma possível ascensão profissional. A solução para essa situação estaria na ida do trabalhador ao ambiente de trabalho mais vezes, já que essa situação não afasta o regime de teletrabalho.

O TELETRABALHO E O DIREITO À DESCONEXÃO

---

[13] Moura, Marcelo. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Saraiva. 2014. P.167

[14] SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentário à Reforma Trabalhista. Revista dos Tribunais. 2017. P 11.

[15] DE MELO, Luiz Fernando. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista. Itajaí. 2018. P. 22.

Já foi citado no bojo do presente artigo que o teletrabalhor não possui controle de jornada (artigo 62, III, da CLT), porém, até quando isso pode ser encarado como uma vantagem ao trabalhador? No começo desse artigo foi falado que existem duas visões em relação a essa flexibilidade do teletrabalho: um avanço na tecnologia que pode permitir diversas vantagens para a empresa e o empregado ou uma forma moderna de exploração digital.

Antes de tudo, somente para demonstrar o quanto o tema é controverso, vale a pena colacionar duas decisões opostas do judiciário em relação a hora extra de teletrabalhadores:

> TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou o controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulados pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.467/2017. (TRT-4 - ROT: 00207472720185040026, Data de Julgamento: 24/08/2020, 10ª Turma)[16]

> HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República. (TRT-3 - RO: 00101320520165030178 0010132-05.2016.5.03.0178, Segunda Turma)[17]

Um dos pontos mais debatidos durante esse período de pandemia em que a maioria das empresas optou pelo regime de teletrabalho foi a exigência de uma produtividade excessiva em um período de adaptação com o novo regime e, mais que isso, em meio a uma pandemia.

Dentro do regime de teletrabalho é bem complexo controlar a jornada de trabalho do trabalhador, até porque, como já citado a própria CLT afasta essa espécie de empregado do controle de jornada. Ou seja, teoricamente o empregado não tem direito ao cômputo de horas extras, porém, algumas empresas adotam sistemas de controle do empregado mesmo no teletrabalho.

---

16 https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/918524049/recurso-ordinario-trabalhista-rot-20747272018504 0026?ref=serp - Acesso em 26 de setembro de 2020.

17 https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10132052016503 0178-0010132-0520165030178 - Acesso em 26 de setembro de 2020

> A subordinação jurídica no teletrabalho é mais tênue e é efetivada por meio de câmeras, sistema de *logon* e *logoff*, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Por isso houve evolução do entendimento contido na Súmula 428 que passou a assegurar, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de horas de sobreaviso. Trata-se de interpretação que se coaduna com a eficácia horizontal e imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão).[18]

Destaca-se também uma decisão em que o teletrabalhador conseguiu o deferimento de horas extras pela comprovação de não ter sido respeitado o seu direito à desconexão e comprovando que sempre ficou à disposição do empregador:

> SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas especificas, positivadas no ordenamento jurídico,tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (parágrafo parágrafo 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a idéia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, parágrafo 2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora,na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição "sine qua non" para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido.

[18] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020. P 335

> (TRT-2 - RO: 26781620115020 SP 00026781620115020068 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 25/06/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 05/07/2013)[19]

Em uma cultura que possui a ideia de que o trabalho é um fator dignificante da pessoa humana e tem como elemento a socialização do indivíduo, é desafiador falar sobre o direito ao não-trabalho, ainda mais sobre a proteção jurídica deste bem.[20]

> Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato "on line" ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado. [21]

O Brasil não possui ainda legislação para garantir o direito à desconexão, na realidade, quem trabalha muito normalmente é sempre muito bem visto pelos empregadores. Então, o teletrabalhador que envia um *e-mail* de madrugada, que está *logado* no sistema executando tarefas fora do horário, seria considerado para a empresa uma espécie de funcionário do mês.

Contudo, essa busca por uma alta produtividade, por uma competição de quem trabalha mais e pode agradar o empregador, principalmente o teletrabalhador que está fora do ambiente de trabalho e quer ser visto pelo seu chefe. Tudo isso pode gerar um esgotamento profissional, chamado Síndrome de Burnout, que atinge grande parte dos trabalhadores.

> Sensação de exaustão completa no trabalho, inferioridade em relação aos demais colegas, isolamento, angústia para ir trabalhar e a impressão de que nada do que você faz é satisfatório. O conjunto de sintomas como esses tem nome: síndrome de burnout.[22]

---

19 https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24830684/recurso-ordinario-ro-26781620115020-sp-00026781620115020068-a28-trt-2 - Acesso em 26 de setembro de 2020.

20 Maior, Jorge Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalhador. P.3. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro de 2020.

21 Maior, Jorge Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalhador. P.3. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro de 2020.

22 https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/ - Acesso em 26 de setembro de 2020.

A grande questão é como manter o colaborador saudável em um ambiente de teletrabalho e garantir o seu direito à desconexão. A cobrança de metas realizadas por todos os meios eletrônicos, tendo em vista que o funcionário está trabalhando fora do ambiente empresarial, pode gerar a exaustão extrema daquele funcionário.

Diferente do Brasil, na França já existe uma lei apelidada de "direito de se desconectar" que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2017, e estabelece que as empresas com mais de 50 funcionários serão obrigadas a elaborar uma carta de boa conduta limitando quais os horários fora da jornada de trabalho que os funcionários não devem enviar ou responder *e-mails* profissionais.[23]

> A limitação do tempo de trabalho, portanto, sob a perspectiva inversa, o respeito ao direito à desconexão, são garantias tanto para quem trabalha quanto para quem emprega a força de trabalho, ou mesmo para a própria sociedade. Uma sociedade de indivíduos que trabalham em tempo integral e não conseguem ler, passear, brincar amar, é uma sociedade doente e sem perspectivas de verdadeira melhoria das condições sociais.[24]

Ou seja, o direito à desconexão não é benéfico só para quem trabalha, mas para toda sociedade. Pode ser que alguém não consiga um posto de trabalho porque um outro trabalha de forma excessiva, muitas vezes por dois (um empregado trabalha o equivalente a dois). Existem ainda as pessoas ao redor que precisam da presença humana daquele familiar, amigo, que lhe abandona na fuga ao trabalho excessivo.[25]

Em um ambiente de teletrabalho, pensando que o funcionário pode exercer as suas funções dentro de casa, a garantia ao direito à desconexão deve ser prioridade. Esse funcionário vai estar em tempo integral no seu "local de trabalho", se não houver limites, essa relação fica insustentável e esse colaborar pode até adoecer.

---

[23] https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356 Acesso em 26 de setembro de 2020.

[24] Almeida, Almiro Eduardo de. Severo, Valdete Souto.Direito à Desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo. LTR. 2014. P 19.

[25] Maior, Jorge Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalhador. P.3. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro/2020.

O FUTURO E O TELETRABALHO

Com a pandemia do COVID-19, a urgência e necessidade fez com que o número de trabalhadores aumentasse consideravelmente, o que aconteceria em anos precisou ser adequado em dias, semanas ou meses, ou seja, o que seria uma tendência do futuro, se tornou uma necessidade em virtude do distanciamento social, as empresas se adequaram a essa nova realidade bem antes do tempo que era imaginado.

E com essa adequação em um tempo muito curto, o risco e a consequência de aumento do número de processos na Justiça do Trabalho é muito grande. Isso porque, o funcionário que produzia muito bem dentro da empresa, precisou ter essa mesma produtividade em casa e no decorrer de uma pandemia. A empresa que não soube respeitar o tempo de adaptação dos colaboradores e ultrapassou os limites de cobrança.

> O direito do trabalho sempre se caracterizou por dispor em lei os efeitos econômicos das condutas indesejáveis. Assim, o empregador que exige trabalho além do limite diário deve pagar ao empregado um adicional de 50% sobre o valor da hora normal, referente ao tempo do trabalho em sobrejornada e assim se dá em outras situações, tais como: trabalho em condições insalubres ou perigosas; prazo para pagamento das verbas recisórias; trabalho em horário noturno etc.[26]

As vantagens do teletrabalho são muitas, inclusive muitas empresas deixaram de possuir espaços físicos durante a pandemia e agora trabalham exclusivamente em regime de teletrabalho, o que diminui os custos para um futuro pós pandemia. Ou seja, observa-se uma economia com: luz, aluguel, condomínio, transporte dos empregados, materiais de escritório etc.

Sendo assim, passados alguns meses de trabalho remoto forçado por conta da COVID, os dados consolidados desse sistema de trabalho demonstram uma espécie de novo indicador das desigualdades econômicas do país. A manutenção de emprego prosperou para os mais qualificados.[27]

---

[26] Maior, Jorge Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalhador. P.3. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro/2020.

[27] https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/home-office-e-novo-indicador-de-desigualdade-economica-no-brasil.shtml - Acesso em 26 de setembro 2020.

> Em julho, dos 8,4 milhões de trabalhadores remotos do Brasil, praticamente a metade, 4,9 milhões, estava no Sudeste, região que concentra profissionais mais qualificados e a geração de PIB (Produto Interno Bruto). Apenas 252 mil estavam no Norte, fatia mais pobre do país. [28]

Assim, pode-se pensar que o futuro tecnológico das empresas poderá excluir uma grande parte de profissionais que não possuem estrutura para um trabalho remoto ou não possuem nem a qualificação necessária para conseguir trabalhar dessa forma.

Pensando na realidade do teletrabalho onde não se possui o controle de jornada, é sempre importante lembrar que o excesso de possibilidades para se manter trabalhando está aliado a um perigo para a garantia da desconexão.

> A tecnologia trouxe novas exigências aos trabalhadores, expandido o expediente a horas e dias antes inimagináveis. Hoje não se pode mais fugir para uma ilha e deixar o trabalho para traz, se a pessoa levar consigo um aparelho eletrônico que seja *smart* o trabalho certamente a encontrará.[29]

Sempre que uma empresa resolver usar esses meios de comunicação para o trabalho remoto, na falta de uma legislação específica sobre o assunto, buscando evitar os riscos de demandas judiciais, é importante que a própria organização crie políticas internas que limite a jornada desses teletrabalhadores.

Ou seja, da mesma forma que existe na França, para a melhor utilização do regime de teletrabalho, a empresa, através das políticas internas, pode vir a limitar os horários de envio dos *e-mails*, *whatsapp*, acesso ao sistema de trabalho etc. Desta forma, é possível garantir a saúde do teletrabalhor e evitar eventuais discussões judiciais futuras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

[28] https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/home-office-e-novo-indicador-de-desigualdade-economica-no-brasil.shtml - Acesso em 26 de setembro 2020.

[29] da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019. P. 99

Por tudo que foi exposto, é necessário entender todos os desafios impostos na adoção do regime de teletrabalho, principalmente no momento de pandemia, onde a maioria das empresas necessitou utilizar desse regime com urgência.

A intenção do artigo é demonstrar que o teletrabalho pode ser um grande aliado das empresas e dos empregados, mas não se pode romantizar o regime sem alertar dos riscos que a falta de cuidado pode trazer para as partes envolvidas.

Sem deixar de citar a grande desigualdade social que sempre foi um problema no país que com a pandemia e a utilização do trabalho remoto, tornou-se mais clara. Existe ainda uma exclusão digital enorme de uma grande parte de trabalhadores, e isso não pode ser ignorado ao se falar no teletrabalho.

Tendo em vista que a tendência natural é o avanço cada vez maior da tecnologia, ou seja, cada vez mais as pessoas estarão conectadas e obviamente as empresas se utilizarão disso para transformar o trabalho e diminuir os custos com espaço físico por exemplo.

Contudo, diante de tal avanço tecnológico, deve sempre ser respeitado o direito à desconexão do teletrabalhador.

Por fim, a ideia do artigo foi ponderar o teletrabalho dentro de todos os seus pontos principais e não deixando de citar os desafios importantes para a empresa e para os empregados. Destacando que o trabalho remoto pode ser uma excelente opção para todos aqueles que estão preparados para se adequar e respeitas os seus limites e de seus colaboradores

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Almeida, Almiro Eduardo de. Severo, Valdete Souto.Direito à Desconexão nas relações sociais de trabalho. São Paulo. LTR. 2014.

Da Silva, Gabriela Rangel. Tecnologia e Relação de Trabalho. Impactos na Vida do Trabalhador Contemporâneo. Editora Juruá. 2019.

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Editora LTR. 2020. 19ª Edição.

DE MELO, Luiz Fernando. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) No Brasil, Pós Reforma Trabalhista. Itajaí. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saravaiva Jur. 12ª Edição – 2020.

Romar, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. Coordenador Pedro Lenza . 2017. 5ª Edição. SaraivaJur.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentário à Reforma Trabalhista. Revista dos Tribunais. 2017.

Disponível em:
https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf - Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/home-office-e-novo-indicador-de-desigualdade-economica-no-brasil.shtml - Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356 Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://www.anamt.org.br/portal/2018/05/30/o-que-e-sindrome-de-burnout-e-quais-as-estrategias-para-enfrenta-la/ - Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24830684/recurso-ordinario-ro-26781620115020-sp-00026781620115020068-a28-trt-2 - Acesso em 26 de setembro 2020.

http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph brs?d=BLNK&s1=428&s2=bden.base.&pg1=NUMS&u=http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/brs/nspit/nspitgen_un_pix.html&p=1&r=1&f=G&l=0 - Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/918524049/recurso-ordinario-trabalhista-rot-20747272018504 0026?ref=serp - Acesso em 26 de setembro de 2020.

https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512960691/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10132052016503 0178-0010132-0520165030178 - Acesso em 26 de setembro de 2020

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - Acesso em 26 de setembro de 2020