

NOVO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO**NEW WORKDAY CONTROL IN TELEWORKING****NUEVO CONTROL DE JORNADA EN TELETRABAJO****Matheus Henrique Faria da Costa¹****Maria Gabriela Gomes Alencar²****Valmir César Pozzetti³****RESUMO:**

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a forma como ocorre o controle da jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho a partir do que é previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho e as mudanças sofridas por ela a partir da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 14.442/2022. A metodologia utilizada na pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e quanto aos fins, qualitativa. Concluiu-se que, apesar da Lei nº 14.442/2022 incluir os teletrabalhadores por jornada de trabalho nas disposições concernentes ao controle presentes na CLT, ainda há um grande caminho a ser percorrido para que seja assegurada a saúde do teletrabalhador, a partir de um efetivo controle da jornada de trabalho, para que ele não seja privado das atividades de lazer imprescindíveis à sua saúde.

Palavras-Chave: Controle de Jornada Laboral. Dignidade Laboral. Teletrabalho. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT:

This research aimed to analyze the way in which the control of the workday in the telework modality occurs from what is foreseen by the Consolidation of Labor Laws and the changes suffered by it from Law nº 13.467/2017 and from the Law No. 14,442/2022. The methodology used in the research was the deductive method; as for the means, the research was bibliographical and as for the purposes, qualitative. It was concluded that, despite Law nº 14.442/2022 including teleworkers per working day in the provisions concerning the control present in the CLT, there is still a long way to go to ensure the health of the teleworker, based on

(*) Recibido: 15/09/2023 | Aceptado: 10/01/2024 | Publicación en línea: 29/03/2024.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

¹Bacharelado em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas; participe do programa de Monitoria. E-mail: hfaria.matheus@gmail.com

²Bacharelada em Direito pela UFAM – Universidade Federal do Amazonas; participe do programa de Monitoria. E-mail: maria.gg.alencar2020@gmail.com

³Pós Doutor em Direito pela Universidade de Salerno/Itália e pela Escola de Direito Dom Helder Câmara; Doutor em Direito pela Universidade de Limoges/França; Professor Adjunto da UFAM e Prof. Adjunto da UEA. E-mail: v_pozzetti@hotmail.com

an effective control of the working day, so that he is not deprived of leisure activities essential to his health.

Keywords: Workday Control. Labor Dignity. Tele work. Worker's health.

RESUMEN:

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la forma en que se controla la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo con base en lo previsto por la Consolidación de Leyes del Trabajo y los cambios sufridos por la misma a partir de la Ley N° 13.467/2017 y la Ley N° 14.442/2022. La metodología utilizada en la investigación fue el método deductivo; En cuanto a los medios, la investigación fue bibliográfica y en cuanto a los fines, cualitativa. Se concluyó que, a pesar de que la Ley N° 14.442/2022 incluye a los tele trabajadores por jornada de trabajo en las disposiciones relativas al control presentes en la CLT, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar la salud de los tele trabajadores, a partir de un control efectivo de las horas de trabajo. día, para que no se le prive de actividades de ocio esenciales para su salud.

Palabras clave: Control de Jornada de Trabajo. Dignidad Laboral. Teletrabajo. Salud del trabajador.

INTRODUÇÃO

A pandemia da COVID 19 trouxe ao mundo do trabalho uma nova forma de relacionar as pessoas e modos diferentes de se executar o trabalho nas relações de emprego; uma vez que, durante muitos meses os trabalhadores foram obrigados a se manter isolados do local físico de trabalho e que, ao mesmo tempo precisavam executar suas atividades, pois as atividades empresariais não pararam, uma vez que as pessoas tinham necessidades básicas que deveriam se supridas. Neste contexto, como que foi imposto uma nova forma de trabalho à distância, a que se chamou teletrabalho, vez que o trabalhador empregado passou a executar as suas atividades de sua própria casa, com utilização frequente da rede mundial de computadores, a internet.

Dessa forma, esta pesquisa tem o objetivo de analisar a forma com que se dá o controle da jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho a partir das disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pelo advento da Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

Em relação a esse tema, faz-se necessário destacar que o teletrabalho é uma forma de relação laboral relativamente recente, tendo seu desenvolvimento, mesmo que, de certa forma, bastante tímido, a partir da década de 1970, ganhando impulso a partir dos anos 2000 e, principalmente, com a pandemia de

Covid-19, quando, o que antes era considerado como uma exceção, tornou-se uma regra e muitas empresas foram “obrigadas” a impor esse novo regime aos seus funcionários devido às medidas sanitárias adotadas ao redor do mundo.

Além disso, destaca-se o meio ambiente do trabalho, a partir do que dispõe o ordenamento jurídico a respeito desse direito fundamental, principalmente levando em consideração a dignidade da pessoa humana, um dos pilares da República Federativa do Brasil, por meio do qual todos os direitos devem ser guiados, sempre no sentido de garantir uma vida digna à população. Nesse sentido, discute-se o dever de fornecer o equipamento de trabalho, sendo ele imprescindível para a manutenção da saúde do trabalhador, além de um meio ambiente de trabalho salubre.

Discute-se, ainda, as disposições legais acerca do teletrabalho, seu desenvolvimento a partir de uma Consolidação das Leis do Trabalho que deixava o empregado em regime de teletrabalho desamparado, até a edição da Lei nº 14.442/2022 que trouxe grandes avanços para esses trabalhadores, apesar de ainda haver pontos que merecem atenção do legislador, tendo em vista que as lacunas presentes no ordenamento jurídico provocam desamparo ao teletrabalhador.

A problemática que envolve a pesquisa é: de que forma se poderá compatibilizar a CLT e o vínculo trabalhista com subordinação ao empregador diante desta nova modalidade de trabalho, vez que o empregador não tem como vigiar fisicamente as atividades do empregador, como é feito de maneira física?

A pesquisa se justifica tendo em vista que a pandemia da Covid 19 nos impôs uma nova modalidade de trabalho, sujeitando ao trabalhador que passou a trabalhar à distância, fora dos olhares fiscalizadores do empregador, o que poderá trazer muitos problemas relacionados a doenças profissionais por falta de equipamentos adequadas para realizar as tarefas; além do que, o empregado passa a ter um custo para realizar suas atividades diretamente de sua casa.

A metodologia utilizada nesta pesquisa será a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência e, quanto aos fins, qualitativa.

OBJETIVOS: analisar a forma com que se dá o controle da jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho a partir das disposições previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e pelo advento da Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

PROBLEMA: de que forma se poderá compatibilizar a CLT e o vínculo trabalhista com subordinação ao empregador diante desta nova modalidade de trabalho, vez que o empregador não tem como vigiar fisicamente as atividades do empregador, como é feito de maneira física?

METODOLOGIA: será a do método dedutivo, que parte de uma análise geral para se chegar a uma análise particular; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica, com uso da doutrina, legislação e jurisprudência e, quanto aos fins, qualitativa.

1. O TELETRABALHO E SUA A RELAÇÃO DA PANDEMIA DE COVID-19

Inicialmente, é de suma importância que seja tratado especificamente sobre o teletrabalho, seu conceito, englobando as denominações de trabalho remoto e *home office*, além de fazer uma correlação entre a pandemia de Covid-19 e o teletrabalho que, inicialmente, ocorreu de forma forçada.

A pandemia do novo coronavírus foi fator determinante para a mudança nas relações de trabalho, tendo em vista que muitos trabalhadores foram “forçados”, devido às medidas sanitárias adotadas por boa parte dos países, a adaptarem-se às novas condições de trabalho, na grande maioria das vezes, inéditas. Dessa forma, segundo Gonçalves, Losekann & Mourão (2020) “o que anteriormente era tratado como uma prática pontual em algumas empresas, tornou-se a regra para boa parte destas, atingindo os trabalhadores ao redor do mundo”.

No mesmo sentido, Zambrano et al. (2020) afirmam que:

A pandemia obrigou a maioria das nações a decretarem, de forma imediata, o isolamento social como medida preventiva para controle da transmissibilidade, até que a Ciência possa desenvolver vacinas,

medicamentos e/ou tratamentos que possam reverter o atual quadro crítico de saúde pública em que o planeta está inserido.

Por esse motivo, é de suma importância definir o que seria teletrabalho, que já vinha sendo, de forma rudimentar, desenvolvido no âmbito das organizações empresariais, para que, com a devida regulamentação, não seja prejudicial para a saúde do trabalhador, tendo em vista que ela é afetada diretamente pelo teletrabalho, podendo causar uma série de problemas psicológicos.

2. O CONCEITO DE TELETRABALHO

A pandemia fez surgir uma nova modalidade de trabalho, diferente daquela que se conhecia no mundo das relações com vínculo empregatício; pois as pessoas passaram a viver um isolamento social que não permitiu quem as relações sociais tradicionais se mantivessem da mesma forma que até então se fazia. Assim, é importante, a priori, que se analise a origem da palavra teletrabalho, conforme destaca Martins (2019):

(...) o neologismo de duas palavras: *tele* de origem grega, que significa longo e, ao longe, ou longe de distância; e trabalho, originada do latim *tripalium*, que é uma espécie de instrumento de tortura ou canga (peça de madeira que prende os bois pelo pescoço e os liga ao carro ou ao arado) que pesava sobre os animais. é chamado o teletrabalho de trabalho periférico, à distância, remoto.

Já para Rocha (2013) o tele trabalho pode ser conceituado como “a prestação de serviços a qualquer título, desde que seja à distância, ou externado, com a utilização dos instrumentos de informática ou telemática, em favor de outrem”. E Fernandes (2022) destaca que “O *home office*, que poderia ser considerado como uma subespécie de teletrabalho, seria aquele realizado nas dependências do domicílio do empregado, especificamente”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943), após o advento da Lei nº 14.442/2022, apresenta o conceito de teletrabalho, de modo a servir como norteador para a área trabalhista: “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”.

Além disso, merece destaque o entendimento doutrinário a respeito do teletrabalho, de modo que Nascimento e Nascimento (2014) advogam ser o teletrabalho “aquele trabalho que não é realizado fisicamente no estabelecimento do empregador e aquele que necessita do uso de meios de comunicação para sua realização”. Já para Martins (2019), o “tele trabalho é o trabalho à distância com uso de tecnologia e de recursos eletrônicos. O trabalho não é realizado na sede da empresa, é feito à distância, que é o elemento espacial, é fundamental a utilização de meios eletrônicos”.

Quanto à utilização de meios eletrônicos, o teletrabalho, para sua caracterização, deve ser realizado, segunda Resedá (2007) com a utilização de “ferramentas próprias, tais como computadores, telefones ou quaisquer outros aparelhos que sejam classificados como pertencentes à TIC (Tecnologia da Informação e da Comunicação)”.

Desse modo, percebe-se que esta forma de relação laboral está ligada diretamente à distância e aos meios que são utilizados para a sua realização. Porém, o legislador, ao incluir o parágrafo 1º ao art. 75-B da CLT, dispõe que o comparecimento do empregado às dependências do empregador, mesmo que ocorra de modo habitual, para a realização de atividades que precisem de sua presença física, não tem força para descaracterizar o regime de teletrabalho.

Ademais, conforme destacam Fincato & Lemonje (2019):

O teletrabalho é relacionado à tendência do modelo de produção pós-fordista, que tem como prioridade buscar o serviço mais adequado em detrimento à proximidade espacial. Por esse motivo, é possível observar a flexibilização do espaço em que o serviço será prestado e do tempo que será depreendido para sua realização, diferentemente do que ocorre no modelo tradicional de vínculo empregatício.

Desse modo, conclui Rosenfield (2011) que “o tele trabalho é marcado pela promessa de maior liberdade e autonomia a respeito da forma e tempo de realização do trabalho, o que, supostamente, permitiria mais tempo para a convivência familiar, lazer e outras atividades”.

Por esse motivo, é de suma importância a análise das condições do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador, para que seja possível, de fato, viabilizar estas atividades essenciais à saúde do ser humano.

3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO TELETRABALHO

É essencial para o desenvolvimento deste artigo a análise do meio ambiente de trabalho, perpassando por sua definição e caracterização e pelo dever incumbido ao empregador de fornecer os equipamentos para o exercício do trabalho do empregado.

Inicialmente, destaca-se o que é disposto acerca do meio ambiente na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, de modo a enfatizar que ele foi elevado a um direito fundamental, destacando que, apesar de não ser expressamente descrito no art. 6º, ele é decorrente do direito fundamental à saúde, previsto no art. 5º, parágrafo 2º e no art. 225.

Ademais, faz-se necessária a conceituação de meio ambiente do trabalho, sendo este, segundo Mancuso (2002):

O 'habitat' laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A *contrário sensu*, portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho.

No mesmo sentido, Garcez (2011) destaca que este meio ambiente do trabalho deve ser o responsável por proporcionar:

(...) a interação entre os indivíduos; entre estes e os meios de produção dispostos no local físico de trabalho, bem como com as condições para o exercício da atividade produtiva. Condições estas que devem possibilitar a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, através da aplicação de princípios básicos, como, por exemplo, o princípio protetor, disposto no Direito do Trabalho, que visa proteger o hipossuficiente numa relação de emprego, qual seja, o trabalhador.

Merece destaque que este meio ambiente de trabalho não deve estar limitado às dependências da empresa, tendo em vista que os trabalhadores,

principalmente em um mundo cada vez mais globalizado, não estão concentrados somente no estabelecimento empresarial, há muitos que optam pelo teletrabalho. Segundo Melo (2001): “(...) o meio ambiente laboral não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) do trabalho de uma pessoa”.

Dessa forma, observa-se que o meio ambiente do trabalho é classificado como um direito difuso, já que ele é pertencente à coletividade, ou seja, um interesse transindividual, “de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”. Para Garcez (2011), “a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil está ligado diretamente a um meio ambiente de trabalho equilibrado, como um método de proteção e promoção da dignidade do trabalhador, independentemente de seu ambiente de trabalho ser urbano, rural ou mesmo em regime de teletrabalho”.

4. DEVER DE FORNECER O EQUIPAMENTO DE TRABALHO

A partir do exposto, depreende-se que o meio ambiente de trabalho é um meio ambiente artificial, onde é dever do empregador zelar por ele. Assim, o teletrabalho, ou trabalho remoto, não exime a responsabilidade do empregador de zelar por esse meio ambiente laboral, mesmo que esteja na residência do trabalhador.

Desse modo, deve-se analisar o custo que o teletrabalho traz para o trabalhador, tais como: despesas com equipamentos, despesas com energia elétrica que o trabalhador terá para realizar o trabalho, despesas com internet que o trabalhador terá para realizar essa atividade e a necessidade de se provisionar, como custo da empresa, possíveis doenças que o trabalhador terá com a falta de fiscalização, pelo empregador, do uso de EPIs – Equipamento de proteção individual, que a falta do uso destes ocasionam à saúde do trabalhador. Nesse sentido, Pozzetti (2016) destaca:

(...) esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o mínimo existencial (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, a possibilidade

de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais (eventos, festas, etc.) A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade.

Entretanto, o legislador, a esse respeito, deixou lacunas na norma jurídica que, ao invés de tutelar e aumentar a proteção do teletrabalhador, bem como de garantir o seu direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado e harmônico, segundo Leite (2017) “acabou por deixar o teletrabalhador fragilizado em relação ao trabalhador presencial, uma vez que, de certa forma, retirou a obrigatoriedade de garantir os direitos que já haviam sido estendidos a ele”.

E dentro desse contexto de saúde, há que se observar o dever do Estado em disciplinar e fiscalizar as relações de trabalho, de forma efetiva e eficaz; pois conforme destacam Pozzetti & Fontes (2014):

Impõe-se destacar a natureza cogente dos princípios de Direito Ambiental, mormente quando inseridos em patamar constitucional: o Princípio da Prevenção que está consagrado no artigo 225, §1º, inciso IV, da Constituição Federal. Esse Princípio estabelece que é obrigação do Poder Público “exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade” (gn)

A partir do exposto, depreende-se que, apesar de ser facultado pela legislação trabalhista o acordo entre as partes para arcar com os custos que o teletrabalho acarreta com a compra dos equipamentos necessários, há princípios constitucionais que não retiram a responsabilidade do empregador de manter um meio ambiente de qualidade, equilibrado e sustentável para que a dignidade e os valores sociais do trabalho sejam cumpridos.

5. NOVO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO NO TELETRABALHO

A proteção do trabalhador em regime de teletrabalho no período anterior à Lei nº 13.467/2017 era bastante escasso - praticamente inexistente - principalmente pelo fato de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não disciplinar esse regime de trabalho até o advento da referida lei. Dessa forma,

nesse período, o teletrabalho não possuía regulamentação, sendo apenas citado pelo ordenamento jurídico.

Por esse motivo, o teletrabalho era analisado a partir do que dispunha a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...) *omissis*

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) *omissis*

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Além disso, utilizava-se o art. 6º da CLT, modificado pela Lei nº 12.551/2011, que pode ser considerada como a introdução do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira. Assim, a redação do art. 6º foi mudada para:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (CLT. 2011).

Esse contexto acerca do teletrabalho somente sofreria mudanças com o advento da Lei nº 13.467/2017, quando houve a regulamentação do teletrabalho e o início da garantia dos direitos específicos do teletrabalhador, principalmente no que tratava da jornada de trabalho.

6. MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017

Com a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (que entraria em vigor somente em 11 de novembro de 2017), houve uma série de mudanças em relação ao teletrabalho, tendo em vista que o referido dispositivo legal adicionou

um capítulo para tratar especificamente sobre o teletrabalho, sendo este o Capítulo II-A, do Título II.

Dentre estas inovações, há a conceituação de teletrabalho presente no art. 75-B, como citado no tópico 2.2; há também o que estava disposto no art. 75-C:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual (BRASIL, Lei 13467/17).

Desse modo, a partir da análise deste artigo, seria possível a alteração do regime de trabalho presencial para o regime de teletrabalho de um empregado do quadro da empresa, desde que seja acordado mutuamente entre empregado e empregador. Além disso, também seria possível o inverso, desde que respeitado o período mínimo de transição.

Nesse sentido, conforme destacam Hazan & Morato (2018):

A Reforma Trabalhista” apresenta no art. 75-E, e em seu parágrafo único, ainda que de forma modesta, a possibilidade de ocorrer acidentes de trabalho, de modo a tornar dever do empregador instruir e alertar o teletrabalhador acerca dos riscos da atividade por ele prestada, instituindo, ainda, que cabe ao empregado assinar o termo de responsabilidade de modo a comprometer-se a seguir as instruções.

A partir deste dispositivo, poderia restar excluída a responsabilidade do empregador na ocorrência de acidentes de trabalho ocorridos durante a prestação dos serviços fora do estabelecimento e por eventuais doenças ocupacionais. Por esse motivo, foram aprovados os Enunciados nº 72 e 83 na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, sendo eles:

72 - TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de

responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (ANAMATRA, 2017)

83 - TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS. O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Anamatra, 2017).

Dessa forma, não está eximido o empregador de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que podem ser causadas pelo teletrabalho, tendo em vista que sua responsabilidade não está presente somente no estabelecimento, devendo ser estendida ao teletrabalhador.

Para fins de controle de jornada de trabalho, deve-se observar que o art. 62, III, excluía os teletrabalhadores nas disposições acerca da jornada de trabalho presentes na CLT. Sobre o tema, somente havia o Enunciado nº 71, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que tratava do pagamento de horas extras no regime de tele trabalho:

71 - TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT (Anamatra, 2017).

Assim, quanto ao controle da jornada, os teletrabalhadores estariam praticamente desamparados até setembro de 2022, quando a CLT sofreria mudanças trazidas pela Lei nº 14.442.

7. PANORAMA ATUAL COM O ADVENTO DA LEI Nº 14.442/2022

A Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 foi responsável por mudanças nas disposições acerca do teletrabalho, destacando-se, inicialmente, a consolidação dos parágrafos 1º a 9º no art. 75-B que, anteriormente à Medida Provisória nº 1.108/2022, eram inexistentes. Dessa forma, passaram a ter nova redação, destacando os pertinentes ao tema:

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.

(...)

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

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

(...)

§ 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.

(...)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (BRASIL, 2022).

Desse modo, observa-se que o legislador criou duas formas de teletrabalho, sendo elas “por produção ou tarefa” e “por jornada”. Além disso, o legislador deixou explícito na norma legal que somente os teletrabalhadores por produção ou tarefa não estariam sujeitos ao disposto no Capítulo II do Título II da CLT, de modo que o que anteriormente não se aplicava aos teletrabalhadores em geral, agora é aplicado aos teletrabalhadores por jornada, assim como é confirmado na mudança do art. 62, III, da mesma Consolidação.

Ademais, importante disposição é a respeito do tempo à disposição ou regime de sobreaviso, uma vez que, consolidou no texto legal o que era disposto no Enunciado 71 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho a respeito das horas extras. Por fim, observa-se que as mudanças ocorridas com o advento da Lei nº 14.442/2022 são um grande avanço para os

teletrabalhadores, principalmente no que concerne ao controle da jornada de trabalho.

CONCLUSÃO

A pandemia de Covid-19 foi fator determinante para o desenvolvimento do teletrabalho, uma vez que muitas empresas foram “forçadas” a adotar esse regime de prestação de serviço laboral, por conta das medidas sanitárias adotadas por boa parte dos países. Desse modo, o que, anteriormente, era a exceção, tornou-se uma regra que atingiu milhares de trabalhadores em todo o mundo.

O teletrabalho é um modo de relação laboral relativamente recente, ligado diretamente ao modelo de produção pós-fordista, e é concebido como uma prestação de serviços à distância, ou seja, fora das dependências do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e comunicação (computadores, telefones ou outros aparelhos classificados como pertencentes à TIC) que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Dessa forma, apesar de o trabalhador precisar se deslocar para as dependências do empregador, para a realização de atividades inerentes à sua presença física, o teletrabalho ainda será caracterizado.

Ademais, deve-se destacar que o meio ambiente de trabalho é um direito fundamental do trabalhador, já que está diretamente ligado ao direito à saúde, presente na Constituição da República Federativa do Brasil e à dignidade da pessoa humana, devendo fornecer ao empregado condições salubres para o desenvolvimento laboral e, por esse motivo, analisou-se o dever de fornecer o equipamento de trabalho.

Analisar esse dever é imprescindível, uma vez que o trabalho não pode oferecer somente o mínimo existencial para o trabalhador, mas garantir-lhe uma vida digna e possibilitar as relações sociais. Por esse motivo, os custos causados pelo teletrabalho ao trabalhador - em relação aos equipamentos que precisam ser adquiridos para permitir que o meio ambiente artificial, criado para exercer a atividade laboral, não prejudique a saúde do empregado - não devem recair somente sobre ele. Porém, o legislador deixou lacunas a este respeito que

acabam por fragilizar a proteção do teletrabalhador, ao retirar garantias que haviam sido previamente estendidas a ele.

Foi analisado, também, o controle da jornada de trabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, de modo que anteriormente à Lei nº 13.467/2017 ele era praticamente inexistente, deixando o teletrabalho sem uma própria regulamentação, precisando utilizar artigos da Constituição e da CLT em conjunto para não deixar o teletrabalhador totalmente desamparado.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, houve uma série de mudanças em relação ao teletrabalhador, destacando a criação de um Capítulo na CLT para tratar justamente sobre ele, o que representou um grande avanço para a tutela do empregado em regime de teletrabalho. Porém, a referida lei foi responsável por excluir este trabalhador do controle da jornada previsto na Consolidação, deixando-o desamparado a esse respeito até o ano de 2022.

Assim, a Lei nº 14.442/2022 consolidou o que havia sido modificado pela Medida Provisória nº 1.108/2022 e adicionou duas formas de teletrabalho, sendo elas por produção ou tarefa e por jornada, estando este regido pelas regras concernentes ao controle de jornada de trabalho presentes da CLT, o que representa um grande avanço para o teletrabalhador.

Por fim, depreende-se que o ordenamento jurídico brasileiro vem sofrendo mudanças benéficas em relação ao teletrabalhador, mas ainda necessita de mudanças para que este, considerado como a parte mais frágil da relação laboral, não fique desamparado, principalmente em relação aos custos gerados ao adquirir os meios necessários para um ambiente saudável e digno, e em relação ao controle de sua jornada de trabalho, garantindo que o empregado possua condições de exercer atividades de lazer e sua vida social.

REFERÊNCIAS

Anamatra. (2017). *Enunciados nº 71, 72 e 83, 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 04 jan. 2023.

Birnfeld, C. A. S. (2000). *O enquadramento do meio ambiente como direito fundamental e suas repercussões na função ambiental da propriedade rural*. Artigo publicado nos anais do 4º congresso internacional de direito

ambiental promovido pelo instituto “O direito por um planeta verde”. São Paulo.

Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio (1943). *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 02 jan. 2023.

Brasil. Lei nº 8.078, de 11 de setembro (1990). *Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 06 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro (2011). *Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 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*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 05 jan. 2023.

Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho (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*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 04 jan. 2022.

Brasil. Lei nº 14.442, de 2 de setembro (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*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 03 nov. 2022.

Fernandes, M. L. A. (2022). *TELETRABALHO: Análise da jurisprudência como fonte integradora do direito*. *VirtuaJus* (ISSN 1678-3425), v. 7, n. 12, p. 212-226. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>. Acesso em: 06 jan. 2023.

Fincato, D. (2019). *Teletrabalho Na Reforma Trabalhista Brasileira*. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 75, p. 58–72.

- Fincato, D. P. & Lemonje, J. C. (2019). *A telemática como instrumento de labor: teletrabalho e hiperconexão*. Revista da Faculdade de Direito UFPR, v. 64, n. 1, p. 119, 30 abr.
- Garcez, G. S. (2011). *DO DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO*. Revista Direitos Fundamentais & Democracia, [S. l.], v. 10, n. 10, p. 314–339. <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/260>. Acesso em: 6 jan. 2023.
- Gonçalves, C. B., Losekann, R.; Cardoso M. (2020). *DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE*. Caderno de Administração, v. 28, p. 71-75, 5 jun.
- Hazan, B. F. & Morato, A. (2019). *Teletrabalho no direito brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista*. Lex Humana (ISSN 2175-0947), [S. l.], v. 10, n. 1, p. 1–24. <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584>. Acesso em: 4 jan. 2023.
- Leite, K. S. (2019). *Considerações sobre a proteção do meio ambiente de trabalho do teletrabalhador em tempos de omissão legislativa*. Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia (ISSN 2525-4537), v. 3, n. 3, p. 84-100. <http://repositorioinstitucional.uea.edu.br//handle/riuea/2685>. Acesso em: 06 jan. 2023.
- Mancuso, R. d C. (2002). *Ação civil pública trabalhista*. 5. ed. São Paulo: RT.
- Marins, S. P. (2019). *Direito do Trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva Educação.
- Melo, S. N. (2001). *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTr.
- Nascimento, A. M. & Nascimento, S. M. (2014). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva.
- Pozzetti, V. C. (2016). *Direito Empresarial e a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho*. Revista Jurídica vol. 02, n°. 43, Curitiba. pp. 159-184, <https://core.ac.uk/download/235998438.pdf>, consultada em 06 nov. 2022.
- Pozzetti, V. C. & Fontes, G. R. (2014). *RASTREABILIDADE DE ORGANISMOS GENETICAMENTE MODIFICADOS (OGMS): INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO AO CONSUMIDOR E AO MEIO AMBIENTE*. Revista Veredas do Direito, Belo Horizonte • v.11 • n.21 • p.31-52 • Janeiro/junho. <http://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/420>. Acesso em: 06 jan. 2023.

- Resedá, S. (2007). *O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho*. *Revista de Direito do Trabalho: RDT*, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jan. <http://bit.ly/2DeumsT>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- Rocha, C. J. D. & Muniz, M. K. D. C. B. (2013). *O teletrabalho à luz do artigo 6o da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno*. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3a Reg*, v. 87, p. 101–115.
- Rosenfield, C. L. & Alves, D. A. (2011). *Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho*. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, v. 54, n. 1, p. 207-233.
- Zambrano, V., Pozzetti, V. C; Gomes, W. R. B., Brito, Z. M. (2020). *O direito à saúde e à vida em confronto com o direito à propriedade intelectual dos laboratórios, no âmbito da pandemia da covid 19: a possível quebra de patentes*. *Revista Jurídica Unicuritiba*. Curitiba.V.05, n.62, p.168-192, V. Especial dezembro. <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4906/371373083>; Acesso em 03 jan. 2023.