

O TELETRABALHO E AS MUDANÇAS PROPORCIONADAS PELA REFORMA TRABALHISTA E PELA LEI 14.442/2022.

**Cristiane Gabriel de Oliveira; cristianegaabriel@gmail.com.
Heitor Santana dos Santos; heitorsantana825@gmail.com.
Horácio Aguilar da Silva Ávila Ferreira; horacio@fsjb.edu.br.**

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467, introduziu no Brasil o conceito de teletrabalho, uma modalidade de trabalho na qual os serviços são realizados fora das instalações do empregador, utilizando tecnologias de comunicação. Essa prática não é considerada trabalho externo, e, portanto, pode ser executada em qualquer local, como na residência do trabalhador ou em espaços designados para essa finalidade, contanto que não seja o local de contratação e envolva o uso de tecnologias de comunicação, como computadores, acesso à internet e outras ferramentas digitais. A inclusão do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira reflete as mudanças no mercado de trabalho, com a crescente adoção de tecnologias que permitem o desempenho de tarefas de maneira remota. Essa modalidade de trabalho oferece benefícios tanto para empregadores, que podem reduzir custos com infraestrutura, quanto para os funcionários, que ganham em flexibilidade de horários e local de trabalho. Além disso, a regulamentação do teletrabalho estabelece direitos e deveres para ambas as partes, garantindo uma relação de trabalho equilibrada. É importante observar que o teletrabalho também levanta questões relacionadas ao controle de jornada, saúde e segurança do trabalhador, bem como ao direito à desconexão, pois a fronteira entre vida profissional e pessoal pode se tornar tênue quando o trabalho é realizado em casa ou em locais não convencionais. Portanto, a legislação brasileira também estabelece diretrizes para abordar essas questões, proporcionando um ambiente de trabalho equitativo e seguro para os teletrabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; home office; reforma trabalhista; trabalho; tecnologias de comunicação.

INTRODUÇÃO, OBJETIVOS E METODOLOGIA

O teletrabalho, uma modalidade de trabalho à distância que tem ganhado cada vez mais relevância na sociedade moderna, se tornou uma realidade incontornável em decorrência de avanços tecnológicos, demandas por flexibilidade e, mais recentemente, em resposta às mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista e a promulgação da Lei 14.442/22.

Antes da Reforma, as leis trabalhistas não abordavam especificamente o teletrabalho, o que gerava incertezas sobre a regulamentação desse formato de teletrabalho. O cenário laboral, que já estava em transformação, foi ainda mais impactado por essas importantes mudanças legislativas. Essas mudanças têm despertado um crescente interesse em pesquisas, uma vez que afetam diretamente as relações de trabalho, os direitos dos trabalhadores, e a dinâmica do mercado de trabalho.

Neste artigo, exploraremos os desdobramentos do teletrabalho e as nuances trazidas pelas reformas trabalhistas recentes, buscando compreender como essas mudanças estão afetando trabalhadores, empregadores e o panorama laboral como um todo.

Em especial, serão abordadas as mudanças proporcionadas pela Reforma Trabalhista e pela Lei nº 14.442/2022 em relação ao teletrabalho. Sendo possível, dessa forma, entender como era regulamentado antes da Reforma de 2017, como ficou após a referida lei e o que foi adicionado pela Lei 14.442/2022 à tal modalidade de trabalho.

A metodologia usual se baseia na revisão bibliográfica para compreender de forma abrangente o teletrabalho, analisada a conjuntura atual, as implicações legais, os benefícios e desafios do teletrabalho e como a Reforma Trabalhista e a Lei 14.442/22 influenciam esse novo paradigma de trabalho, moldando o futuro do mercado laboral.

1 – TELETRABALHO

1.1. Conceito

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto ou trabalho à distância, é uma forma de ofício em que os funcionários executam suas tarefas fora do escritório tradicional, geralmente a partir de suas casas ou de qualquer lugar que tenha acesso à internet. Contudo, o teletrabalho é um conjunto de difícil conceituação. Em *stricto sensu*, o teletrabalho pode ser definido como trabalho realizado remotamente, por meio de Tecnologias da Comunicação (TICs)¹.

No entanto, o teletrabalho é uma modalidade especial de trabalho à distância, sendo, portanto, espécie contida neste. Embora análogos, não se equipara ao trabalho à distância, nem pode ser igualado ao trabalho em domicílio, o chamado *home office*, constituindo-se, portanto, em figura *sui generis*, isso porque o teletrabalho não é limitado ao domicílio, podendo ser prestado de qualquer lugar².

Segundo Gustavo Felipe Barbosa Garcia³, “o teletrabalho, como modalidade especial, diferencia-se da figura mais genérica do trabalho a distância, justamente em razão da ênfase na utilização de recursos eletrônicos, de informática e de comunicação”.

Nesse sentido, alguns autores conceituam o teletrabalho:

Gustavo Felipe Barbosa Garcia⁴, o define como:

¹ROSENFELD, C.L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011a.

²LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2022. Acesso em: 12 out. 2023.

³BARBOSA, F. B. S. A regulamentação jurídica do teletrabalho. Horizonte Científico, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

⁴Idem.

“O teletrabalho é uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos modernos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet.”

Nas palavras de Domenico de Massi⁵, o teletrabalho pode ser definido:

“Um trabalho realizado longe dos escritórios empresariais e dos colegas de trabalho, com comunicação independente com a sede central do trabalho e com outras sedes, através de um uso intensivo das tecnologias da comunicação e da informação, mas que não são necessariamente sempre de natureza informática”.

Conforme o entendimento de Luciano Martinez⁶:

“O teletrabalho é um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.”

Com isso, entende-se que no teletrabalho tem-se a presença obrigatória das TICs, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou, até mesmo, como próprio espaço de trabalho, como por exemplo, no espaço virtual.

Nessa categoria de trabalho, os colaboradores encontram-se distantes fisicamente e utilizam de meios tecnológicos quase a todo tempo e necessitando de suporte de seu empregador para realização de suas funções.

Nesse sentido, Barros⁷ descreve a falta de limites do teletrabalho, que por sua vez não possui limitações físicas, ultrapassando fronteiras territoriais tradicionais que seriam inviáveis ao trabalho físico.

“Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.”

Luiz de Pinho Pedreira⁸ esclarece algumas características da prestação do teletrabalho: *“a) trabalho executado à distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado; b) o empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços; c) a fiscalização do trabalho se faz por meio do aparelho informático e/ou dos aparelhos de telecomunicações”.*

⁵DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Paiari. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

⁶MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Acesso em: 20 out. 2023.

⁷BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

⁸PINO ESTRADA. “Os mundos virtuais e o teletrabalho nos tribunais brasileiros”. Revista de Direito Trabalhista da Consulex, Brasília, maio 2010, p. 13.

Como disposto acima, teletrabalho, apesar de parecido com o trabalho em domicílio (home office) e com o trabalho à distância, com eles não se confunde, uma vez que o empregado em domicílio é aquele que trabalha em sua própria residência tendo seu ofício conceituado pela CLT⁹, em seu art. 83, como “*executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunerar*”, e o trabalho a distância é gênero do qual trabalho em domicílio e teletrabalho são espécies. Trabalho à distância, no sentido estrito da expressão, é aquele prestado fora do estabelecimento, ou seja, longe das vistas do empregador.

Vale ressaltar que a conceituação do teletrabalho não é homogênea, sendo encontrada, tanto na doutrina nacional como na internacional, diferentes termos para referir-se à mesma coisa e de um mesmo termo para aludir a diferentes especificidades¹⁰.

1.2. Evolução do trabalho à distância e do teletrabalho no Brasil

As relações de trabalho modificam-se e adaptam-se às evoluções e as necessidades da sociedade ao longo dos anos. Nesse sentido, as relações de trabalho atuais não são as mesmas existentes antigamente.

Nos últimos anos, o avanço da tecnologia fez nascer novos vínculos e moldes de trabalho. Entre tais mudanças, o trabalho presencial nas dependências da contratante abriu espaço para o trabalho realizado à distância.

O trabalho a distância foi incorporado no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT, e passou a assemelhar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao prestado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que sejam preenchidos os requisitos da relação de emprego.

Ademais, o parágrafo único do artigo 6º, também inserido pela Lei nº 12.551/2011, dispôs que os meios telemáticos e informatizados, representados, por exemplo, pelo *WhatsApp*, *e-mail*, *Zoom*, possibilitam o comando, o controle e a supervisão do trabalho pelo empregador, e se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos utilizados pelo empregador nas dependências da sociedade empresária¹¹.

⁹BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

¹⁰SAKUDA, L. O. Teletrabalho: desafios e perspectivas. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2001.

¹¹DANTAS, Ana Luisa Nascimento. Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, 2021. Acesso em: 23 out. 2023.

Contudo, lacunas acerca de questões envolvendo o trabalho à distância foram criadas, como por exemplo, o contrato de trabalho e custos quanto à estrutura. Com isso, a situação foi modificada pela reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/17, que introduziu na CLT um capítulo todo dedicado à regulamentação do teletrabalho, que, como dito anteriormente, foi conceituado¹² como:

“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.”

O legislador inseriu a expressão “preponderantemente”, podendo-se concluir que o empregado que trabalha home office eventualmente, não seria alcançado pelo conceito de teletrabalho. A lei ainda prevê que o comparecimento do empregado na sede da contratante para realização de atividades específicas que exijam o seu comparecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho¹³.

“Art. 75-B. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.”

Outro tema que foi regulamentado pela reforma trabalhista, refere-se à obrigatoriedade de formalização da modalidade no contrato de trabalho e a viabilidade da alteração do regime presencial para a modalidade a distância, desde que exista consentimento de ambas as partes, registrado por aditivo contratual¹⁴.

Segundo Ana Luisa Nascimento Dantas¹⁵, *“a regulamentação do Teletrabalho com a lei 13.467/2017 representou um importante avanço na tentativa de se adaptar a legislação trabalhista à nova realidade da Era da Informação, conferindo maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores na adoção dessa modalidade”*.

Contudo, mesmo com a reforma trabalhista, alguns aspectos que envolveram o trabalho à distância geraram consideráveis discussões perante os tribunais trabalhistas, em particular acerca de questões que dizem respeito à medicina do trabalho, como doenças e acidentes de trabalho, quanto aos custos dos equipamentos telemáticos e da infraestrutura necessários para a prestação do serviço.

Nesse cenário, já no ano de 2022, foi editada a Lei nº 14.442/2022, originada da Medida Provisória nº 1.108/2022, a nova lei definiu o teletrabalho como a prestação de serviços fora das dependências do

¹²BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

¹³Idem.

¹⁴Idem.

¹⁵DANTAS, Ana Luisa Nascimento. Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, 2021. Acesso em: 23 out. 2023.

empregador, de maneira preponderante ou não, desde que não caracterize trabalho externo¹⁶. Importante destacar que serviços em tal modalidade deverão constar expressamente no contrato de trabalho, conforme o artigo 75-C¹⁷.

Nos tópicos a seguir, serão abordadas as mudanças realizadas pela Lei nº 14.442/2022.

1.3. Modalidades de teletrabalho

Tratando-se de uma espécie do trabalho a distância, no teletrabalho é possível identificar diferentes modalidades ou classificações. Tais classificações são divididas observando-se o local da prestação do serviço.

1.3.1. Trabalho no domicílio:

O trabalho em domicílio também é conhecido como “*home office*”. Tal termo é da língua inglesa e traduzido significa “escritório em casa”. É uma modalidade de teletrabalho que consiste na realização das atividades laborais fora do ambiente organizacional, na residência do empregado ou em qualquer outro ambiente familiar, com possibilidade da flexibilização da jornada.

É muito comum que se confunda o teletrabalho com o *home office*, contudo não se confundem, vez que o trabalho *home office* é uma modalidade de teletrabalho.

Nessa modalidade, os equipamentos tecnológicos são instalados na residência do trabalhador, com estrutura já existente ou montada pelo empregador, que possibilitem ao empregado a comunicação com a contratante.

O regime de teletrabalho *home office* pode ser cumprido na sua integralidade ou de forma híbrida, mesclando parte do tempo no domicílio do empregado, e a outra parte na sede da sociedade empresária. Com efeito, o §1º do artigo 75-B, da CLT, dispõe que: “*o comparecimento, ainda que 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*”¹⁸.

1.3.2. Teletrabalho em centros de teletrabalho ou em telecentros:

¹⁶BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 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.

¹⁷Idem.

¹⁸BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

Os centros de teletrabalho ou telecentros, são os chamados centros satélites e centros locais de teleserviço e ficam geograficamente distantes dos locais onde comumente são exercidas as atividades empresárias, passando a ser o local determinado para que o empregado execute suas funções laborativas.

Normalmente, esses centros são próximos da residência do empregado, assim, permitindo a flexibilidade da jornada de trabalho a ser cumprida e identificando-se fortemente com o trabalho a domicílio. Os telecentros são organizados para possibilitar a realização do teletrabalho, podendo ou não serem propriedade da sociedade empresária contratante.

Por se tratar de local para compartilhamento, o espaço pode ser privado ou pertencente ao Estado e, neste último caso, é montado sem qualquer vinculação com empresas e/ou trabalhadores.

1.3.3. Trabalho móvel ou itinerante:

Essa modalidade de teletrabalho é decorrente da oportunidade de movimentação do empregado, inexistindo local fixo para a prestação do serviço a ser executado, normalmente é realizado em viagens e necessitando de algum equipamento, como por exemplo, notebook ou celular.

Com isso, a principal característica da modalidade, é a não existência de local predefinido para que o empregado execute suas tarefas, contudo, necessita de meios telemáticos para que as funções sejam realizadas.

Nesta modalidade, o empregado executa seu serviço em mais de um lugar, de forma itinerante, bastante aplicado aos trabalhadores que regularmente estão viajando, realizando-se as funções em escritórios virtuais, móveis e escritórios turísticos.

1.3.4. Teletrabalho transnacional:

Existe ainda a modalidade de teletrabalho transnacional, na qual o cumprimento das atividades é realizado de forma parcelada entre trabalhadores de países distintos, por meio da troca de informações e da unificação da elaboração dos projetos, por meio de recursos telemáticos.

Essa modalidade de teletrabalho traz consigo alguns problemas significativos. Conforme o entendimento de Oliveira¹⁹, esta modalidade pode ocasionar certa precarização dos direitos fundamentais, por não determinar quais regras devem ser seguidas em casos de demandas judiciais.

¹⁹OLIVEIRA, José Arnaldo de. O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

Tais problemas se dão por conta da natureza das vias que conectam o teletrabalhador com os clientes do empregador, uma vez que este pode deslocar sua unidade de prestação dos serviços para um local onde as leis trabalhistas sejam menos rígidas ou para um ponto do território global onde o custo de trabalho seja mais acessível²⁰.

Em contrapartida, tal modalidade de teletrabalho também pode ser vantajosa, como por exemplo, pelo fato de incluir o teletrabalhador em um contexto de globalização, possibilitando a ele diversas oportunidades de emprego.

Nesse sentido, nas palavras de Cavalcante e Neto²¹: “é realizado em partes por trabalhadores situados em países distintos, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto”

Com isso, conclui-se que nessa modalidade se faz possível a contratação de trabalhadores de países diversos.

1.4. Teletrabalho vs home office

É muito comum que se confunda o teletrabalho com o home office, contudo são institutos diversos. É preciso entender que teletrabalho e home-office não são obrigatoriamente trabalho externo, como bem deixa claro a definição da legislação brasileira²².

“Art. 75-B - CLT. 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”.

“Art. 6º - Lei 12.551/11. 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”.

Teletrabalho e home office são espécies de trabalho a distância, que é gênero. Oliveira Neto²³ deixa tal ideia bem clara quando diz que “Home office e teletrabalho não são a mesma coisa. O teletrabalho é sempre prestado à distância mediante o uso da telemática, de modo que o home office só é enquadrado no teletrabalho quando entregue mediante o uso desta”.

O teletrabalho pode ser home office, mas o contrário não pode acontecer. O termo “home office”, traduzido, significa “escritório doméstico”, ou seja, é executado em casa. O teletrabalho exige apenas a utilização de TICs, mas pode ser executado em qualquer lugar, inclusive no domicílio do empregado.

²⁰MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. Editora Saraiva, 2023. Acesso em: 20 out. 2023.

²¹CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO. Francisco Ferreira Jorge. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 33-38;

²²BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

²³OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

Nesse sentido, explica Jardim²⁴:

“O teletrabalho e o trabalho à distância não são realidades completamente diferentes. O teletrabalho é sempre trabalho à distância, porém trabalho à distância abrange outras relações que não são teletrabalho (trabalho a domicílio, agentes comerciais etc).”

Favilla e Mello²⁵ frisam tal diferenciação ao dizerem:

“O trabalho em domicílio é aquele desenvolvido na residência do empregado, sendo uma modalidade de trabalho à distância mais restrita sob a óptica do local de trabalho, enquanto o teletrabalho ou trabalho desenvolvido por meios telemáticos é uma forma de exercício das funções cotidianas laborais em qualquer lugar do globo terrestre que permita uma conexão com a internet e o acesso aos meios de comunicação telemáticos celular, rádio, pager, bip, Skype, whatsapp, e-mail, dentre outros que ainda podem surgir”.

Com isso, o que é trabalho na sede da empresa acaba se transformando em home office ou teletrabalho, porque o trabalhador irá continuar suas atividades em casa (ou em outro local), através dos meios de comunicação, trocando mensagens via e-mail ou redes sociais, depois do expediente de trabalho.

1.5. Alterações no contrato de trabalho

No que se refere ao contrato de trabalho, o artigo 75-C, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que poderá ser realizada a alteração entre o regime de trabalho presencial e de teletrabalho contando que exista acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual²⁶.

De outro lado, ainda no artigo 75-C, em seu §2º, dispõe que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, contudo, é garantido ao empregado o prazo de transição mínimo de quinze dias, também com correspondente registro em aditivo contratual²⁷.

Como se percebe, quando a situação se tratar da alteração do trabalho em regime presencial para o teletrabalho, exige-se mútuo acordo entre as partes, contudo, quando a situação tratar sobre a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, basta a determinação do empregador, independentemente da aceitação do empregado, sendo garantido o prazo de quinze dias para a transição.

Ressalta-se que em ambos os casos, exige-se o correspondente registro da alteração com aditivo contratual.

²⁴JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr, 2003. 127 p.

²⁵ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 113-126, 2016. .

²⁶MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

²⁷ Idem.

1.6. Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho, como exposto nos tópicos anteriores, é uma modalidade de trabalho a distância, realizado com o uso de TICs. Com isso, o teletrabalhador possui uma maior flexibilização no seu horário de trabalho.

Tal modalidade apresenta inúmeros benefícios se comparado ao trabalho convencional dentro da estrutura física da contratante. O teletrabalho como qualquer outra espécie de atividade laboral, possui vantagens e desvantagens, tanto para o empregado quanto para o empregador. Com isso, é válido destacar alguns pontos de tal método.

Entre os pontos positivos do teletrabalho podemos citar a possibilidade do teletrabalhador de conciliar suas atividades laborais com sua vida pessoal, com isso os profissionais que estão chegando na aposentadoria poderiam se dedicar a outras tarefas sem deixar de contribuir com seus conhecimentos para a contratante²⁸.

Simultaneamente, esta modalidade de labor contribui de maneira vantajosa para as empregadoras tendo em vista que reduz o custo das contratantes com o transporte de seus funcionários, ocorrendo também uma diminuição do espaço físico, e possibilitando melhorias na qualidade de vida de seus colaboradores²⁹.

Nessa perspectiva, ao tratar sobre as melhorias na qualidade de vida dos funcionários, Cardoso³⁰ declara que através de um melhor controle de trabalho, menor deslocamento e maior flexibilidade dos trabalhadores, garantem aspectos como ganhos de produtividade decorrente do teletrabalho.

Segundo De Masi³¹, o teletrabalho concede as seguintes vantagens ao teletrabalhador:

“Autonomia dos tempos e dos métodos, coincidência entre o lar e o local de trabalho, redução de custos e do cansaço provocado pelos deslocamentos, melhoria da gestão da vida social e familiar, relações de trabalho mais personalizadas, além da possibilidade de redução das horas de trabalho.”

Outra vantagem do teletrabalho é *“o sentido de confiança que o trabalhador sente com relação à empresa faz com que intensifique sua satisfação pessoal”*³².

²⁸CARDOSO, Lucas Teixeira. Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental. 2018.

²⁹MAIELLARO, Valéria Rufino. Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade. South American Development Society Journal, v. 2, n. 4, p. 69-77, 2017

³⁰CARDOSO, Lucas Teixeira. Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental. 2018.

³¹DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Paieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

³²BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; DE FRANCISCO, Antonio Carlos. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO E SUA UTILIZAÇÃO NO BRASIL.

De outro ângulo, se faz necessária a citação das desvantagens geradas pelo regime de teletrabalho.

De acordo com De Masi³³, as desvantagens se dão com *“isolamento, marginalização do contexto e da dinâmica da empresa, o problema da reestruturação dos espaços dentro de casa, dos hábitos pessoais e das relações familiares”*.

Nas palavras de Jardim³⁴, *“o teletrabalho pode significar diminuição do tempo livre, isolamento social, redução da distinção vida profissional/vida particular, menor ajuda na execução do trabalho, e menores possibilidades de ascensão na carreira profissional”*.

Ainda nesse contexto, Winter³⁵ (2005) afirma que o teletrabalho pode ocasionar o aumento de horas trabalhadas em casa, na tentativa de se alcançar um objetivo determinado.

Daí a necessidade do direito à desconexão que será abordado posteriormente.

2 – A REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/17) E SUAS ALTERAÇÕES NO TELETRABALHO

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) foi instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entrando em vigor somente em 10 de novembro de 1943, para regular as relações de trabalho no Brasil. A legislação trabalhista é o conjunto de normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho e essas normas estão estabelecidas pela CLT, pela Constituição Federal e por outras leis da Justiça do Trabalho³⁶.

A CLT não é um código, mas sim, uma lei, de caráter geral, aplicada a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual, sendo equiparada a uma lei federal³⁷.

É na legislação trabalhista que são determinados os direitos e deveres de empregados e empregadores como, por exemplo, jornada de trabalho, remuneração, férias, aviso prévio, licenças, rescisão de contrato de trabalho, normas de segurança do trabalho e outras regras fundamentais para as relações de trabalho.

A Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu mudanças substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo denominada popularmente de “Reforma Trabalhista”, por alterar muitas áreas

³³DE MASI, Domenico. O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Paieri. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

³⁴JARDIM, Carla Carrara da Silva. O teletrabalho e suas atuais modalidades. São Paulo: Ltr, 2003. 41p.

³⁵WINTER, Vera Regina Loureiro. Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

³⁶LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2022. Acesso em: 15 out. 2023.

³⁷Idem.

afetas aos direitos do trabalhador, além de definir conceitos e atualizar formas e métodos há muito questionados.

A Lei nº 13.467/2017 foi publicada oficialmente no Diário Oficial na data de 14 de julho de 2017, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e promoveu alterações em mais de 100 dispositivos da CLT, a maior alteração desde sua publicação original em 1943³⁸.

Com tal alteração surgiram duas novas modalidades de contratação: a do teletrabalho e a do trabalho intermitente, conforme os artigos 75-B e 443, §3º, ambos da CLT³⁹.

*“Art. 75-B. Considera-se **teletrabalho** a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

*Art. 443, §3º. Considera-se como **intermitente** o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”(GRIFO MEU)*

Conforme entendimento de Walter Bernardes de Castro⁴⁰:

“A necessária modernização da legislação trabalhista, realizada pela referida Lei, amplia as possibilidades de contratação formal e gera confiança para que os empresários criem novas oportunidades de emprego, pois um dos pontos de destaque da nova legislação é a busca pela segurança jurídica nos contratos de trabalho”.

Entre os tópicos alterados pela Reforma Trabalhista, o que se destaca é a valorização do negociado sobre o legislado, isto é, os acordos celebrados entre trabalhadores e empregadores se sobrepõem a questões legais, desde que não firam preceitos constitucionalmente estabelecidos⁴¹.

Outra questão determinada pela referida Lei, foi a extinção da contribuição sindical obrigatória, que consistia no desconto do valor de um dia de trabalho por ano, passando a ser opcional pelo trabalhador, conforme o art. 578, CLT⁴², in verbis:

*“Art. 578-CLT. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, **desde que prévia e expressamente autorizadas.**” (GRIFO MEU)*

³⁸BOGOSSIAN T. Teletrabalho na Reforma Trabalhista. Glob Clin Res. 2021;1(1):e11.

³⁹BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

⁴⁰CASTRO, Walter Bernardes de. A mudança de paradigma provocada pela Reforma Trabalhista. Acesso em: 17 mar. 2018.

⁴¹BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de junho de 2017. 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.

⁴²BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

Tamanha foi a alteração efetuada pela Lei 13.467/2017 que, três dias depois do início de sua vigência, foi editada pelo Poder Executivo uma Medida Provisória, atualmente já revogada, a fim de sanar dúvidas e polêmicas geradas por alguns de seus dispositivos, bem como definir a vigência daqueles aos contratos efetuados a partir da data de 11 de novembro de 2017⁴³. Iremos tratar agora sobre as principais mudanças trazidas pela reforma trabalhista.

2.1. O contrato de trabalho

A reforma trabalhista dispôs em seu artigo 75-C a regulamentação do contrato de trabalho do teletrabalhador. Nele o legislador pontuou a necessidade de especificação das atribuições do trabalhador, em tal modalidade de labor, no contrato individual de trabalho, logo de acordo com a Lei nº 13.467/2017, tudo o que será realizado pelo funcionário deverá ser expressamente descrito no contrato de trabalho. Além disso, o empregador deverá constar no referido contrato as atividades a serem realizadas, bem como os equipamentos tecnológicos a serem empregados⁴⁴.

Nos parágrafos do mesmo artigo, o legislador trouxe a alternativa de o contrato de trabalho comum transformar-se em contrato de teletrabalho, dispondo que poderá ser realizada a alteração entre o regime de trabalho presencial e de teletrabalho contanto que exista acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual⁴⁵.

Ainda no artigo 75-C, em seu §2º, dispõe que poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, contudo, é garantido ao empregado o prazo de transição mínimo de quinze dias, também com correspondente registro em aditivo contratual⁴⁶.

Como se percebe, quando a situação se tratar da alteração do trabalho em regime presencial para o teletrabalho, exige-se mútuo acordo entre as partes, contudo, quando a situação tratar sobre a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho presencial, basta a determinação do empregador, independentemente da aceitação do empregado, sendo garantido o prazo de quinze dias para a transição.

Ressalta-se que em ambos os casos, exige-se o correspondente registro da alteração com aditivo contratual.

2.2. A responsabilidade pelos custos dos equipamentos e da infraestrutura

⁴³BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de junho de 2017. 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.

⁴⁴Idem.

⁴⁵MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.

⁴⁶Idem.

Em seu artigo 75-D, a reforma trabalhista⁴⁷ dispôs que “*responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito*”.

Acerca da interpretação do referido artigo, existem, essencialmente, duas correntes.

A primeira delas, defende que a lei deixou inconclusa a possibilidade de fixação da responsabilidade pelas despesas dos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho, podendo o contrato de trabalho escrito outorgar tais custos ao empregado.

Nesse sentido, Herek Valerio⁴⁸ dispõe:

“Da forma como proposta a regulamentação do teletrabalho, a empresa poderá transferir ao empregado o custo da manutenção do seu local de trabalho (energia elétrica, mobiliário, equipamentos eletrônicos da residência do trabalhador) e, ainda assim, manter de certa forma o controle de sua jornada de trabalho [...]”

Ainda, nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite⁴⁹:

“O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).”

Em contrapartida, a outra corrente defende que, em se tratando de instrumento de trabalho, as despesas devem ser atribuídas ao empregador, incidindo, dessa forma, o princípio da alteridade previsto no art. 2º da CLT, que disciplina que quem deve assumir os riscos e custos da atividade econômica é o empregador. Ou seja, “corre sob a exclusiva responsabilidade do empregador os riscos do empreendimento, da atividade e do contrato de trabalho celebrado com seus empregados⁵⁰”.

Nesse sentido, Dene Mascarenhas⁵¹ entende que:

⁴⁷BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de junho de 2017. 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.

⁴⁸

⁴⁹LEITE, Carlos Henrique B. Curso de Direito do Trabalho. Editora Saraiva, 2022. Acesso em: 12 out. 2023.

⁵⁰GASPAR; Velga. A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho. Instituto Trabalho em Debate. Acesso em 31/10/2023.

⁵¹MASCARENHAS, Dene. Quem paga pela infraestrutura no home office / teletrabalho?. Acesso em: 30 nov. 2023.

“[...] a obrigação é pelo custo da instituição do teletrabalho é do empregador, o que se pode realizar acordo de forma escrita é tão somente o como haverá o reembolso de despesas realizadas pelo empregado para as despesas, reembolso esse que não é considerado de natureza salarial.”

Ainda no entendimento de Dene⁵², caso o empregado já possua a infraestrutura necessária à prestação dos serviços, em regra, não haverá reembolso das despesas, considerando que tais despesas derivam do cotidiano do empregado, não havendo que se falar em indenização.

Quanto ao entendimento da jurisprudência, é possível verificar que se entende ser de alçada do empregador os riscos da atividade econômica, como disposto no art. 2º da CLT, contudo, se faz possível a pactuação livre entre as partes quanto a responsabilidade das despesas de aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos telemáticos.

DESPESAS COM TELETRABALHO. *Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa ré, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Em regra, nos termos do art. 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, uma vez que é de responsabilidade exclusiva da empresa os prejuízos do empreendimento, consoante preceitua o princípio da alteridade. Todavia, há permissivo no art. 75-D da CLT para que as partes pactuem livremente, em contrato individual escrito, a responsabilidade pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: XXXXX-56.2021.5.02.0204 SP. (Grifo meu)*

Teletrabalho. Ressarcimento de despesas. É correto dizer que cabe ao empregador custear as despesas de aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho. Entretanto, é do empregado o ônus da prova no que tange às despesas realizadas e não ressarcidas. TRT-2 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX20215020021.

TELETRABALHO. DESPESAS COM AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS. TRANSFERÊNCIA INTEGRAL DO ÔNUS AO TRABALHADOR. ILEGALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 2º E 75-D, DA CLT. *A previsão contratual atribuindo exclusivamente ao trabalhador ônus para aquisição de equipamento e custeio de sua atividade por meio de teletrabalho é manifestamente ilegal, por contrariar expressamente a parte final do art. 75-D e o art. 2º da CLT. A lei não transfere o ônus da atividade econômica ao teletrabalhador, limitando-se, apenas, a delegar para a livre negociação entre as partes a forma como as despesas realizadas pelo empregado serão reembolsadas pela empregadora. Essa interpretação é a que melhor atende aos métodos de interpretação teleológico e sistemático, mormente a necessidade de compatibilização entre os arts. 2º e 75-D da CLT. TRT-9 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: RORSum XXXXX20215090008. (Grifo meu)*

Nesse sentido, percebe-se que a lei dispõe que quem deve arcar com as despesas é o empregador, visto ser dele os riscos da atividade econômica. Contudo, empregador e empregado podem livremente pactuar quanto ao assunto

2.3. Medicina no teletrabalho

⁵²MASCARENHAS, Dene. Quem paga pela infraestrutura no home office / teletrabalho?. Acesso em: 30 nov. 2023.

Quanto à medicina no teletrabalho, é possível perceber que ainda há lacunas a serem preenchidas, desta forma, surgem dúvidas e preocupações acerca da saúde física e mental do trabalhador, bem como o esgotamento psicológico e até mesmo problemas ergonômicos.

Na legislação, é possível encontrar referência, à medicina no teletrabalho e a responsabilidade do empregador, no artigo 75-E da Reforma Trabalhista⁵³, *in verbis*:

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

Como disposto no parágrafo único do aludido artigo, o teletrabalhador deverá assinar um termo de responsabilidade onde irá comprometer-se a seguir as instruções fornecidas por seu empregador, porém, caso o empregado não aderir tal termo, caberá por ato de indisciplina ou desobediência punição severa com justa causa para rescisão do contrato de trabalho, conforme o artigo 482, alínea “h”, da CLT⁵⁴.

*“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
h) ato de indisciplina ou de insubordinação.”*

Como exposto, a medicina no trabalho ainda possui muitas omissões a serem sanadas, como por exemplo, o texto do art. 75-E deixa uma janela sobre a fiscalização laboral do teletrabalhador, trazendo a ideia de interpretação que o empregador terá responsabilidade apenas em instruir o empregado, estando assim, isento de custos para a manutenção da atividade laborativa em domicílio.

Conforme o Enunciado nº 83⁵⁵, aprovado pela Jornada de Direito do Trabalho, trata sobre a não desobrigação do empregador da responsabilidade de adequar o ambiente de trabalho do teletrabalhador.

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei Reforma Trabalhista, nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos, exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.

No ordenamento jurídico brasileiro é possível identificar algumas hipóteses acerca da responsabilização do empregador sobre a saúde de seu empregado. O artigo 2º, da CLT⁵⁶, dispõe que o empregador arca com as responsabilidades do ambiente de trabalho, e manter o espaço de trabalho de maneira saudável e

⁵³BRASIL. Lei nº 13.467/2017, de 13 de junho de 2017. 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.

⁵⁴BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

⁵⁵ANAMATRA. Livroto da Reforma Trabalhista: coletânea de enunciados sobre a Lei nº 13.467/2017. Acesso em: 12 ago. 2023

⁵⁶BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

segura está entre elas, tendo base nos arts. 157, da CLT, que por sua vez dispõe que cabe às empregadoras cumprir e fazer cumprir as regulamentações de segurança e de medicina do trabalho.

Além destes artigos, a CLT em seu artigo 166⁵⁷, regula que o fornecimento aos empregados os equipamentos de EPI (equipamentos de proteção individual) de forma gratuita, é de exclusiva do empregador, assim prevenindo acidentes e danos à saúde dos empregados.

“Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

Por fim, a prevenção de um ambiente de trabalho saudável, origina do princípio da dignidade da pessoa humana, sendo ele um direito fundamental, disposto pela Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XVIII⁵⁸.

3 - DIREITO À DESCONEXÃO DO TELETRABALHADOR

Com o teletrabalho, surge a possibilidade da conexão *online* de forma ininterrupta, 24 horas por dia, com isso, ocorre do empregado poder ser solicitado pelo seu empregador a qualquer tempo como se estivesse inteiramente às ordens da empresa, surgindo assim a preocupação com o repouso do teletrabalhador.

No Brasil, no entendimento de Adalberto Martins⁵⁹, o direito à desconexão se revela como o direito do empregado “[...] de se desligar, concretamente, do trabalho”, não estando a disposição do empregador em seus momentos de descanso, não estando conectado a ferramentas telemáticas.

Nas palavras de Márcia Vieira Mafra⁶⁰ é:

“[...] direito individual do trabalhador de liberar-se das ordens emanadas do seu empregador nos interregnos de descanso legalmente estabelecidos, e também como prerrogativa da própria sociedade e da família.”

Na prática, consiste em que o trabalhador, conforme Karen Rodrigues e Sandro Melo⁶¹:

“[...] fora do horário de expediente, não realize nenhuma atividade relacionada ao trabalho, como atender a chamadas telefônicas ou prestar esclarecimentos por aplicativos de mensagens instantâneas e correio eletrônico.”

⁵⁷Idem.

⁵⁸OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Direito do Trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

⁵⁹MARTINS, Adalberto. O direito à desconexão no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2023.

⁶⁰MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n.9, p. 80, ano 2017.

⁶¹MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Direito à desconexão do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

Ainda, conforme Sandro Melo⁶², o direito à desconexão pode ser conceituado como:

“O direito à desconexão do ambiente de trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no “desligamento”, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.”

O direito à desconexão não está disciplinado no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que não há nenhuma menção expressa ao “direito à desconexão” na CLT, ou na CRFB.

No entendimento de Pedro Henrique Tonin⁶³, é tido como um “direito inespecífico”, derivado da interpretação sistemática de outros direitos fundamentais, como por exemplo, a limitação da jornada diária e semanal de trabalho, o direito ao descanso, à intimidade e ao lazer, todos constitucionalmente previstos.

Ainda no entendimento de Pedro⁶⁴, *“não encontra-se apenas respaldado no texto constitucional, mas também por sua importância social, na medida em que impõe sérios limites ao poder diretivo e à típica subordinação do empregado ao seu empregador.”*

Deste modo, reconhecer o direito à desconexão (ou o right to be let alone) como direito fundamental, ainda que inespecífico, derivado de outros direitos igualmente relevantes, é importante para que o mundo do trabalho atinja patamares importantes de civilidade e respeito à privacidade, intimidade, ao descanso e ao lazer das pessoas⁶⁵.

Na jurisprudência é possível encontrar julgados referentes ao direito de desconexão no teletrabalho:

Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece norma de ordem pública e de caráter cogente, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades laborais. Trata-se do denominado “direito à desconexão do trabalho”, expressão cunhada pelo doutrinador Jorge Luiz Souto Maior. O “direito ao não trabalho”, durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, desvirtua a finalidade do instituto jurídico de proteção ao trabalho. (Acórdão nº 0119900-03.2009.5.04.0332 RO, Origem: 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, Desembargadora Denise Pacheco)

⁶²Idem.

⁶³TONIN, Pedro Henrique. O mundo do trabalho e o direito à desconexão: discussão para o presente e a preparação para o futuro. Acesso em 27 de out. 2023.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵Idem.

ADICIONAL DE SOBREAVISO. DIREITO À DESCONEXÃO. Em que pese o artigo 244 da CLT referir-se à categoria dos ferroviários, quanto ao adicional de sobreaviso, nada impede a sua aplicação a empregados que exercem outras atividades, por analogia, ainda mais que se trata de norma de proteção à saúde e higidez do empregado. Nestes termos, inclusive, a súmula nº 428 do c.TST. A qualquer cidadão é garantido o direito constitucional ao lazer, ao descanso, sendo este imprescindível inclusive para a higidez física e mental de qualquer ser humano. Assim, manter o trabalhador conectado ao trabalho nos momentos em que deveria estar descansando, os colocando à disposição do trabalho por meio de aparelho móvel, fere o que modernamente vem sendo chamado de direito à desconexão do empregado. (Processo nº 00031327120125010461, Órgão julgador: Décima Turma, Relator: Leonardo Dias Borges) (Grifo meu)

Com isso, conclui-se que a concessão do direito à desconexão ao teletrabalhador tem por finalidade a preservação de sua saúde, física e mental, e de sua própria segurança, na prevenção de contratemplos laborais.

O teletrabalho, por ser uma modalidade de trabalho a distância, utiliza de meios tecnológicos e de comunicação para a realização do serviço. Com isso, o trabalhador possui uma maior flexibilização quanto ao horário de trabalho, ainda mais quando é realizado em sua residência.

Segundo Resedá⁶⁶:

“É evidente que aquele que trabalha sob o regime do teletrabalho terá uma interferência na sua vida particular por parte do empregador muito maior do que o “empregado normal”. Como dito anteriormente, nestas situações haverá uma mitigação na divisão entre o tempo dedicado ao lazer e aquele destinado à atividade profissional: o profissional passará a trazer a empresa para sua intimidade. A fiscalização indicativa do tempo disponibilizado deverá ser submetida aos mesmos avanços tecnológicos que provocaram essa acessibilidade quase que irrestrita.”

Por esse motivo, é garantido a todo teletrabalhador por lei a duração não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais e o excedente será considerado trabalho extraordinário⁶⁷.

“Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.”

O direito à desconexão é uma garantia constitucional do teletrabalhador, conseqüentemente, todo trabalhador em regime de teletrabalho tem direito a um tempo dedicado para o lazer, descanso físico e mental, visto que tal direito seria uma forma de repouso do empregado.

Nesse sentido, Silva, Nóbrega e Cardoso⁶⁸ indicam que:

“A desconexão é, então, uma forma de efetivar o cumprimento dessas garantias constitucionais referentes a todos os trabalhadores. O teletrabalhador se encontra constantemente disponível ao

⁶⁶RESEDÁ, Salomão. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. Outubro/2007. Acesso em 26 de out. de 2023.

⁶⁷BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

⁶⁸SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho. Setembro/2014. Acesso em 31 de out. de 2023.

empregador, e não é justo que ele permaneça a postos para ser acionado pelo superior fora do horário de trabalho, com todas as repercussões em sua vida pessoal e familiar, sem nenhum descanso. A tecnologia não pode ser utilizada como uma ferramenta de pressão e de exploração do empregador.”

Ainda, Nascimento⁶⁹ afirma:

“O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. [...] A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre a jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado [...].”

Destarte, o direito à desconexão é um direito fundamental do teletrabalhador de se desconectar de seu trabalho, assegurando, assim, sua dignidade, integridade física e mental. É indispensável a todo trabalhador a fruição do seu direito ao descanso para repouso, se desencarregando de suas atividades laborais.

3 – O TELETRABALHO E A LEI Nº 14.442/2022

Como visto anteriormente, o teletrabalho foi inserido, com tal expressão, no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/2017, a reforma trabalhista, que acrescentou na Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 75-A e seguintes.

No entanto, a referida lei deixou lacunas legislativas a serem preenchidas e, considerando o retorno às atividades presenciais, em período pós pandêmico, se fez necessário que o judiciário trabalhista decidisse acerca de problemas referentes a tal modalidade de trabalho⁷⁰.

A lei 14.442/2022 foi sancionada acrescentando redação a fim de regulamentar o teletrabalho de forma mais detalhada e alterar regras do auxílio-alimentação, novas regras foram integradas no artigo 75-B da CLT e seus parágrafos que sustentam⁷¹:

“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. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)

⁶⁹NASCIMENTO, Amauri M. Curso de Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

⁷⁰MORAES, Beatriz. As alterações no regime de teletrabalho (home office) pela Lei nº. 14.442 de 2022. Acesso em 01/11/2023.

⁷¹BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

- § 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 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. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)
- § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022)”.

Analisando as leis, percebe-se que o conceito de teletrabalho foi mantido, ainda sendo definido como: “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”. Contudo, agora o fato de o teletrabalhador comparecer esporadicamente às dependências do empregador para atendimento de demanda específica, não implicará a descaracterização do teletrabalho, conforme o §1º do art. 75-B⁷².

A maior mudança ocorreu no artigo 75-B, em que foram acrescentados nove parágrafos, neles, alterando a jornada do teletrabalhador, permitindo a adoção do teletrabalho para estagiários e aprendizes, entre outros.

3.1. Jornada de trabalho do teletrabalhador (artigo 75-B, §2º e §3º)

A Reforma Trabalhista adicionou o inciso III no artigo 62, da CLT, que excluiu os empregados em regime de teletrabalho das regras de proteção referentes à jornada de trabalho, cuja redação foi alterada pela Lei nº 14.442/2022⁷³.

⁷²BRASIL. Lei nº 14.442/2022, de 02 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.

⁷³Adalberto Martins. Rev. Trib. Trab. 2. Reg., São Paulo, v. 14, n. 28, p. 218-235 jul./dez. 2022.

Nesse sentido, a nova lei também adicionou ao artigo 75-B o §2º⁷⁴, estabeleceu que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.”

Dessa forma, nos termos do artigo 62, III, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 14.442/22, “apenas os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviços por produção ou tarefa é que estão excluídos das regras de duração do trabalho (capítulo II do Título II da CLT)⁷⁵”.

De acordo com Adalberto Martins⁷⁶, a redação do §3º não é prejudicial ao teletrabalhador ao estabelecer restrições à proteção do empregado em regime de teletrabalho ao tratar acerca da duração do trabalho, visto que o princípio da primazia da realidade será o orientador da aplicação das regras de proteção correspondentes.

Aliás, verifica-se que a referência ao trabalho por produção ou por tarefa está ligada à remuneração do empregado e não ao fato de o mesmo possuir ou não controle de jornada⁷⁷.

Em consequência do disposto no referido artigo, o teletrabalhador ora contratado para trabalhar em regime de produção ou tarefa, não terá direito a remuneração, de no mínimo cinquenta por cento do valor da hora normal, em razão do trabalho em sobrejornada⁷⁸. Ou seja, não teria direito a horas extras.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite⁷⁹, existem diversas classificações doutrinárias quanto ao salário, contudo predominam três modalidades básicas: o salário por unidade de tempo, em que o recebimento se dá de acordo com a duração do serviço desenvolvido; por unidade de obra, cujo critério para aferição do salário está atrelado com a quantidade produzida pelo empregado; e por tarefa, cuja estimativa do salário efetua-se através de uma forma mista entre as duas primeiras modalidades mencionadas. É estipulado pelo empregador determinada tarefa ou serviço, podendo o empregado finalizar antes do prazo finalizado.

Nesse sentido, Maurício Godinho⁸⁰, esclarece:

⁷⁴BRASIL. Lei nº 14.442/2022, de 02 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.

⁷⁵MARTINS, Adalberto. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2023.

⁷⁶Idem.

⁷⁷Idem.

⁷⁸ROCHA; Igor Mauad. Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela Lei nº 14.442/2022. Acesso em 31 de out. de 2023.

⁷⁹LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 15ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2023.

⁸⁰DELGADO, 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. p. 883.

“A contraprestação econômica devida pelo empregador ao empregado, em decorrência da prestação de serviços ou da simples existência de um contrato de trabalho entre ambos, pode ser aferida (isto é, calculada) segundo distintos critérios ou processos. A evolução histórica jurtrabalhista registra três critérios (ou modos) principais de efetuação desse cálculo salarial. Nada obsta, contudo, que o cotidiano das relações empregatícias venha construir formas combinatórias novas e diferenciadas, em contraponto a esses critérios centrais identificados. Os critérios básicos de aferição e cômputo dos salários são o critério da unidade de tempo, que dá origem ao salário por unidade de tempo, e o critério por unidade de obra, que dá origem ao salário por unidade de obra. Há, finalmente, o terceiro critério — que se configura como critério combinatório dos dois anteriores —, construído à base da equação obra/tempo ou tempo/obra (que dá origem ao chamado salário-tarefa). Tais critérios, como se percebe, constituem parâmetros adotados para a fixação do valor do salário, direcionando o tipo de processo a ser seguido na aferição concreta da parcela salarial. Sinteticamente, enquanto o primeiro critério utiliza como parâmetro o tempo de trabalho do obreiro, o segundo critério utiliza como parâmetro o resultado obtido nesse trabalho pelo empregado. Já o terceiro critério busca valer-se de uma combinação dos dois parâmetros anteriores.”

Com isso, caso seja fixado entre as partes, o empregado e o empregador, que o salário será apurado por unidade de tempo e havendo sobrejornada, certamente o trabalhador terá direito ao recebimento das horas extras. Existindo o controle quanto a forma de trabalho, mesmo que por meios telemáticos, fica evidente a presença da subordinação jurídica, haja vista o teor do artigo 6º da CLT⁸¹:

“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 comandos, controle e supervisão do trabalho alheio”.

O direito ao recebimento de horas extras também é reconhecido pelo TST QUE, no julgamento de Agravo em Recurso de Revista, reconheceu o direito às horas extras de um trabalhador com base nos registros de *login e logout*, o que reafirma a possibilidade de controle e supervisão da jornada de trabalho por meios telemáticos.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. JORNADA APURADA COM BASE EM REGISTROS DE LOGIN/LOGOUT. ARTIGO 58, § 1º, DA CLT. SÚMULA Nº 366 DO TST. APLICAÇÃO ANALÓGICA.

Na hipótese, as horas extraordinárias foram apuradas com base nos registros de login/logout da reclamante, uma vez que a ré, por não possuir mais de 10 empregados, não estava obrigada a adotar o sistema de cartões de ponto. A reclamada, por sua vez, pretende a aplicação analógica, a tais registros, do disposto no artigo 58, § 1º, da CLT e na Súmula nº 366 do TST.

Com efeito, a previsão de desconsideração dos minutos que antecedem e sucedem a jornada a que se referem o mencionado dispositivo celetista e a aludida Súmula é restrita à jornada apurada por meio de cartões de ponto.

Isso porque, nessa modalidade de controle, a própria marcação da jornada requer algum tempo para ser realizada, não sendo razoável se exigir que todos os empregados a façam, todos os dias, exatamente nos mesmos horários.

Trata-se de solução jurídica – adotada inicialmente pela jurisprudência (antiga Orientação Jurisprudencial nº 23 da SBDI-1 do TST, convertida na atual Súmula nº 366), e depois incorporada

⁸¹BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

pela lei – concebida com a finalidade de se evitar a discussão sobre horas extras em razão de pequenas discrepâncias na marcação do ponto.

Nesse contexto, considerando que, no caso, a autora não gastava tempo registrando sua jornada e que os registros de login/logout representam o exato momento em que iniciava e terminava a prestação de serviços, não há que se falar na aplicação da desconsideração pretendida, como bem decidiu a Corte de origem.

Ainda, na jurisprudência, podemos encontrar julgados favoráveis ao pagamento de horas extras aos empregados em regime de teletrabalho.

*JUSTIÇA GRATUITA. REQUISITOS. CONCESSÃO. Comprovada a insuficiência de recursos do Reclamante, em razão da condição de desempregado, devem ser concedidos os benefícios da Justiça Gratuita. HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. PROVA. CABIMENTO. **Comprovado pela prova testemunhal que o trabalhador em regime de teletrabalho extrapolava os limites constitucionais que delimitam a jornada de trabalho, devidas as horas extras laboradas e não quitadas pelo empregador.** TRT-15 - : ROT XXXXX20185150152 XXXXX-98.2018.5.15.0152 (Grifo meu)*

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 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO XXXXX20165030178 XXXXX-05.2016.5.03.0178 (Grifo meu)

Por outro lado, a remuneração por unidade de obra ou produção, implica na possibilidade de definição de metas por parte do empregador. Maurício Godinho⁸² expõe que o referido regime inclina-se a ser adotado “em situações contratuais em que o empregador não tenha controle efetivo sobre o desenvolvimento da duração do trabalho do empregado, situações sem controle real sobre a jornada laborativa obreira.”

Entretanto, de acordo com Igor Rocha⁸³, “não existe incompatibilidade entre o recebimento de salário por produção e o direito às horas extras, excedentes da 8ª e 44ª semanal, já que o trabalho realizado além das jornadas diária e semanal legalmente previstas deve ser remunerado como extraordinário, em obediência ao artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal”.

Contudo, em tal modalidade de fixação de salário, é presumido que as horas trabalhadas são pagas por meio do salário por produção, sendo devido apenas o respectivo adicional pelo serviço excedente prestado⁸⁴.

⁸²DELGADO, 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. p. 885.

⁸³ROCHA; Igor Mauad. Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela Lei n° 14.442/2022. Acesso em 31 de out. de 2023.

⁸⁴DELGADO, 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. p. 885-886..

Com a Orientação Jurisprudencial n° 235, da Subseção Especializada em Dissídios Individuais I, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de que é cabível apenas o adicional sobre horas extraordinárias na fixação do salário por produção.

235. HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012
O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

Quanto ao entendimento da jurisprudência, vemos que é majoritária a visão de que o pagamento pelas horas extras é realizado com o resultado do próprio trabalho.

TRABALHO POR PRODUÇÃO. HORA EXTRA. No labor remunerado por produção, as horas excedentes da jornada normal já são devidamente pagas com o resultado do trabalho, razão pela qual são devidos somente os adicionais, a teor do que dispõe a Súmula 340 do TST. Recurso ordinário a que se dá provimento, no ponto. (Processo: ROT - XXXXX-89.2017.5.06.0020, Redator: Nise Pedrosa Lins de Sousa, Data de julgamento: 20/08/2020, Quarta Turma, Data da assinatura: 21/08/2020)

Diante do exposto, a fixação do salário por unidade de tempo e havendo sobrejornada, o trabalhador naturalmente terá direito ao recebimento das horas extras, considerando que o controle de jornada nesta modalidade é indiscutível.

Sob outra perspectiva, o salário por unidade de obra ou produção presume-se que as horas trabalhadas se encontram pagas, sendo devido apenas o respectivo adicional pelo serviço extraordinário prestado, como se verifica através da Orientação Jurisprudencial n. 235 da Subseção Especializada em Dissídios Individuais I (SBDI-I) do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

4 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei n° 13.467/2017, representa um marco significativo na evolução das leis trabalhistas no Brasil, introduzindo mudanças substanciais que impactaram profundamente o cenário laboral do país. Uma das áreas que sofreu transformações notáveis foi a regulamentação do teletrabalho, uma modalidade que se tornou uma realidade incontornável na sociedade moderna. Isso se deve, em grande parte, aos avanços tecnológicos que possibilitaram o trabalho remoto, bem como às crescentes demandas por flexibilidade no ambiente de trabalho.

Antes da Reforma Trabalhista, as leis trabalhistas não forneciam orientações claras e específicas sobre o teletrabalho. Isso gerava incerteza em relação à sua regulamentação e às obrigações tanto dos empregados quanto dos empregadores. A falta de clareza nas diretrizes regulatórias levou à necessidade de reformas que abordassem o tema de maneira mais abrangente e adequada ao contexto atual do mercado de trabalho. As mudanças legais trazidas pela Reforma Trabalhista não apenas impactaram a definição e a regulamentação do teletrabalho, mas também influenciaram a dinâmica das relações trabalhistas, os

direitos dos trabalhadores e as estratégias empresariais. Além disso, a promulgação da Lei 14.442/22 trouxe novas alterações que continuaram a moldar o ambiente de trabalho, tornando-o ainda mais complexo e dinâmico.

No entanto, é importante ressaltar que o teletrabalho adquiriu uma dimensão ainda mais crítica em função da pandemia de COVID-19. O surgimento do vírus e as medidas de isolamento social forçaram muitas empresas a adotar o trabalho remoto como uma medida de contingência para manter suas operações, protegendo a saúde dos trabalhadores. A pandemia acelerou uma tendência que já estava em ascensão, fazendo com que o teletrabalho se tornasse uma necessidade premente para garantir a continuidade dos negócios e a segurança dos empregados.

A análise apresentada neste trabalho contribui para o debate em curso sobre o futuro do trabalho no país. Oferece insights valiosos que auxiliam não apenas na compreensão das complexidades do teletrabalho, mas também na busca de soluções que permitam um equilíbrio adequado entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da flexibilidade necessária para as empresas e os trabalhadores se adaptarem e prosperarem no ambiente de trabalho moderno, que agora inclui a realidade pós-pandemia.

Nesse contexto, é fundamental que as políticas e regulamentações trabalhistas continuem a evoluir em resposta às mudanças nas dinâmicas laborais, garantindo que o Brasil esteja adequadamente preparado para as exigências do mercado globalizado, das novas tecnologias e das novas realidades trazidas pela pandemia. O teletrabalho e as mudanças nas leis trabalhistas são desafios que podem ser abraçados de maneira a otimizar a produtividade, a qualidade de vida dos trabalhadores e a competitividade das empresas, e esta pesquisa lança luz sobre o caminho a ser seguido.

5 - REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática.** Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 42, n. 169, p. 113-126, 2016.

ANAMATRA. **Livreto da Reforma Trabalhista: coletânea de enunciados sobre a Lei nº 13.467/2017.** Acesso em: 12 ago. 2023

BARBOSA, F. B. S. **A regulamentação jurídica do teletrabalho.** Horizonte Científico, v. 4, n. 2, p. 1-22, 2010.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil.** Cadernos EBAPE.BR, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BELMONTE, Danillo Leal; SCANDELARI, Luciano; DE FRANCISCO, Antonio Carlos. **VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO E SUA UTILIZAÇÃO NO BRASIL.**

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 02 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.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de junho de 2017**. 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.

BOGOSSIAN T. **Teletrabalho na Reforma Trabalhista**. Glob Clin Res. 2021;1(1):e11.

CARDOSO, Lucas Teixeira. **Teletrabalho: uma análise das vantagens e desvantagens em uma instituição governamental**. 2018.

CASTRO, Walter Bernardes de. **A mudança de paradigma provocada pela Reforma Trabalhista**. Acesso em: 17 mar. 2018

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO. Francisco Ferreira Jorge. **Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos**. In: STOLZ, S. et al. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 33-38.

DANTAS, Ana Luisa Nascimento. **Evolução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira, 2021**. Acesso em: 23 out. 2023.

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. p. 885.

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo: entrevista a Maria Serena Paieri**. Tradução de Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

GASPAR; Velga. **A responsabilidade pelos custos dos instrumentos de trabalho no regime de teletrabalho**. Instituto Trabalho em Debate. Acesso em 31/10/2023.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: Ltr, 2003. 127 p.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2022. Acesso em: 12 out. 2023.

MAIELLARO, Valéria Rufino. **Um estudo sobre o uso do teletrabalho como ferramenta de redução de custos e melhoria da produtividade**. South American Development Society Journal, v. 2, n. 4, p. 69-77, 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Acesso em: 20 out. 2023.

MARTINS, Adalberto. **O direito à desconexão no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 45, n. 202, p. 201-221, jun. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165082>. Acesso em: 14 out. 2023.

MASCARENHAS, Dene. **Quem paga pela infraestrutura no home office / teletrabalho?** Acesso em: 30 nov. 2023

- MELO, Sandro Nahmias. **Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 81, n.9, p. 80, ano 2017.
- MIZIARA, Raphael. **A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 44, n. 189, p. 61-80, 2018.
- MORAES, Beatriz. **As alterações no regime de teletrabalho (home office) pela Lei nº. 14.442 de 2022**. Acesso em 01/11/2023.
- NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.
- OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O Teletrabalho e As Novas Tecnologias na Relação Laboral**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.
- OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.
- PINO ESTRADA. **“Os mundos virtuais e o teletrabalho nos tribunais brasileiros”**. Revista de Direito Trabalhista da Consulex, Brasília, maio 2010, p. 13.
- RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho**. Outubro/2007. Acesso em 26 de out. de 2023
- ROCHA; Igor Mauad. **Aspectos sobre a jornada do teletrabalhador pela Lei n ° 14.442/2022**. Acesso em 31 de out. de 2023.
- ROSENFELD, C.L; ALVES, D. A. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho**. *Revista de Ciências Sociais*, v. 54,n. 1, p. 207-233, 2011a.
- SAKUDA, L. O. **Teletrabalho: desafios e perspectivas**. 163 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2001.
- SILVA, Camila Marques de Araújo; NÓBREGA, Vanessa Veiga; CARDOSO, Ana Carolina Cardoso. **DESCONEXÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO: A aplicação desse direito no que tange ao teletrabalho**. Setembro/2014. Acesso em 31 de out. de 2023.
- TONIN, Pedro Henrique. **O mundo do trabalho e o direito à desconexão: discussão para o presente e a preparação para o futuro**. Acesso em 27 de out. 2023.
- WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho: uma forma alternativa de emprego**. São Paulo: LTr, 2005