

Considerações sobre o teletrabalho: da Reforma Trabalhista à Lei n. 14.442/2022

Considerations about remote work: from the Labor Reform to Law n. 14.442/2022

Adalberto Martins*

Resumo: O presente artigo objetiva revisitar o tema do teletrabalho à luz da Lei n. 14.442/2022, oriunda de convalidação da Medida Provisória n. 1.108/2022, que representou algum aperfeiçoamento em relação ao tema, mas não supriu todas as lacunas deixadas pela regulamentação trazida com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Os acréscimos ao art. 75-B da CLT trouxeram progressos à necessária regulamentação, mas persiste a omissão relativa às normas de saúde e segurança do trabalhador e às situações em que se configura a responsabilidade do empregador por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, deixando espaço para atuação da negociação coletiva.

Palavras-chave: teletrabalho; trabalho remoto; trabalho em domicílio; home office; lei n. 14.442/2022.

Abstract: *This paper aims to reanalyze remote working considering Law n. 14.442/2022, that arose from the conversion of Provisional Measure n. 1.108/2022, which represented an improvement of the subject. However, it did not fill all the gaps from the regulation of the Labor Reform (Law n. 13.467/2017). The additions to article 75-B of CLT brought progress to the necessary regulation, nevertheless the omission regarding workers' health and safety standards, employer's responsibility for accidents at work and occupational diseases persists, leaving space for collective bargaining.*

Keywords: *remote work; work from home; home office; law n. 14.442/2022.*

* Professor Doutor da Faculdade de Direito da PUC/São Paulo (graduação, mestrado e doutorado), Pós-doutor pela Universidade Nacional de Córdoba, Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, Membro da Associação Iberoamericana de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Sumário: 1 Considerações iniciais | 2 As novas formas de organização do trabalho | 3 Definição de teletrabalho | 3.1 Modalidades de teletrabalho | 3.2 O teletrabalho sob a luz do art. 6º da CLT | 3.3 Trabalho em domicílio versus trabalho a distância | 3.4 O teletrabalho na Reforma Trabalhista e as inovações da Lei n. 14.442/2022 | 4 Considerações finais

1 Considerações iniciais

As origens do direito do trabalho estão atreladas às condições precárias de trabalho no auge da primeira Revolução Industrial (século XVIII), quando houve a transferência do trabalho realizado de forma artesanal, no domicílio do trabalhador, para o sistema fabril, sem qualquer preocupação do Estado em assegurar direitos mínimos à legião de pessoas que, a partir da sua força de trabalho, objetivavam assegurar os meios de subsistência de sua família. Nesse contexto, a necessidade de regular as relações de trabalho se fez presente, notadamente pelo fato de que as fábricas não absorveram toda a mão de obra disponível.

Vale dizer, a modificação do sistema de produção desencadeou o intervencionismo estatal nas relações de trabalho, que foi o embrião do reconhecimento do direito do trabalho como ramo autônomo do Direito, a partir do reconhecimento de princípios próprios e fontes formais específicas, com vistas a promover o equilíbrio entre duas forças antagônicas e complementares: o capital e o trabalho. Referida índole protecionista acompanhou o desenvolvimento da disciplina, sofrendo adaptações advindas das sucessivas revoluções tecnológicas, verificadas ao longo dos Séculos XIX e XX, com o desenvolvimento das telecomunicações, da energia elétrica, da invenção do avião e do motor a combustão interna, da telemática e das novas formas de organização do trabalho.

O Brasil, que até o século XIX era um país essencialmente agrícola, não vivenciou os reflexos da primeira Revolução Industrial, e nossa legislação trabalhista jamais exigiu que o trabalho fosse prestado no estabelecimento empresarial para a configuração da relação de emprego, consagrando que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.” (BRASIL, [1943]). Dessa forma, restou assegurada a proteção da legislação trabalhista mesmo para o trabalho desenvolvido no domicílio do trabalhador, não obstante o fato de que referida modalidade torna mais tênue a verificação dos requisitos da relação

de emprego, notadamente a subordinação jurídica e a pessoalidade na prestação dos serviços.

Neste contexto, estamos vivenciando desde o início do século XXI a quarta Revolução Industrial, também referida como Indústria 4.0, caracterizada pelas inovações que emergem das tecnologias de comunicação e informação, capitaneadas pela Internet, da impressora 3D, da robótica e tantos outros avanços, permeada por novas formas de contratação e de prestação de trabalho por meio das plataformas digitais, além da intensificação do trabalho em domicílio com o uso dessas mesmas tecnologias de comunicação e informação. Vale dizer, a quarta Revolução Industrial intensificou uma nova forma de organização do trabalho, em que o trabalhador não precisa se deslocar até a sede do empregador, mas este último continua ostentando o poder diretivo que decorre de sua própria condição.

O trabalho em domicílio, também designado por home office e por muito tempo deixado em segundo plano, tornou-se a opção viável com a eclosão da pandemia de covid-19 no início de 2020, sem perda da qualidade e produtividade. Com isso, novos desafios surgiram e mais se justificam os questionamentos em torno da necessidade do intervencionismo estatal do Século XIX nas relações de trabalho, se mostrando relevante identificar as necessidades do trabalhador na sociedade da informação para que a proteção seja efetiva.

No presente estudo, faremos um percurso em torno do trabalho a distância impulsionado pelo uso das novas tecnologias de comunicação e informação, designado como teletrabalho pela legislação brasileira, e sobre a efetividade dos direitos trabalhistas em face de referida modalidade, à luz das inovações legislativas, notadamente o art. 6º, parágrafo único, da CLT, da Lei n. 13.467/2017, que acrescentou os arts. 75-A a 75-E ao bojo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e das recentes inovações trazidas pela Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, convolada na Lei n. 14.442/2022, sem olvidar as lacunas que poderão ser supridas pela negociação coletiva.

2 As novas formas de organização do trabalho

A Revolução Industrial do Século XVIII concebeu a forma de relação de trabalho que se identifica com a atual relação de emprego, estabelecida diretamente com o proprietário dos meios de produção, com a redução significativa do trabalho artesanal até então conhecido, e que predominava no ambiente domiciliar.

Neste cenário foi estabelecida a divisão do trabalho e formas de sua organização, com vistas ao aumento da produtividade e redução de custos da mão de obra, havendo a percepção desde o nascimento da indústria de que “a fragmentação das tarefas representava um ganho de produtividade jamais pensado pelo artesão e pelo mestre das corporações de ofício.” (PROSCURCIN, 2003, p. 53).

Não se tem dúvidas de que a Revolução Industrial impulsionou a divisão de tarefas, proporcionando a maior produtividade e economia de tempo, sendo identificadas três circunstâncias que indicam vantagens na referida divisão de tarefas: aumento da habilidade do trabalhador, eliminação do tempo gasto na passagem de uma tarefa para outra e a simplificação do trabalho pela invenção da máquina (NAVILLE; FRIEDMANN, 1973).

Verifica-se que o trabalhador passou a assumir um posto de trabalho, que se constitui no elemento mais simples a partir da fragmentação mencionada, a qual foi aperfeiçoada por Taylor, por meio da cronometragem do tempo de cada tarefa e do estudo detalhado dos movimentos exigidos para o exercício de cada função pelo trabalhador, e daí se poder afirmar que Taylor teria sido um dos precursores da profissiografia (PROSCURCIN, 2003), não se permitindo ao trabalhador a possibilidade de exercício da criatividade, pois era pago para trabalhar e não para pensar.

Posteriormente, o sistema taylorista de produção foi utilizado por Henry Ford na conhecida fábrica de automóveis, tendo introduzido a linha de montagem em 1913, permitindo que o posto de trabalho permanecesse estável e que o controle da produtividade fosse realizado pela velocidade da esteira, fato que propiciou vertiginoso aumento das unidades produzidas. Em verdade, Taylor aperfeiçoou a divisão do trabalho, controlando a produtividade por meio da análise dos movimentos dos trabalhadores diante da máquina e, posteriormente, Henry Ford usou conceitos do taylorismo na introdução da linha de produção mecanizada e criando a produção em série.

As formas de organização do trabalho supramencionadas influenciaram diversos setores da economia até a primeira metade do século XX, seja na construção civil, em oficinas e nos escritórios. A partir da segunda metade do século XX, com a globalização econômica, a presença japonesa acirrou a competitividade internacional, com o sistema de produção desenvolvido a partir da década de 1970, que ficou conhecido por Toyotismo (PROSCURCIN, 2003).

O modelo toyotista, concebido a partir das novas tecnologias,

revolucionou a organização do trabalho, passando a exigir maior qualificação do trabalhador e poder decisório, restando superado o modelo taylorista, em que a subordinação hierárquica do trabalhador alcançava o nível máximo, o qual necessitava de comando e direcionamento sobre todos os passos do processo produtivo. Referido sistema produtivo chegou ao mercado ocidental a partir do início da década de 1980, com foco na qualidade do produto e na automação, e revelou outras formas de gerenciamento, a exemplo do trabalho em grupo e da multifuncionalidade do trabalhador, com a possibilidade de atuação em vários postos de trabalho.

Dentre as novas formas de organização do trabalho, surgidas a partir do sistema toyotista de produção, destaca-se a descentralização produtiva, que possibilitou a terceirização de atividades que não se vinculavam ao núcleo essencial, redimensionando as empresas internamente, e neste sentido também se apresenta o teletrabalho como nova forma de organização do trabalho, que se vale dos recursos da telemática, e costuma ser identificado com o trabalho remoto (*remote work*), expressão também consagrada na Lei n. 14.442/2022, e que apresenta algumas facetas que merecem consideração especial.

3 Definição de teletrabalho

O teletrabalho evidencia uma nova forma de organização do trabalho, surgida a partir da quarta revolução industrial ou sociedade da informação, cuja característica não é a prestação de serviços no interior dos centros de produção; vale dizer, constata-se o deslocamento do posto de trabalho para o domicílio do trabalhador ou qualquer outro lugar de sua escolha, com preponderância da atividade intelectual sobre a manual e fiscalização das atividades com o uso de recursos tecnológicos. Existe também a possibilidade de a definição de teletrabalho alcançar as atividades realizadas em unidades descentralizadas da própria empresa, mas esta não foi albergada na legislação pátria.

Nos ensinamentos de Jardim (2004, p. 37) “o interesse pelo trabalho a distância apareceu pela primeira vez em 1950, na obra de Norbert Wiener”. Contudo, no ordenamento jurídico brasileiro, não se pode desconsiderar que o trabalho em domicílio foi consagrado no art. 6º da CLT, e se traduz numa espécie de trabalho a distância.

O teletrabalho não se resume apenas ao trabalho no domicílio do trabalhador, conforme bem assinala Silva (2004), e nas lições de Bramante (2003, p. 26) “o teletrabalho é forma de trabalho atípico da

sociedade contemporânea pós-industrial”, surgida no contexto de obsolescência “e inadequação do sistema organizacional fabril clássico, em face das mutações da Revolução da Informação da era digital”.

Na concepção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é

o trabalho efetuado distante dos escritórios centrais ou das oficinas de produção, porém os trabalhadores mantêm-se conectados com alguns de seus colegas por meio das novas tecnologias. (JARDIM, 2004, p. 38).

A idealização do teletrabalho se deve ao trabalho de Jack Nilles, no início da década de 1970, buscando inverter a clássica relação entre o trabalhador e o seu local de trabalho, o qual cunhou as expressões *teleworking* e *telecommuting*. Nos Estados Unidos da América, o termo preferido é *telecommuting* “para significar o trabalho periódico realizado fora do escritório central – durante um ou mais dias na semana” (JARDIM, 2004, p. 37), enquanto na Europa, o termo preferido é *telework*, para referir-se indistintamente ao trabalho a distância.

Na legislação brasileira, o art. 75-B da CLT (acrescentado pela Lei n. 13.467/2017) trouxe-nos que

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. (BRASIL, [2017]).

já superado pela nova redação, trazida com a Lei n. 14.442/2022, em que não se exige o trabalho preponderante fora das dependências do empregador.

Em síntese, a partir da atual redação do art. 75-B do diploma consolidado

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. (BRASIL, [2022], grifos nossos).

e que demanda reflexão acerca de seu alcance.

3.1 Modalidades de teletrabalho

Conforme já dito alhures, inicialmente o teletrabalho foi identificado com o trabalho em domicílio, mas se trata de ideia superada. Na verdade, o teletrabalho está associado ao fato de ser desenvolvido a distância, com os recursos da telemática. Neste sentido, não se descarta a possibilidade do teletrabalho no domicílio do trabalhador, por meio de home office, mas é preciso destacar que trabalho a distância não é sinônimo de trabalho em domicílio. Nos ensinamentos de Rocha e Muniz (2013, p. 103) “o trabalho a distância é gênero”, e “entre suas espécies há o trabalho em domicílio e o teletrabalho”.

Nos estudos para sua tese de doutorado, Bramante (2003) faz um estudo detalhado sobre as diversas modalidades de teletrabalho, vislumbrando a classificação segundo os critérios topográfico, de comunicação e regime jurídico aplicável.

O critério topográfico tem relação com o local em que o teletrabalho é desenvolvido, seja no domicílio do trabalhador ou algum local por ele escolhido, ainda que seja local incerto (teletrabalho móvel ou nômade), desde que haja a utilização dos recursos telemáticos. Igualmente, a autora concebe o teletrabalho realizado em telecentros, que se constituem em locais remotos, distantes da sede principal da empresa, configurando uma espécie de descentralização da atividade, que podem ser próprios ou de empresas terceirizadas, **hipótese que não foi acolhida pela legislação brasileira.**

Quanto ao critério de comunicação, identificam-se basicamente duas modalidades: o teletrabalho on-line e o teletrabalho off-line. No teletrabalho on-line o trabalhador permanece conectado à empresa por meio das ligações telemáticas, podendo referida conexão ser unidirecional (*one way line*) ou bidirecional ou interativa (*two way line*), havendo maior controle da atividade nesta última modalidade, em que as informações circulam em ambas as direções, havendo maior interação entre o trabalhador e a empresa. Por outro lado, no teletrabalho off-line, o trabalhador permanece desconectado, recebendo apenas instruções iniciais para a execução das tarefas sem conexão telemática durante a realização do trabalho. O teletrabalho off-line, ao que parece, mais se identifica com o regime de teletrabalho por produção ou tarefa, nos termos do art. 75-B, §2º, CLT (acrescentado pela Lei n. 14.442/2022), no qual não se verifica, ao menos em princípio, o controle da jornada de trabalho (art. 62, III, CLT, com redação da Lei n. 14.442/2022).

Finalmente, no que respeita ao regime jurídico aplicável, impõe-

se indagar acerca da natureza do vínculo jurídico mantido entre o teletrabalhador e o tomador dos serviços. O teletrabalho, conforme dito alhures, consubstancia uma nova forma de organização do trabalho, e comporta a configuração da relação de emprego, desde que presentes os requisitos legais, mas não se ignora a possibilidade de se desenvolver na modalidade de trabalho autônomo ou de qualquer outra configuração, na medida em que o teletrabalhador não constitui uma categoria profissional. Contudo, na atualidade, a regulação legislativa alcança apenas a figura do empregado (inclusive aprendiz), e faz referência ao contrato de estágio (art. 75-B, §6º, CLT, acrescentado pela Lei n. 14.442/2022), sendo justificada a permissão expressa do regime de teletrabalho aos aprendizes e estagiários, para que não se cogite de nulidade das respectivas contratações.

Em síntese, a mesma relação de gênero e espécie que se estabelece entre a figura do trabalhador (gênero) e as suas diversas espécies (empregado, trabalhador autônomo, trabalhador eventual, trabalhador voluntário, estagiário etc.) pode ser estabelecida entre o teletrabalhador (gênero) e todas as demais figuras, com a única diferença de que o trabalho deve ser desenvolvido a distância, com o uso das tecnologias de informação e comunicação. Referida conclusão está fundada na constatação de que o teletrabalho não é uma categoria jurídica, e sim um regime de prestação do trabalho humano, que não pode ser ignorado pelo ordenamento jurídico.

3.2 O teletrabalho sob a luz do art. 6º da CLT

O parágrafo único do art. 6º da CLT, acrescentado pela Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011, assegurou 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. (BRASIL, [2011]).

não permitindo dúvidas acerca da possibilidade do regime de teletrabalho, não obstante a ausência de detalhamento à espécie, notadamente porque o trabalho em domicílio sempre pode estar ao abrigo da legislação trabalhista.

Por outro lado, mesmo antes da promulgação da Lei n. 12.551/2011, a jurisprudência trabalhista já vinha se manifestando quanto à

possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, em regime de teletrabalho a exemplo da seguinte ementa de julgado:

RELAÇÃO DE EMPREGO. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos exigidos pelo artigo 3º da CLT, visto que a hipótese apenas evidencia trabalho em domicílio. Aliás, considerando que a empresa forneceu equipamentos para o desenvolvimento da atividade, como linha telefônica, computador, impressora e móveis, considero caracterizada hipótese de teletrabalho, visto que o ajuste envolvia execução de atividade especializada com o auxílio da informática e da telecomunicação. (BRASIL, 2009).

Com efeito, desde a antiga redação do art. 6º do diploma consolidado já se revelava nítida a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego, sendo certo que a jurisprudência trabalhista jamais se mostrou alheia aos avanços da tecnologia. O trabalho em domicílio na concepção tradicional não envolvia o uso das tecnologias da informação, mas já era possível o reconhecimento do vínculo de emprego, a despeito da dificuldade do controle da jornada e da mitigação do requisito da pessoalidade na prestação dos serviços. Portanto, com muito mais razão, não se poderia negar o reconhecimento da relação empregatícia nas situações em que o controle do trabalho poderia ser feito a distância.

Neste sentido, as lições de Mallet (2012, p. 52) sobre o tema:

De todo o exposto se tira que a Lei n. 12.551/11 não inovou no ordenamento jurídico. Explicitou o que já se encontrava na legislação antecedente. Não inseriu no âmbito da relação de emprego trabalhador não subordinado. Não criou modalidade própria e até então desconhecida de subordinação. Não tornou exigíveis horas extras que antes não podiam ser cobradas, nem alargou a aplicação analógica da regra atinente a sobreaviso.

A partir das novas tecnologias, a verificação dos requisitos do contrato de emprego nas situações de teletrabalho (continuidade, onerosidade, pessoalidade, alteridade e subordinação) se tornou menos tormentosa, pois o controle de horário pode ser feito pela senha de acesso ao sistema (*login* e *logout*) e a pessoalidade decorre da proibição

de fornecimento da senha pessoal a terceiros e da presunção de que o trabalhador esteja de boa-fé. E mesmo nas situações de ausência efetiva do controle de jornada (teletrabalho por produção ou tarefa), a legislação concebe a possibilidade do liame empregatício, pois referida situação não afasta, por si só, a subordinação jurídica do trabalhador.

Em síntese, a caracterização da relação de emprego vai depender da presença dos requisitos legais, e deve ser analisada em cada situação apresentada, não obstante saibamos que a regulação estatal só alcança a modalidade que se desenvolve sob o manto da legislação trabalhista. É possível, por exemplo, que um técnico em informática realize a manutenção de programas de computador, mediante conexão remota ao computador da empresa ou pessoa interessada, caracterizando o teletrabalho eventual, mas pode também fazê-lo com continuidade e subordinação jurídica.

3.3 Trabalho em domicílio versus trabalho a distância

Consoante já destacado anteriormente, nos termos da redação atual do art. 6º da CLT, o trabalho no domicílio do empregado não se confunde com o trabalho a distância, se mostrando evidente tratar-se de uma relação entre gênero e espécie. Vale dizer, o trabalho no domicílio do empregado é espécie do trabalho a distância e que, por sua vez, pode ou não ser realizado no regime de teletrabalho.

Em verdade, o trabalho a distância é aquele desenvolvido no domicílio do empregado ou em qualquer local de sua livre escolha, inclusive mediante acesso remoto por meio de smartphones e tablets, com uso das redes wi-fi existentes em aeroportos e vários estabelecimentos ou pelo uso das diversas tecnologias de transmissão de dados, podendo configurar o teletrabalho.

Além disso, torna-se oportuno esclarecer que o trabalho a distância não se confunde, propriamente, com aquele realizado em telecentros distantes da sede principal da empresa pois, nesta hipótese, se estará diante de trabalho realizado no estabelecimento do empregador, ficando excepcionadas as hipóteses de terceirização de serviços, que também deverá atrair os mecanismos de proteção ao trabalho. Neste sentido, verifica-se que o art. 75-B da CLT não contemplou, na definição de teletrabalho, aquele realizado em telecentros, aqui entendidos como unidades descentralizadas do próprio empregador, e que não necessariamente coincide com as atividades do operador de telemarketing ou de teleatendimento, que foram excluídas

expressamente do regime de teletrabalho (art. 75-B, §4º, CLT) e podem também ser realizadas no domicílio do trabalhador.

Em síntese, o trabalho no domicílio do empregado pode se externar na modalidade clássica, que já existia na fase anterior ao surgimento do Direito do Trabalho, e que não foi completamente abandonado a partir da inserção do sistema fabril de produção, ou por meio da utilização das tecnologias de informação e comunicação, se confundindo com o regime de teletrabalho, não obstante seja imperativo reconhecer que, para a caracterização do teletrabalho, não é indispensável que as atividades fiquem circunscritas ao domicílio do trabalhador, conforme já esclarecido no tópico 3 deste artigo.

Contudo, não se tem dúvidas de que a pandemia de covid-19 alavancou a prestação do trabalho em regime de teletrabalho, possibilitou que empregados e empregadores pudessem verificar in loco as vantagens e desvantagens da referida condição, e muitas serão as situações em que a referida condição persistirá mesmo após a plena superação da crise sanitária.

Diante deste contexto, mais se justifica uma regulação estatal que possa assegurar a proteção social adequada em favor dos empregados em regime de teletrabalho, notadamente quanto à limitação da jornada de trabalho e às normas de saúde e segurança do trabalhador.

3.4 O teletrabalho na Reforma Trabalhista e as inovações da Lei n. 14.442/2022

Conforme já referido alhures, o art. 75-B da CLT (acrescentado pela Lei n. 13.467/2017 – Reforma Trabalhista) trouxe-nos a definição de teletrabalho, mas isto jamais significou que todo teletrabalho estaria sob o manto da relação de emprego. Em verdade, o art. 75-B pressupõe a existência da relação de emprego, a qual depende da satisfação dos requisitos de existência consubstanciados nos arts. 2º e 3º da CLT, e não há nenhuma antinomia entre a inovação legislativa (art. 75-B da CLT) e o art. 6º, parágrafo único, da CLT (acrescentado pela Lei n. 12.551/2011).

No que respeita à definição em si, o atual caput do art. 75-B da CLT, com redação da Lei n. 14.442/2022 (oriunda da Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022), não mais exige que o trabalho seja realizado preponderantemente fora das dependências do empregador. Vale dizer, o fato de o empregado comparecer às dependências do empregador para atendimento de alguma demanda específica, ainda

que de forma preponderante, não implicará a descaracterização do teletrabalho (art. 75-B, §1º, CLT).

Neste sentido, a ausência dos requisitos da relação de emprego não afasta o regime de teletrabalho, o qual poderá se desenvolver de forma autônoma, em caráter eventual, de forma temporária (Lei n. 6.019/1974), voluntariamente ou até na modalidade de estágio (Lei n. 11.788/2008), sendo esta última hipótese contemplada expressamente no art. 75-B, §6º, acrescentado pela Lei n. 14.442/2022, ao lado da figura do contrato de aprendizagem.

Quanto ao trabalho temporário em regime de teletrabalho, apesar de não referido expressamente no dispositivo consolidado, acreditamos que não deva encontrar resistência, pois o trabalhador temporário é recrutado para atender a demanda complementar de serviços ou substituição transitória de pessoal permanente (art. 2º da Lei n. 6.019/1974), não havendo motivação lógica, ao menos na segunda hipótese, para se exigir que o trabalhador temporário esteja em regime presencial se o empregado substituído atua em regime de teletrabalho.

A Lei n. 13.467/2017 acrescentara o inciso III ao art. 62 da CLT, excluindo os empregados em regime de teletrabalho das regras de proteção referentes à jornada de trabalho, cuja redação foi modificada com a Lei n. 14.442/2022, também em sintonia com a inovação trazida com o art. 75-B, §2º, CLT, ao estabelecer que “o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.” (BRASIL, [2022]). Assim, nos termos do art. 62, III, da CLT, com redação da Lei n. 14.442/2022, **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).**

Parece-nos absolutamente inócua a insistência do legislador em estabelecer restrições à proteção do empregado em regime de teletrabalho quando se trata da duração do trabalho, pois o princípio da primazia da realidade é que deverá nortear a aplicação das regras de proteção correspondentes. A propósito, a referência ao trabalho por produção ou por tarefa sempre esteve atrelada à remuneração do trabalhador e não ao fato de ter ou não controle da jornada de trabalho.

Em síntese, carece de sentido lógico eventual ilação de que o empregado em regime de teletrabalho por produção ou tarefa jamais terá direito à remuneração por labor em sobrejornada, mormente nas situações em que se torna impraticável o cumprimento da produção ou realização da tarefa na jornada ordinária de trabalho, na mesma linha

da interpretação que já se adota em relação ao disposto no art. 62, I, da CLT, em relação ao trabalho externo, quando se verifica o efetivo controle da jornada de trabalho.

O disposto no art. 62, III, da CLT deve ser interpretado à luz das disposições constitucionais que regem o meio ambiente do trabalho e direito do trabalhador às normas de saúde, higiene e segurança, que objetivam a redução de riscos inerentes ao trabalho (arts. 7º, XXII e 200, VIII da Constituição Federal). Vale dizer, a disposição consolidada não legitima a prestação de serviços em regime de teletrabalho, por produção ou tarefa, sem preocupação com as condições do trabalhador e com jornada de trabalho sem qualquer limitação.

Já tivemos a oportunidade de destacar, em publicação anterior (MARTINS; AMARAL, 2019, p. 214), que não comportam aplicação do disposto no art. 62, III, da CLT aquelas situações em que o teletrabalhador encontra-se “monitorado durante toda a prestação dos serviços por meio de sistemas, programas interativos, telefone, entre outros meios”, nas quais haverá direito à remuneração por labor em sobrejornada se houver a extrapolação do limite previsto em norma coletiva ou daquele assegurado constitucionalmente, salvo a existência de acordo de compensação. Na hipótese específica do trabalho ser remunerado exclusivamente à base de tarefa ou por produção, defendemos a aplicação analógica da súmula 340 do TST, que se destina aos empregados comissionistas:

o empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. (BRASIL, [2003]).

A ausência do direito à remuneração por labor em sobrejornada (art. 62, III, CLT) deve ficar restrita às hipóteses em que não há efetivo controle do horário, seja por meios tecnológicos ou pelo rígido controle da produção diária. Trata-se da melhor forma de interpretação da norma consolidada, de forma a compatibilizá-la com as disposições constitucionais, preservando direitos fundamentais do trabalhador, na medida em que o teletrabalho em regime de produção ou tarefa apenas gera uma presunção relativa de impossibilidade ou ausência do controle de jornada, a qual poderá ceder facilmente diante da primazia da realidade.

Superada a discussão acerca da existência ou não do controle da jornada de trabalho, destaca-se que estão “assegurados os repouso legais” ao empregado em regime de teletrabalho, independentemente de trabalhar por produção ou tarefa, consoante se infere do art. 75-B, §6º, CLT (acrescentado pela Lei n. 14.442/2022); vale dizer o direito à desconexão deverá ser respeitado em qualquer circunstância, o que já defendemos em trabalho publicado anteriormente (MARTINS; AMARAL, 2019).

Quanto ao alcance da definição, reafirmamos que o art. 75-B da CLT não incluiu o trabalho realizado em unidades descentralizadas do empregador (telecentros), o que acabou se repetindo a partir da nova redação trazida com a Lei n. 14.442/2022. Referida restrição em nada prejudica o empregado, não obstante o conceito doutrinário de teletrabalho, que já expusemos no item 3, na medida em que continuará ostentando todos os direitos que são próprios da categoria profissional e não será atingido pela discussão acerca do alcance do art. 62, III, da CLT.

Para que o empregado seja considerado teletrabalhador, referida condição deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho (art. 75-C da CLT), o que pressupõe a necessidade da forma escrita. Além disso, a alteração para o regime de teletrabalho deve ser realizada por mútuo consentimento entre empregado e empregador (art. 75-C, §1º, CLT), disposição em nada modificada pela Lei n. 14.442/2022. No entanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser feita unilateralmente, por determinação do empregador (art. 75-C, §2º, CLT), hipótese que representa mitigação ao disposto no art. 468 da CLT, sendo sempre necessário assegurar o prazo de transição mínimo de 15 dias, não estando o empregador obrigado a suportar as despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial se o empregado tiver optado pela realização do teletrabalho fora da localidade prevista no contrato de trabalho (art. 75-C, §3º, CLT, acrescentado pela Lei n. 14.442/2022).

As questões relativas ao meio ambiente de trabalho não foram objeto da Medida Provisória n. 1.108, convolada na Lei n. 14.442/2022, remanescendo o disposto no art. 75-E da CLT, trazido com a Reforma Trabalhista, em que se determina ao empregador a obrigação de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (BRASIL, [2017]), cabendo ao empregado “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (art. 75-E, parágrafo único, CLT).

As disposições do art. 75-E da CLT não exaurem o tema do meio ambiente laboral no teletrabalho, persistindo as dificuldades acerca da fiscalização do empregador quanto ao modo de execução dos trabalhos pelo empregado e da própria separação entre ambiente laboral e domicílio do trabalhador, e daí as discussões acerca da responsabilidade civil por acidente do trabalho e doenças ocupacionais (art. 7º, XXVIII, da Constituição da República). Neste cenário, também se encontra a discussão acerca da responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada ao desenvolvimento da atividade, que pode ser transferida ao próprio empregado (art. 75-D da CLT).

No entanto, merecem elogios os acréscimos dos §§7º e 8º ao bojo do art. 75-B da CLT, por meio da Lei n. 14.442/2022, ficando superadas as discussões acerca das normas coletivas aplicáveis aos empregados em regime de teletrabalho e à situação dos empregados que optam por realizar o teletrabalho fora do território nacional. Assim, aos empregados em regime de teletrabalho serão aplicáveis as normas coletivas correspondentes à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado (art. 75-B, §7º, CLT), enquanto a lei brasileira será aplicada ao empregado que, admitido no Brasil, optar pela realização do teletrabalho em país estrangeiro, ficando excepcionada as disposições da Lei n. 7.064/1982 (art. 75-B, §8º, CLT).

4 Considerações finais

O trabalho em regime de teletrabalho, sob o manto da legislação do trabalho, já se encontrava reconhecido pela jurisprudência trabalhista, mesmo no período anterior à promulgação da Lei n. 12.551/2011, ao acrescentar o parágrafo único ao art. 6º da CLT. No entanto, o mencionado regime de trabalho obteve alguns contornos a partir da Lei n. 13.467/2017, com o acréscimo dos arts. 75-A a 75-E ao bojo da CLT, os quais apresentavam lacunas e, conseqüentemente, insegurança jurídica aos trabalhadores e empregadores, apenas passíveis de redução pela via da negociação coletiva.

A Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022, convalidada na Lei n. 14.442/2022, supriu algumas lacunas deixadas pela Lei da Reforma Trabalhista, conforme discorreremos nos tópicos anteriores, merecendo destaque o fato de que deve ser aplicada a norma coletiva correspondente à base territorial do estabelecimento em que o empregado está lotado e a legislação brasileira quando o empregado,

apesar de contratado no Brasil, opta pela prestação do trabalho em país estrangeiro.

Quanto ao direito à remuneração por labor em sobrejornada, apesar do reconhecimento legislativo de que haverá a possibilidade do regime de teletrabalho por jornada, entendemos que o legislador perdeu a oportunidade de revogar o art. 62, III, da CLT, na medida em que existem situações em que o regime de teletrabalho contempla a prestação dos serviços por produção ou tarefa sem prejuízo do efetivo controle de jornada pelo empregador. Neste sentido, o comando final para o direito à remuneração por labor em sobrejornada residirá na aplicação do princípio da primazia da realidade, ainda que a prestação dos serviços no regime de teletrabalho seja por produção ou tarefa.

Infelizmente, persiste na legislação o silêncio quanto às normas de saúde e segurança do trabalhador em regime de teletrabalho, inexistindo uma regulação quanto às questões que envolvem a responsabilidade civil do empregador por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, o que continuará desafiando a negociação coletiva, já que são questões vinculadas aos equipamentos e mobiliários destinados ao teletrabalho, cujo fornecimento poderá ou não estar sob responsabilidade do empregador. Enfim, haverá a necessidade de se definir em que situações será possível vislumbrar a culpa do empregador, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

Finalmente, a prioridade de adoção do regime de teletrabalho para empregados com deficiência, por meio do art. 75-F da CLT (acrescentado pela Lei n. 14.442/2022) poderá representar um impulso ao cumprimento das cotas previstas no art. 93 da Lei 8.213/1991, que também deve alcançar os beneficiários reabilitados pela Previdência Social, por interpretação teleológica, prática que poderá contornar algumas barreiras arquitetônicas que ainda se encontram ao longo do trajeto até o local de trabalho.

Referências

BRAMANTE, Ivani Contini. *Teletrabalho: nova forma de trabalho flexível: aspectos contratuais*. 2003. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/handle/handle/7903?mode=full>. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação

das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. *Lei n. 14.442, de 2 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3.) (7. Turma). *Recurso Ordinário Trabalhista 00977200912903007*. Relação de emprego. A prestação de serviços na residência do empregado não constitui empecilho ao reconhecimento da relação de emprego [...]. Relator: Jessé Claudio Franco de Alencar, 13 de novembro de 2009. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2471>. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 340*. O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo

trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. Brasília, DF: TST, [2003]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-340. Acesso em: 10 out. 2022.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.

MALLET, Estevão. *Trabalho, tecnologia e subordinação: reflexões sobre a Lei n. 12.551*. Revista do Advogado, São Paulo, a. 32, n. 115, p. 44-52, abr. 2012.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*. 7. ed. Leme, SP: Mizuno, 2022.

MARTINS, Adalberto; AMARAL, Felipe Marinho. O direito à desconexão no teletrabalho. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, a. 45, v. 202, p. 201-221, jun. 2019.

MARTINS, Adalberto; GITELMAN, Suely Ester. A tutela jurídica do teletrabalho na reforma trabalhista e o PL 5.581/2020. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, a. 47, v. 218, p.155-177, jul./ago. 2021.

NAVILLE, Pierre; FRIEDMANN, Georges. *Tratado de sociologia do trabalho*. Tradução: Octavio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix, 1973. v. I.

PROSCURCIN, Pedro. *Do contrato de trabalho ao contrato de atividade*. São Paulo: LTr, 2003.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 57, n. 87/88, p.101-115, jan./dez. 2013.

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.