

O TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19

Patrícia Moreira da Silva¹
Sérgio Marcos de Brito Abreu²

RESUMO: O ordenamento jurídico nacional, através da Consolidação das Leis do Trabalho, já prevê uma série de modalidades de labor e as garantias decorrentes das formas de contratação em questão. No entanto, o mais comum era a celebração de vínculos de emprego na forma tradicional, caracterizado pelo comparecimento do trabalhador à sede do seu empregador, a ele subordinado durante a jornada laboral pactuada. No entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho dedica alguns dispositivos para a regulação do teletrabalho, modalidade em que o trabalhador realiza a suas atividades através do uso de tecnologias de informação e conexão, não necessitando comparecer diariamente à sede da empresa. O presente artigo vem apresentar conceitos, definições, impactos e adaptações do teletrabalho no Brasil, trazendo destaque a sua extrema importância no período da pandemia mundial da Covid-19, focando nos principais pontos e na relação entre empresa e colaborador, apontando também eventuais vantagens e desvantagens. Não é de hoje que existe essa modalidade de trabalho, porém com a chegada da pandemia, várias atividades foram interrompidas, tendo sido adotadas diversas medidas de prevenção, dentre elas, o trabalho remoto, tornando-se algo comum, um requisito necessário para sobrevivência neste período, com regulamentação alterada por nova lei.

1672

Palavras-chave: Teletrabalho. Pandemia. Covid-19. Mudanças. Trabalho Remoto.

ABSTRACT: The national legal system, through the Consolidation of Labor Laws, already provides for a series of work modalities and the guarantees arising from the forms of contracting in question. However, the most common was the signing of employment contracts in the traditional way, characterized by the employee's attendance at the headquarters of his employer, subordinate to him during the agreed working day. However, the Consolidation of Labor Laws dedicates some provisions to the regulation of teleworking, a modality in which the worker carries out his activities through the use of information and connection technologies, not needing to attend the company's headquarters daily. This article presents concepts, definitions, impacts and adaptations of teleworking in Brazil, highlighting its extreme importance during the Covid-19 global pandemic period, focusing on the main points and the relationship between company and employee, also pointing out possible advantages and disadvantages. This type of work does not exist today, however, with the arrival of the pandemic, several activities were interrupted, and several preventive measures were adopted, including remote work, becoming something common, a necessary requirement for survival in this period, with regulations changed by new law.

Keywords: Teleworking. Pandemic. Covid-19. Changes. Remote Work.

¹Acadêmica do Curso de Direito da Universidade de Gurupi – UnirG.

²Prof. Orientador do Curso de Direito da Universidade de Gurupi - UnirG.

I. INTRODUÇÃO

Em dezembro de 2019, foi diagnosticado os primeiros casos de Covid-19 em Wuhan na China, devido ao seu alto nível de contágio, rapidamente se espalhou entre os continentes, o que levou a OMS (Organização Mundial Da Saúde) no início de 2020 a declarar o estado de pandemia.

A pandemia deixou boa parte da população assustada, com receio de sair de suas casas com medo de serem contagiadas pelo vírus da Covid-19. Muitos privilegiados conseguiram manter o isolamento social; no entanto, muitos trabalhadores não puderam agir assim e precisaram sair de suas casas em busca do seu sustento e de seus filhos.

Serviços básicos e essenciais foram mantidos durante a pandemia e o trabalho humano não pode ser dispensado em boa parte deles.

Ocorre que, por outro lado, algumas atividades consideradas não essenciais foram suspensas por tempo determinado, tendo sido necessária a sua modificação para que pudessem ser retomadas sem grandes risco à saúde dos trabalhadores.

Uma alternativa que ganhou corpo a partir do ano de 2020 foi o teletrabalho, também chamado home office³, já existente na legislação desde a entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista, resultado do avanço tecnológico que permitiu várias opções de trabalho realizados na residência do empregado.

Deste modo, o teletrabalho, apresentou-se como a solução para se enfrentar as questões da urgência sanitária, e se tornou uma das alternativas para continuidade de negócios e preservação de empregos e vem se demonstrando como grande tendência diante os avanços tecnológicos e os da comunicação.

Dado a relevância que possui, o teletrabalho é o objeto deste artigo científico que parte de uma análise sobre as relações trabalhistas afetadas pela Covid-19 para concluir sobre a utilização do trabalho remoto como solução ao risco de contágio e a redução dos custos.

I.1 AS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A COVID-19

A pandemia da COVID-19, causada pelo vírus SARS-CoV ²⁴, surgiu na cidade de Wuhan, na China e rapidamente ganhou proporções mundiais. Sem uma forma de combate conhecida, o isolamento social se tornou uma alternativa necessária para

³Termo em inglês que traduzido para o português significa “escritório em casa”.

⁴Vírus da família do coronavírus causador da doença Covid-19.

minimizar a disseminação do vírus e isso impactou, em diferentes aspectos, os mais diversos setores econômicos.

Em se tratando do mercado de trabalho a Covi-19 colocou em evidência os deveres patronais de proporcionar aos trabalhadores um meio ambiente de trabalho saudável, que não representasse risco à sua saúde.

A garantia em questão está prevista na Constituição Federal de 1988, que no seu artigo 7º, inciso XXII, destaca dentre os direitos do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Partindo do que determina a lei, competia ao empregador fornecer a segurança no local de trabalho, contudo, em caso de coronavírus, além da utilização de máscaras, álcool em gel, e demais procedimentos de higiene, era essencial diminuir o contato entre indivíduos.

Coube aos empregadores implementarem todas as medidas possíveis, sob pena de serem responsabilizados pela covid-19 se caracterizada como uma doença ocupacional, adquirida em razão da atividade desempenhada:

Em que pese não se possa excluir essa possibilidade, cumpre pontuar que, a teor do princípio da aptidão para a prova e da distribuição dinâmica do ônus da prova, de que trata o §1º, do artigo 373, do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (artigo 769 da CLT), caberia ao empregador demonstrar, de forma contundente, que o infortúnio não teria decorrido das atividades laborais, o que poderia ser feito, exemplificativamente, sem maiores dificuldades, pela efetiva comprovação de entrega dos necessários equipamentos de proteção, bem como da adoção de práticas e medidas preventivas ao contágio (CAVALCANTI, 2020, p. 01).

A responsabilidade objetiva ou subjetiva dos empregadores ainda não é assunto pacífico na doutrina e jurisprudência trabalhista, decidindo-se os casos a depender das provas apresentadas nos processos.

Assim, como medida imediata de proteção aos trabalhadores, com receio de serem futuramente responsabilizados pelos danos, muitos empregadores determinaram a migração de seus funcionários para o sistema de trabalho à distância denominado teletrabalho, que já existia muito antes da Covid-19, mas que conseqüentemente, foi modificado com o crescimento de adeptos.

1.2 O TELETRABALHO ANTERIOR À PANDEMIA

Reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as relações laborais, compreendidas não apenas os vínculos empregatícios, mas também os contratos de

trabalho, são protegidas nas mais variadas formas de execução, não se limitando ao trabalho prestado de forma presencial.

Neste sentido, o artigo 6º da CLT prevê:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Com base neste dispositivo, tem-se a modalidade de trabalho chamada teletrabalho. Inserido oficialmente na CLT através da Reforma Trabalhista aprovada mediante a sanção da Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, tratado no Capítulo II-A, o teletrabalho é assim apresentado na doutrina:

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 (LEITE, 2018, p. 198).

1675

Portanto, “o teletrabalho é uma forma de trabalho que está se sobressaindo, pois as pessoas se desligam fisicamente das sedes das empresas e desempenham suas funções em casa, no cliente, na rua. A maior característica do teletrabalho é o uso de tecnologias” (BELMONTE, SCANDELARI e FRANCISCO, 2007, p. 02).

Assim, é uma modalidade que se adapta às funções em que a presença do trabalhador no estabelecimento empresarial é dispensada.

É o caso do teletrabalho. No teletrabalho, podemos destacar que: (a) geralmente, a atividade é realizada a distância, ou seja, fora dos limites de onde os seus resultados são almejados; (b) as ordens são dadas sem condições de se ter o controle físico ou direto da execução. O controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas; (c) as tarefas são executadas por intermédio de computadores ou de outros equipamentos de informática e telecomunicações. O teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário do que necessariamente um novo tipo de trabalho, com uma autorregulamentação. Logo, em qualquer das suas modalidades, o teletrabalho poderá ser autônomo ou subordinado (relação de emprego) (JORGE NETO, 2019, p. 385)

Assim, a CLT, alterada pela Reforma Trabalhista, apresenta o teletrabalho como uma modalidade de trabalho a distância, que também pode ser chamada trabalho remoto,

e-workplace⁵ e telecommuting⁶, ocorrido preponderantemente fora das dependências do empregador, admitida a presença eventual do empregado para a realização de atividades específicas (JORGE NETO, 2019).

Fruto das inovações tecnológicas no mercado, o teletrabalho já existia há alguns anos, contudo, com o advento da Covid-19 passou a ser implementado com mais ocorrência, tendo sido inclusive objeto de modificação legislativa no ano de 2022, conforme será tratado em momento oportuno. Em primeiro lugar, tratar-se-á do impacto da pandemia nas relações de trabalho.

1.3 A CARACTERIZAÇÃO DO TELETRABALHO

Com a mudança das condições laborais, muitos empregados passaram a trabalhar em casa em regime de teletrabalho. Nessa situação, muito questionamento surgiu acerca dos direitos desses trabalhadores e se ainda se aplicariam as mesmas disposições do contrato anteriormente pactuado.

A preocupação se justifica pelas especificidades da situação, uma vez que, o teletrabalho, realizado no espaço doméstico, tem características diferentes, prestado na forma digital, envolve a utilização de computadores, smartphones, internet, entre outros meios eletrônicos (DURAES, BRIDI e DUTRA, 2021).

1676

Via de regra, por determinação legal, não há distinção. No entanto, na prática, a subordinação é observada de forma diversa:

No Brasil, a CLT passou a prever que não haverá distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego, sendo que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, CLT). A equiparação se faz em termos da subordinação, ou seja, para fins de reconhecimento da relação de emprego. Isso não significa dizer necessariamente que os empregados à distância, que adotem meios telemáticos e informatizados de comando, estejam vinculados, necessariamente, sujeitos a controle de jornada ou ao regime do sobreaviso. Para o teletrabalhador, a caracterização da subordinação não deve valorizar apenas se o trabalhador recebe ou não ordens do tomador ou se as atividades por ele exercidas inserem-se na atividade econômica do empregador. A análise passa pela atuação laborativa do trabalhador junto à estrutura empresarial (JORGE NETO, 2019, p. 389).

Outra característica importante reside no controle de jornada no teletrabalho. Sem comparecer no local de trabalho, seria o trabalho remoto uma modalidade de trabalho

⁵ Termo em inglês que traduzido para o português significa “local de trabalho eletrônico”.

⁶ Termo em inglês que traduzido para o português significa “teletrabalho”.

externo, incompatível com o controle, por força do disposto no inciso III, artigo 62 da CLT, inserido pela Lei da Reforma Trabalhista (BRASIL, 1943).

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 1943).

Assim caminha a jurisprudência, entendendo que, a depender da situação, sendo possível, admite-se a percepção das horas extraordinárias, mediante a comprovação de possibilidade de controle:

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III, DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho, a exemplo do que se aplica ao inciso I do artigo 62 da CLT. No caso, revel e confessa a primeira reclamada, acolhe-se a alegação inicial de que havia o controle de jornada de trabalho por meio do sistema “login” e “logout”. Nesse sentido, o fato de que a obreira exercia função de operadora de telemarketing, atividade que não pode ser realizada a qualquer hora do dia e em qualquer momento, com autonomia e liberdade para gerir os horários de trabalho, corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada de trabalho pela empregadora. Sentença confirmada. Recurso não provido. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: XXXXX-14.2021.5.02.0057 SP. Órgão julgador: 1ª Turma – cadeira 3. Relator Moisés dos Santos Heitor. Publicado em 2021).

1677

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada, a exemplo do que prevê o inciso I do artigo 62 da CLT. A reclamada, neste aspecto, não fez prova quanto a impossibilidade de controle de jornada do reclamante. Ao contrário, a prova documental de transcrição de mensagens por aplicativo demonstra que a ré tinha ingerência sobre o horário de trabalho do autor, o que corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada, pela empregadora. (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3- Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX-81.2022.5.03.0010 MG. Órgão Julgador Sétima Turma. Relator Marcelo Oliveira da Silva. Acórdão publicado em 15/02/2023)

Todavia, é preciso observar o período em que se deu o trabalho extraordinário a fim de saber se os teletrabalhadores tem ou não o direito de receber por essas horas trabalhadas segundo a legislação que era vigente na época. No exemplo a seguir, as horas foram indeferidas porque ao tempo não se admitia na modalidade em questão:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Ao tempo da redação do inc. III do art. 62 da CLT, dada pela Lei n. 13.467/2017, o teletrabalho regular excluía completamente o direito a horas extras. Recurso patronal a que se dá provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: XXXXX-94.2021.5.02.0020 SP. Órgão Julgador 3ª Turma – Cadeira 3. Relator Wildner Izzi Pancher. Acórdão publicado em 09/06/2022).

Portanto, houve clara modificação no entendimento jurisprudencial, tudo sob influência da Covid-19 que reascendeu a necessidade de dar melhor regulamentação às questões relativas ao teletrabalho, certamente motivada pelo aumento de labor nessas condições e no surgimento de questionamentos sobre a legalidade dessa modalidade em ascensão.

Para o empregador, essa mudança foi favorável, mas para o empregado não necessariamente. Por isso, o impacto é diverso para os envolvidos.

1.4 O IMPACTO DO TELETRABALHO PARA EMPREGADOS E EMPREGADORES: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS

Em uma relação de trabalho existem duas partes em situações totalmente antagônicas, com interesses diversos. De um lado, tem-se o contratante, responsável pelo pagamento de uma contraprestação em troca do esforço do contratado; que está do outro lado, e, por sua vez, entrega sua força de trabalho em troca de uma remuneração, responsável pelo seu sustento e de sua família.

Com a decretação da pandemia, muitos trabalhadores passaram ao teletrabalho que, a priori, se mostrou uma excelente opção para a manutenção dos empregos, uma vez que, diante do risco de contágio, podiam permanecer em suas residências.

1678

Embora vislumbre alguns pontos positivos aos trabalhadores, notadamente relacionados à eliminação dos deslocamentos, à flexibilidade dos horários e ao convívio familiar, Antunes adverte para o fato de ser profundamente desigual a relação entre capital e trabalho, de modo que a relação entre o que se perde e o que se ganha tende a acompanhar tal desigualdade. Assim, a equação entre vantagens e desvantagens do teletrabalho deve ser medida por lentes atentas às desigualdades estruturais dessa relação (DURAES, BRIDI e DUTRA, 2021, p. 01).

Neste sentido, o teletrabalho seria vantajoso pelos seguintes motivos: redução do estresse e aumento do bem-estar; diminuição das despesas, tanto do empregador como do empregado; autonomia e liberdade de horários de trabalho e possibilidade de maior tempo livre, em caso de cumprimento de todas as obrigações.

Contudo, o que pareceu apenas vantajoso, no curso das medidas sanitárias de combate ao Covid, o adoecimento desses indivíduos passou a ocorrer também através de patologias de ordem psicológica, relacionadas com a ansiedade, a depressão e a Síndrome de Burnout causadas pela rotina estressante de trabalho (SCALZILLI apud BALARDINI e BRUGINSKI, 2021).

O adoecimento mental dos trabalhadores se deve, além das preocupações causadas pela Covid-19, à violação ao direito à desconexão do labor, assim entendido o descanso assegurado aos indivíduos.

Fato é que muitos empregados e empregadores aderiram ao regime de teletrabalho que, embora possua benefícios, inclusive vantagens indiscutíveis aos trabalhadores, principalmente em relação ao vírus Sars-Cov-2, há de se destacar a hiperconexão do trabalhador. Ao realizar longas jornadas de trabalho nesse regime, intensificado sua carga de trabalho, tendo dificuldade em distinguir espaço profissional e privado, pode-se ter problemas de saúde física e mentais, por isso, é de prestar atenção quanto ao direito à desconexão do trabalhador (BALARDINI e BRUGINSKI, 2021, p. 13).

Apesar de parecer cômodo, o trabalho em casa, organizado segundo o interesse do trabalhador, corre o risco de vincular a pessoa além de sua carga horária, incluindo feriados e fins de semana que deveriam ser de repouso, lazer e convivência familiar (BALARDINI e BRUGINSKI, 2021).

Portanto, as desvantagens para o empregado seriam: a privação de contato com os colegas; a dificuldade de separação da vida pessoal e profissional; a falta de disciplina; a morosidade na resolução de tarefas e a dificuldade de adaptação ao ambiente corporativo.

Por sua vez, os empregadores/contratantes se beneficiam pelo aumento da produtividade do trabalhador que não se atrasa para o trabalho, que não gera despesas para a utilização do espaço físico empresarial; mas também pode sofrer com a dificuldade em controlar e supervisionar o trabalho e de assegurar a segurança e confidencialidade das informações internas (BELMONTE, SCANDELARI e FRANCISCO, 2007).

1679

2. AS MEDIDAS ADOTADAS PARA DIMINUIR O CONTÁGIO: O TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA

Com a tomada de cuidados em toda a sociedade, para impedir que a crise sanitária e hospitalar aumentasse ainda mais, uma crise econômica resultou da pandemia, que, conseqüentemente, com a adoção de teletrabalho, desencadeou em novas disposições legais.

Nessa situação, com a crise econômica afetando a todos, as empresas tiveram que se readaptar da melhor maneira para conter o vírus. Assim, foram tomadas medidas como distanciamento social e fechamento de escolas, faculdades, escritórios e áreas comerciais em geral, fazendo com que aumentassem o número de pessoas trabalhando remotamente. Como grande parte dos trabalhadores aderiram ao teletrabalho, embora já possuísse previsão legal no Brasil, foram anunciadas Medidas Provisórias a fim de flexibilizar e regular as relações entre empregados e empregadores, durante o estado de calamidade. Sendo assim, serão analisadas as MPs de nº 927 e 936, ambas de 2020, e nº 1.045 e 1.046, de 2021 (BALARDINI e BRUGINSKI, 2021, p. 02).

Foi através de medidas provisórias que as disposições legais foram modificadas no território nacional, sendo que, dentre as medidas tomadas, destacam-se as que apresentam a regulamentação dos trabalhadores afetados pela abrupta doença que se alastrou por todo o país, quais sejam: as Medidas Provisórias no 927 e no 936 ambas de 2020 e nº 1045 e nº 1046 de 2021 (BALARDINI e BRUGINSKI, 2021).

A primeira delas foi a responsável por inserir o teletrabalho como medida de combate à Covid:

Durante o estado de calamidade pública foi promulgada a Medida Provisória (MP) nº 927/2020 (BRASIL, D.O.U, 2020) que contempla em seu artigo 4º o teletrabalho: “o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância”.

A MP não contraria a CLT, ela apenas teve que abreviar e amenizar formalidades dos procedimentos enquanto o estado de calamidade pública estava instaurado, para que todo o procedimento fosse realizado da forma mais célere possível.

Com isso o tema teletrabalho se tornou recorrente na jurisprudência pátria, tomando para si a atenção que outrora não tinha (SANTOS, 2021, p. 21).

Ocorre que, com vigência temporária, as Medidas mencionadas não se aplicam de forma vitalícia, mas ainda assim, causaram mudanças relevantes na forma como se dá o teletrabalho após a pandemia ter sido decretada.

1680

Neste sentido, além das mencionadas normas, a Medida Provisória nº 1.108 de 2022 é a que contemplou o teletrabalho e o direito ao auxílio-alimentação nesta modalidade contratual, sendo em seguida convertida em lei, a Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022.

2.1 TELETRABALHO PÓS PANDEMIA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGAIS

Tal qual em todos os demais setores da vida em sociedade, muitas mudanças implementadas em prol do combate à Covid-19 se mantiveram em vigor, mesmo após ultrapassado o período de pandemia. Dentre as inovações mantidas, o teletrabalho se inclui, uma vez que, implantado em várias empresas, tornou-se a realidade de muitos trabalhadores, mantidos nestas condições.

A princípio adotado no improviso, sem possibilidade de negociação por parte do empregado, que não tinha escolha, hodiernamente, o teletrabalho avançou em regulamentação, num primeiro momento pelas Medidas Provisórias, atualmente pela Lei nº. 14.442/2022, que deu nova redação aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o seu advento, até então composto de apenas um caput e parágrafo único, o artigo 75-B foi complementado mediante a inclusão de uma série de parágrafos esclarecedores, passando à seguinte regulamentação:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (BRASIL, 1943)

No tocante ao caput alterado, observa-se duas novidades essenciais:

A primeira é em relação à inclusão da expressão "trabalho remoto", indicando que ele é equivalente ao teletrabalho. A referência às duas expressões (teletrabalho / trabalho remoto) em uma única definição não deixa dúvida de que elas se equivalem.

Cabe lembrar que o teletrabalho é, no Brasil, popularmente chamado de *home office*, entretanto, a expressão é inadequada. Fernanda Lopes, professora de inglês, pondera que o teletrabalho não se limita àquele feito em casa (*home*) e, ao utilizar o idioma inglês, recomenda os termos "*remote work*" ou "*remote job*".

A segunda novidade é relativa à exclusão da "preponderância", que deixou de ser requisito para a caracterização do teletrabalho. Essa inovação trouxe maior segurança jurídica porque o conceito de "trabalho preponderante" era muito aberto e comportava diversas interpretações. O que seria exatamente a

preponderância? Diária, semanal, mensal? Ou em razão da relevância do resultado produzido para o empregador? Tais dúvidas foram eliminadas em benefício de todos (FERREIRA, 2022, p. 01).

Sobre os parágrafos acima, destacam-se a possibilidade de contrato híbrido, a medida que admite o comparecimento parcialmente presencial sem descaracterizar o teletrabalho; a permissão de teletrabalho para estagiários e aprendizes; e a celebração de acordo individual de trabalho com as disposições que o regulam.

Especialmente sobre isso, o artigo 75-C da CLT determina a disposição expressa do teletrabalho no contrato, sendo que, qualquer alteração no regime laboral deve se dar de mútuo acordo entre as partes; salvo se, por determinação do empregador, assegurado o período mínimo de transição de quinze dias.

Outra questão debatida, o custeio dos equipamentos tecnológicos utilizado pelo empregado, foi objeto de regulação. Diz o artigo 75-D que o contrato poderá fixar a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos materiais. Silentes as disposições, em tese, seria dever do empregado arcar com tais despesas. Contudo, na prática, apesar de minoritária, existe jurisprudência que atribui ao empregador esse dever:

TRABALHO REMORO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, §3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes d prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum - 0010274-62.2021.5.18.0001, Rel. Planton Teixeira de Azevedo Filho, 2ª turma, 24/06/2022)

1682

Por fim, mas não menos importante é o disposto no artigo 75-F, que enumera como prioritários para o preenchimento das vagas de teletrabalho os empregados com deficiência; os que tenham filhos ou crianças sob sua guarda com até quatro anos de idade (BRASIL, 1945).

É incontestado o impacto do coronavírus e do isolamento social nos ambientes de trabalho. O esperado é a melhora nas relações laborais, permitindo que o trabalhador e o empregador se beneficiem pelas vantagens apresentadas pelo teletrabalho.

CONCLUSÃO

Os reflexos da pandemia podem ser observados facilmente. Além do maior cuidado com a saúde, a prevenção de contaminação nos espaços públicos e o receio de disseminação de doenças no local de trabalho foi inserido no debate social e jurídico. Com isso, mesmo

após a decretação do fim da pandemia, persistem algumas medidas implantadas no seu curso.

O direito do trabalho, diante dos princípios de proteção ao trabalhador e ao meio ambiente laboral, foi um dos mais afetados pela Covid-19. Logo nas primeiras providências governamentais, foi inserido nas disposições das medidas provisórias que regularam os contratos em vigência, admitindo a flexibilização de uma série de normas, dentre as quais, a jornada de trabalho.

Com as normas de isolamento impostas em todo o país, sair para trabalhar tornou-se uma realidade de apenas parcela dos trabalhadores. Visando impedir a demissão em massa, muitos migraram para o teletrabalho que, apesar de já ter sido inserido na CLT quando da reforma trabalhista em 2017, era desconhecido por boa parte da população.

Regulado pelo artigo 75-A e seguintes da CLT, o teletrabalho foi introduzido em vários estabelecimentos empresariais, que, observados os dispositivos legais, sua utilização não viola os direitos trabalhistas. Na prática, apresenta vantagens e desvantagens para empregados e empregadores, o que justifica a sua manutenção em boa parte dos contratos de trabalho.

O teletrabalho tem boa aprovação entre os indivíduos e no meio jurídico. Em que pese permita a flexibilização de garantias, apresenta benefícios de maior liberdade e autonomia na prestação do serviço, assegurando, mediante expressa previsão contratual, o recebimento de reembolso pelas despesas assumidas em prol da adequação tecnológica do novo ambiente de trabalho.

1683

Por outro lado, deve ser analisado diante do caso prático, haja vista a possibilidade de supressão de direitos dos trabalhadores atraídos pela “autonomia” que o teletrabalho proporciona. Na jurisprudência esses fatos já podem ser observados, principalmente com a possibilidade de reconhecimento de jornada extraordinária.

Portanto, o teletrabalho representa um avanço no direito trabalhista nacional, mas deve ser analisado por cada trabalhador se viável para a sua função ou não, uma vez que deve ser aceito por ambas as partes, com prévia concordância em caso de alteração das condições anteriormente pactuadas.

REFERÊNCIAS

BALARDINI, Douglas Jivago; BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. **Reflexões sobre a pandemia: o teletrabalho e o direito de desconexão do trabalhador.** 2021. Disponível em:

<<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/18213/1/ARTIGO%20-%20Douglas%20Jivago%20Balardini.pdf>>. Acesso em 08 set. 2023.

BELMONTE, Danilo Leal; SCANDELARI, Luciano; FRANCISCO, Antonio Carlos de. **Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho e sua Utilização no Brasil**. Publicado em 2007. Disponível em: <<http://anteriores.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-20.pdf>>. Acesso em 09 set. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 24 ago. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 29 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14442-2-setembro-2022-793187-publicacaooriginal-166035-pl.html>>. Acesso em 10 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Lei da Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 29 ago. 2023.

1684

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. **TRT18, RORSum - 0010274-62.2021.5.18.0001**, Rel. Planton Teixeira de Azevedo Filho, 2ª turma, 24/06/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-18/1554890502>>. Acesso em 15 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região **TRT-2: XXXXX-14.2021.5.02.0057 SP**. Órgão julgador: 1ª Turma – cadeira 3. Relator Moisés dos Santos Heitor. Publicado em 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1384357733>>. Acesso em 08 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região **TRT-2: XXXXX-94.2021.5.02.0020 SP**. Órgão Julgador 3ª Turma – Cadeira 3. Relator Wildner Izzi Pancher. Acórdão publicado em 09/06/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1537801747>>. Acesso em 08 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região **TRT-3- Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX-81.2022.5.03.0010 MG**. Órgão Julgador Sétima Turma. Relator Marcelo Oliveira da Silva. Acórdão publicado em 15/02/2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1763188058>>. Acesso em 08 set. 2023.

CAVALCANTI, André Machado. **A responsabilidade do empregador pela contaminação do trabalhador com Covid-19.** Revista Consultor Jurídico, 15 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-jul-15/andre-cavalcanti-responsabilidade-empregador-covid-19>>. Acesso em 29 ago. 2023.

DURAES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** 2021; Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136030005>>. Acesso em 22 ago. 2023.

FERREIRA, Rafael Grassi. **Novas regras sobre teletrabalho foram boas para quem?** Revista Consultor Jurídico, 18 de agosto de 2022, 14h10. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-ago-18/rafael-grassi-novas-regras-teletrabalho>>. Acesso em 15 set. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho** / Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante. – 9. ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

SANTOS, Anna Karollyne Moreira. **O avanço do teletrabalho no Brasil.** Uberlândia, 2021. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/33348/4/Avan%C3%A7oTeletrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em 14 set. 2023.