

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS – PPGCJ

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: ANTINOMIAS E
INTERPRETAÇÕES CORRETIVAS À LUZ DO DIREITO ARGENTINO**

JOÃO PESSOA/PB

2023

WINSTON DE ARAÚJO TEIXEIRA

**A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL: ANTINOMIAS E
INTERPRETAÇÕES CORRETIVAS À LUZ DO DIREITO ARGENTINO**

Trabalho de Tese apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas – PPGCJ/UFPB, como requisito final para obtenção do título de Doutor.

Área de Concentração: Direitos Humanos e Desenvolvimento. Linha de Pesquisa: Linha 1. Direitos Sociais, Regulação Econômica e Desenvolvimento.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Alessandra Correia Lima Macedo Franca

JOÃO PESSOA/PB

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

T266r Teixeira, Winston de Araújo.

A regulamentação do teletrabalho no Brasil :
antinomias e interpretações corretivas à luz do Direito
argentino / Winston de Araújo Teixeira. - João Pessoa,
2023.

144 f.

Orientação: Alessandra Correia Lima Macedo Franca.
Tese (Doutorado) - UFPB/CCJ.

1. Direito - Teletrabalho. 2. Antinomia jurídica. 3.
Legislação trabalhista - Brasil. 4. Legislação
trabalhista - Argentina. I. Franca, Alessandra Correia
Lima Macedo. II. Título.

UFPB/BC

CDU 34:331(043)

Ata da Banca Examinadora do doutorando WINSTON DE ARAÚJO TEIXEIRA candidato ao grau de Doutor em Ciências Jurídicas.

Às 15h00min do dia 28 de abril de 2023, por meio de sessão de defesa remota (<https://meet.google.com/rpc-kvph-ntz>), conforme recomendado pela Portaria nº 323/GR/Reitoria/UFPB e Portaria nº 54/PRPG/UFPB, reuniu-se a Comissão Examinadora formada pelos seguintes Professores Doutores: ALESSANDRA CORREIA LIMA MACEDO FRANCA (Orientadora PPGCJ/UFPB), FERNANDA HOLANDA DE VASCONCELOS BRANDAO (Avaliadora Interna - PPGCJ/UFPB), MARCIO FLAVIO LINS DE ALBUQUERQUE E SOUTO (Avaliador Interno- PPGCJ/UFPB), PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA (Avaliador Externo/UFPB) e BERNARDO SILVA DE SEIXAS (Avaliador Externo/UFAM) para avaliar a tese de doutorado do aluno WINSTON DE ARAÚJO TEIXEIRA, intitulada: “TELETRABALHO NO BRASIL E NA ARGENTINA: COMPATIBILIDADE COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO”, candidato ao grau de Doutor em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento. Compareceram à cerimônia, além da candidata, professores, alunos e convidados. Dando início à solenidade, a professora ALESSANDRA CORREIA LIMA MACEDO FRANCA (Orientadora PPGCJ/UFPB) apresentou a Comissão Examinadora, passando a palavra ao doutorando, que discorreu sobre o tema dentro do prazo regimental. O candidato foi a seguir arguido pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou então a Comissão, em caráter secreto, à avaliação e ao julgamento do referido trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito **APROVADO**, o qual foi proclamado pela Presidência da Comissão, achando-se o candidato legalmente habilitado a receber o grau de Doutor em Ciências Jurídicas, cabendo à Universidade Federal da Paraíba providenciar, como de direito, o diploma de Doutor a que o mesmo faz jus. Nada mais havendo a declarar, o presidente deu por encerrada a sessão, da qual eu, Talita de Castro Santos, Administradora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, lavrei a presente ata, que assino com os demais componentes da Comissão Examinadora. João Pessoa, 28 de abril de 2023. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.



CPF: 946.955.952-72

Emitido em 28/06/2023

ATA Nº 1/2023 - PPGCJ (11.01.46.04)
(Nº do Documento: 1)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 08/07/2023 15:33)
ALESSANDRA CORREIA LIMA MACEDO FRANCA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
2354732

(Assinado digitalmente em 28/06/2023 19:09)
FERNANDA HOLANDA DE VASCONCELOS
BRANDAO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
2562955

(Assinado digitalmente em 29/06/2023 17:46)
MARCIO FLAVIO LINS DE ALBUQUERQUE E
SOUTO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1719570

(Assinado digitalmente em 30/06/2023 09:36)
PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
2393552

(Assinado digitalmente em 28/06/2023 18:40)
TALITA DE CASTRO SANTOS
ADMINISTRADOR
1020360

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **1**,
ano: **2023**, documento (espécie): **ATA**, data de emissão: **28/06/2023** e o código de verificação: **56793ca977**

AGRADECIMENTOS

A Deus pela infinita bondade e onipresença em minha vida.

À Dona Jacinta, minha mãe, fonte de inspiração e amor, pelo apoio incansável a todos os projetos que tracei, inclusive ao mais audacioso deles, que foi a construção desta tese.

A minha família, pela confiança nesse sonho, que agora se torna realidade.

À Universidade Federal da Paraíba (UFPB), especialmente ao Programa de Pós-graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ), fundamental na minha formação e amadurecimento acadêmico.

À Prof^a. Dr^a. Alessandra Correia Lima Macedo Franca por acreditar na minha capacidade mesmo quando desistir era uma opção, e por insistir na construção desta tese durante todo o processo de orientação.

Agradeço, por fim, a todos aqueles que direta ou indiretamente colaboraram para essa conquista!

DEDICATÓRIA

Dedico à classe trabalhadora que constrói diariamente este país e por vezes não tem acesso às riquezas produzidas. Dedico, especialmente, a minha mãe, que com sua força de trabalho conseguiu superar as adversidades para me conceder a oportunidade de estudar e conquistar melhores condições para nossa família.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AgR	Agravo Regimental
AgR-ED	Agravo Regimental em Embargos de Declaração
Amatra	Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região
Anamatra	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
Art.	Artigo
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
Cipa	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
E-ED-RR	Embargo em Embargos de Declaração em Recurso de Revista
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
Etc.	Etecetera
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GPS	Global Positioning System – Sistema de Posicionamento Global
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
Min.	Ministro
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº.	Número
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PIB	Produto Interno Bruto
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PPRA	Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais

Rel.	Relator
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
STF	Supremo Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TIC	Tecnologia de Comunicação e Informação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VPN	Virtual Private Network

RESUMO

Quando da exposição dos motivos, o projeto de lei, que posteriormente viria a regulamentar o teletrabalho, defendia que seu objetivo era a modernização da legislação trabalhista, em resposta à evolução socioeconômica brasileira. Todavia, as alterações na CLT ainda geram insegurança jurídica, vez que os conceitos e direitos dos teletrabalhadores conflitam, em alguns pontos, com os direitos assegurados aos demais empregados. Nesse sentido, pergunta-se se as normas que regulamentam o teletrabalho são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro? Tem-se como hipótese a ideia de que o teletrabalho regulamentado no Brasil não está em conformidade com a ordem jurídica porque apresenta antinomias ou lacunas. Esta pesquisa tem como objetivos: analisar a regulamentação do teletrabalho a partir da CLT; discutir os impactos das mudanças provocadas por essa regulamentação, principalmente, àquelas relacionadas à duração do trabalho, controle da jornada, custos com os equipamentos e infraestrutura, a responsabilidade pelos riscos decorrentes de acidentes de trabalho, a negociação e alteração do contrato de teletrabalho e o direito à desconexão; verificar a compatibilidade do teletrabalho com as outras que integram o sistema jurídico brasileiro; e, comparar as legislações brasileira e argentina que tratam do teletrabalho. Para alcançar os objetivos utilizou-se o método indutivo partindo-se do estudo do teletrabalho, identificando suas características e particularidades, para em seguida, analisar possíveis antinomias com a legislação trabalhista aplicada genericamente aos demais contratos de trabalho regidos pela CLT. Para identificar as antinomias utilizou-se como marco teórico, a tese de Norberto Bobbio sobre o ordenamento jurídico, amparada nas ideias da hierarquia escalonada de Hans Kelsen. Identificadas as antinomias, lançou-se mão do método comparativo para buscar na legislação argentina possíveis sugestões para o enfrentamento do conflito normativo no âmbito do ordenamento interno. Por fim, concluiu-se que os direitos dos trabalhadores são direitos sociais fundamentais e, por isso, gozam de proteção especial, logo, as alterações legislativas na CLT, promovidas pelas Leis nº. 13.467/2017 e nº 14.442/2022, especialmente, o inciso III do artigo 62, os artigos 75-A ao 75-F e o inciso VIII do artigo 611-A, devem integrar e completar o ordenamento, em obediência à hierarquia das normas, à proteção do trabalhador e à justiça social, vez que as antinomias identificadas podem ser resolvidas pela atuação do intérprete (legislador ou julgador), sem necessariamente, eliminar as normas existentes.

Palavras-chave: teletrabalho; antinomias; compatibilidade; comparação; legislação brasileira; legislação argentina.

ABSTRACT

In the exposition of its purpose, the bill that would later regulate telework stated that its objective was the modernisation of labour legislation as a response to the socioeconomic evolution in Brazil. Yet, the changes in the Consolidation of Labour Laws (CLT) still generate legal uncertainty since the concept and rights of teleworkers conflict, in some points, with the rights guaranteed to other employees. In that regard, it is unclear whether the norms that regulate telework are compatible with the legal system in Brazil? Hypothetically, telework regulated in Brazil does not comply with the legal order because it presents antinomies or conflicts. This research aims to: (1) analyse the regulation of teleworking based on the CLT; (2) discuss the impacts of the changes caused by this regulation, mainly those related to working hours, control of working hours, equipment and infrastructure costs, responsibility for risks arising from work accidents, negotiation and amendment of the teleworking contract and the right to disconnect; (3) verify the compatibility of telework with others that make up the Brazilian legal system; and (4) compare the Brazilian and Argentinian legislations that deal with telework. To achieve these objectives, this research uses the inductive method, starting from the study of telework, identifying its characteristics and particularities; then the research analyses possible incompatibilities with the labour legislation applied generically to other employment contracts that are ruled by the CLT. To identify the incompatibilities, Norberto Bobbio's thesis on the legal system, supported by the ideas of the staggered hierarchy of Hans Kelsen, was used as a theoretical framework. After the inconsistencies were identified, the comparative method was used to find in the Argentine legislation possible suggestions to face the normative conflict within the scope of the internal order. Finally, it was concluded that workers' rights are fundamental social rights and, for that reason, they enjoy special protection; therefore, the legislative changes in the CLT, promoted by Laws nº. 13,467/2017 and nº 14,442/2022, especially the item III of article 62, the articles 75-A to 75-F and the item VIII of article 611-A must integrate and complete the order, in compliance with the hierarchy of norms for workers' protection and social justice, since the identified inconsistencies can be resolved by the role of the interpreter (legislator or judge) without necessarily eliminating existing norms.

Keywords: telework; inconsistencies; compatibility; comparison; Brazilian legislation; Argentine legislation.

RÉSUMÉ

En exposant les raisons, le projet de loi, qui réglemente plus tard le télétravail, par rapport son objectif était la modernisation de la législation du travail, en réponse à l'évolution socio-économique brésilienne, cependant, les modifications de la Consolidation des Lois du Travail génèrent encore une incertitude juridique, puisque les concepts et les droits des télétravailleurs sont mis en échec, sur certains points, avec les droits garantis aux autres salariés. En ce sens, la question est de savoir si les normes qui réglementent le télétravail sont compatibles avec le système juridique brésilien ? L'hypothèse est l'idée que le télétravail réglementé au Brésil n'est pas conforme à l'ordre juridique car il présente des antinomies ou conflits. Cette recherche vise à : analyser la régulation du télétravail basée sur la CLT; discuter des impacts des changements induits par ce règlement, principalement ceux liés au temps de travail, à la maîtrise de la durée légale du temps de travail, aux coûts d'équipement et d'infrastructure, à la prise en charge des risques liés aux accidents du travail, à la négociation et à l'avenant du contrat de télétravail et au droit à la déconnexion vérifier la compatibilité du télétravail avec les autres qui composent le système juridique brésilien ; et, comparer ce que les législations brésilienne et argentine déterminent comme télétravail. Pour atteindre les objectifs, la méthode inductive a été utilisée, en partant de l'étude du télétravail, en identifiant ses caractéristiques et ses particularités, puis en analysant les éventuelles antinomies avec la législation du travail appliquée de manière générique aux autres contrats de travail régis par la CLT. Pour identifier les antinomies, la thèse de Norberto Bobbio sur le système juridique a été utilisée comme cadre théorique, soutenue par les idées de la hiérarchie échelonnée de Hans Kelsen. Une fois les antinomies identifiées, la méthode comparative a été utilisée pour rechercher d'éventuelles suggestions dans la législation argentine pour faire face au conflit normatif dans le cadre de l'ordre interne. Enfin, il a été conclu que les droits des travailleurs sont des droits sociaux fondamentaux et, par conséquent, bénéficient d'une protection spéciale, ainsi, les changements législatifs dans le CLT, promus par les lois n°. 13467/2017 et 14442/2022, en particulier le point III de l'article 62, les articles 75-A à 75-F et le point VIII de l'article 611-A, doivent intégrer et compléter l'ordre, dans le respect de la hiérarchie des normes, protection des travailleurs et la justice sociale, puisque les antinomies identifiées peuvent être résolues par la performance de l'interprète (législateur ou juge), sans nécessairement éliminer les normes existantes.

Mots clés: télétravail; antinomies; compatibilité; comparaison; législation brésilienne; législation argentine.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 TELETRABALHO E CLT	16
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICO-CONCEITUAL	16
2.2 A “CONTRARREFORMA TRABALHISTA” E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO ATRAVÉS DAS LEIS Nº 13.467/2017 E 14.442/2022.	22
2.2.1 A negociação coletiva e o teletrabalho nos termos do art. 611-A da CLT	31
2.2.2 O teletrabalho após a Lei nº 14.442/2022	39
2.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO	47
3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	62
3.1 TEORIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO	62
3.2 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988	69
3.3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS CONVENÇÕES DA OIT	74
3.4 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A PRÓPRIA CLT	86
3.5 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE	94
4 ANÁLISE COMPARATIVA: TELETRABALHO NA ARGENTINA E NO BRASIL	101
4.1 MÉTODO COMPARATIVO	101
4.2 TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ARGENTINA	104
4.3 SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE A LEI ARGENTINA Nº 27.555/2020 E A CLT	115
5 CONCLUSÃO	123
REFERÊNCIAS	131

1 INTRODUÇÃO

O avanço da tecnologia e a expansão do capitalismo têm provocado mudanças substanciais no mercado de trabalho, alterando os modos de produção e as maneiras de prestação de serviços. Uma dessas mudanças tem sido o desenvolvimento ou implementação do teletrabalho, que consiste no labor desenvolvido 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 se configure como trabalho externo.

Acompanhando essas mudanças, o legislador brasileiro promoveu uma “contrarreforma trabalhista¹”, alterando mais uma vez a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgida em 1943, sob o argumento de que haveria uma modernização da legislação com vistas à adaptação às exigências da contemporaneidade e em função da busca pela diminuição do desemprego e da melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como a lei da contrarreforma trabalhista, foi promulgada para atingir estes objetivos.

Dentre as modificações provocadas por essa lei, encontra-se a regulamentação do teletrabalho, que se deu através da inclusão do inciso III no art. 62, dos artigos 75-A ao 75-E, e do inciso VIII do art. 611-A, à CLT, e desde então, o contrato de teletrabalho vem sendo formalizado e regulamentado no Brasil.

Recentemente, a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022 alterou, outra vez, a CLT a fim de atualizar a regulamentação do teletrabalho.

Acontece que, o texto normativo tem gerado discussões sobre se haveria conflitos ou antinomias entre a regulamentação do teletrabalho e as normas vigentes de proteção do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Em face das discussões

¹ “Geralmente a reforma serve para melhorar ou solucionar uma questão social. A luta de classes é responsável por muitas dessas reformas, mas algumas delas vêm acontecendo na contramão dos movimentos revolucionários dos trabalhadores, implicando na supressão ou diminuição dos direitos conquistados, ou seja, a contrarreforma trabalhista. Percebe-se que sua implementação provoca, sobretudo, supressão dos direitos sociais fundamentais estabelecidos pela CLT e Constituição Federal de 1988 ao longo dos últimos cem anos, influenciados pelo capital e demais fatores reais do poder, com a finalidade de manter a exploração do trabalhador”. In: RUPP. Luiz Gustavo Assad. Reforma e contrarreforma trabalhista. In: **Esquerda marxista**. Ago. 2017. Disponível em: <https://www.marxismo.org.br/reforma-e-contrarreforma-trabalhista/>. Acesso em: 26 out. 2021.

foi proposta a presente pesquisa, com o objetivo de analisar os eventuais conflitos e ponderar sobre possíveis respostas e enfrentamentos.

Considerando a existência de possíveis antinomias ou conflitos normativos na legislação brasileira, busca-se no direito comparado alternativas para explicá-las, de modo que o direito argentino pode sugerir alternativas para o seu enfrentamento, portanto, o outro objetivo desta investigação é comparar a regulamentação do teletrabalho na Argentina e no Brasil, a fim de verificar a compatibilidade da Lei nº 13.467/2017 e da Lei nº 14.442/2022 com o ordenamento jurídico interno, utilizando como parâmetro as semelhanças e diferenças entre a legislação argentina e brasileira.

O conjunto de normas argentinas utilizado como parâmetro comparativo é composto pela Lei nº 20.744/1976 (Regime de Contrato de Trabalho), pela Lei nº 27.555/2020, pelo Decreto nº 27/2021 e pela Resolução Ministerial nº 54/2021.

A hipótese inicial foi a de existência de antinomias aparentes entre as normas do teletrabalho, regulado pela Lei nº 13.467/2017 e pela Lei nº 14.442/2022, e as outras normas que completam a unidade e a coerência da ordem normativa interna.

Considerando o caráter sistêmico do ordenamento, e colocando em análise os novos artigos e incisos acrescentados à CLT em relação àqueles que já constituíam o seu conteúdo às normas constitucionais brasileiras, bem como às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) incorporadas ao ordenamento brasileiro e a algumas das normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Em seguida, promove um estudo comparado da regulamentação do teletrabalho no Brasil e na Argentina, com o intuito de identificar pontos convergentes e divergentes, que possam servir para futuras alterações na legislação, na doutrina e na jurisprudência brasileiras.

A escolha desse arcabouço jurídico se deu, levando em consideração, a hierarquia das normas existentes dentro do ordenamento brasileiro, bem como a relação direta destas normas com as questões específicas do teletrabalho, que foram reguladas a partir da contrarreforma trabalhista.

Enquanto a escolha da legislação argentina se deu pela proximidade e semelhança existente entre os países, que integram o mesmo bloco econômico, MERCOSUL - Mercado Comum do Sul, e possuem características sociais, econômicas e políticas muito próximas, já que integram geograficamente a América do Sul e pertencem à família jurídica do direito romano-germânica.

O Mercosul tem como um dos seus objetivos o compromisso de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes, com o intuito de fortalecer o processo de integração, de modo que a coordenação de políticas macroeconômicas e setoriais entre os Estados partes assegurem condições adequadas de concorrência entre eles².

A integração regional envolve também a questão laboral, já que há interesse em constituir um mercado de trabalho único entre os membros do Mercosul³ e reconhecer um patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do bloco econômico, a fim de propiciar um espaço de trabalho mais abrangente, incluindo o teletrabalho transnacional, o que exige harmonização entre a legislação destes países.

Atualmente integram o Mercosul, a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai, já que a Venezuela se encontra suspensa. Dentre os membros deste bloco econômico, a Argentina é o país que mais se aproxima do Brasil em termos numéricos, seja pela dimensão territorial (extensão geográfica), seja pela dimensão populacional ou pelo Produto Interno Bruto (PIB).

Além disso, a comparação da legislação brasileira com a legislação de todos os Estados-partes do Mercosul demandaria mais tempo que o disponível para a realização desta pesquisa de forma individual.

Como se vê, a antinomia jurídica é um problema que precisa ser resolvido, para preservar a unicidade do sistema, o que justifica a importância deste trabalho, a fim de buscar alternativas para as discussões jurídicas em torno do tema.

Para alcançar os objetivos traçados foram utilizados, primeiramente, o método indutivo.

² MERCOSUL. **Objetivos do mercosul**, 2023. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercopol/>. Acesso em: 16 jan. 2023.

³ Situação semelhante ocorre no âmbito na União Europeia, conforme previsão do Artigo 3.º, n.º 2, do Tratado da União Europeia (TUE); artigo 4.º, n.º 2, alínea a), e artigos 20.º, 26.º e 45.º a 48.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Uma das quatro liberdades de que usufruem os cidadãos da União é a livre circulação dos trabalhadores, que inclui os direitos de circulação e residência dos trabalhadores, o direito de entrada e residência dos membros das suas famílias e o direito de trabalharem noutro Estado-Membro da UE e de serem tratados em pé de igualdade com os nacionais desse Estado-Membro. O serviço público está sujeito a restrições. A Autoridade Europeia do Trabalho é uma agência especializada consagrada à livre circulação dos trabalhadores, incluindo os trabalhadores destacados. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pt/sheet/41/livre-circulacao-dos-trabalhadores>. Acesso em: 14 abr. 2023.

A pesquisa indutiva objetiva conclusões prováveis mais amplas do que as premissas nas quais se basearam. Nesse caso, parte-se do teletrabalho para comparar com os outros tipos de contrato de trabalho, a fim de obter generalizações sobre sua regulamentação no ordenamento brasileiro.

O método indutivo parte do fenômeno, do individual, para posteriormente produzir generalizações. Esse processo é feito com uma análise ampla, gerida por diversas análises amostrais. Para tanto, existem três passos fundamentais: observação dos fatos ou fenômenos, compará-los, e descobrir a relação entre eles para posteriormente estabelecer generalizações a partir das considerações sobre as variáveis existentes

Para identificar as antinomias utilizou-se a construção teórica de Norberto Bobbio sobre o ordenamento jurídico, amparada nas ideias da hierarquia escalonada de Hans Kelsen, tendo em vista que dentro do ordenamento jurídico há uma hierarquia entre as normas que o integram, de modo que as normas superiores se sobrepõem às normas inferiores, as normas especiais prevalecem sobre as gerais e as normas mais recentes superam as anteriores.

Identificadas as antinomias, lançou-se mão do método comparativo para buscar na legislação argentina possíveis sugestões para o enfrentamento do conflito normativo do ordenamento brasileiro.

O texto está organizado em três capítulos além da introdução, que representam o percurso da análise proposta assim denominados: teletrabalho e CLT, compatibilidade do teletrabalho com o ordenamento jurídico brasileiro e análise comparativa: teletrabalho na Argentina e no Brasil.

O primeiro capítulo estuda o surgimento e a evolução do conceito de teletrabalho, desde as primeiras menções até a regulamentação pela legislação brasileira, percorrendo as principais mudanças provocadas pela inclusão, à CLT, dos artigos 75-A ao 75-F, analisa as questões relativas à negociação coletiva relacionada ao teletrabalho, nos termos do art. 611-A e a exclusão do teletrabalhador do controle de jornada, conforme previsão do inciso III do art. 62, bem como as mudanças provocadas pela Lei nº 14.442/2022.

Assim como discute, também, se as normas de duração do trabalho são normas de saúde e segurança e se a violação do direito à desconexão pode provocar danos ao teletrabalhador.

Em seguida, o capítulo dois descreve e analisa a teoria do ordenamento jurídico, proposta por Norberto Bobbio, e seleciona os principais conceitos necessários à comparação das normas, que possivelmente são conflitantes. Considera o ordenamento como um sistema único, coerente e completo, capaz de solucionar todos os conflitos normativos existentes na ordem interna.

Identifica os critérios estabelecidos, por Bobbio, para resolver as antinomias solúveis, que são: hierárquico, cronológico e de especialidade. Assim como, analisa a proposta de interpretação corretiva para os casos de antinomia aparente, cuja solução não seja possível através dos critérios mencionados anteriormente.

Faz uma comparação com as outras normas que compõem o ordenamento jurídico brasileiro, as principais alterações ocorridas na CLT, levando em consideração a ideia de que esse sistema é formado por normas hierarquicamente superiores e inferiores, por isso, começa pelas normas constitucionais, seguindo pelas convenções da OIT, pelos artigos da CLT até as normas regulamentadoras (NRs) do MTE.

Por fim, o capítulo três compara a lei argentina nº 27.555/2021 e a legislação brasileira: Lei nº 13.467/2017 e Lei nº 14.442/2022, que regulam o teletrabalho em ambos países, partindo de generalizações, a fim de identificar divergências e convergências que poderiam influenciar na solução dos eventuais conflitos (reais ou aparentes) existentes no ordenamento.

O teletrabalho provocou mudanças na legislação e no comportamento do mercado de trabalho, representando inovação socioeconômica relevante para os trabalhadores e empregadores, o que justifica a importância desta pesquisa, que busca encontrar respostas e sugestões para o enfrentamento dos conflitos normativos, a fim de preservar e assegurar os direitos trabalhistas, adaptando-os à nova realidade.

Para compreensão dessas mudanças e dos seus impactos, inicialmente, faz-se necessário analisar a evolução histórico-conceitual do teletrabalho no ordenamento brasileiro, o que será feito adiante.

2 TELETRABALHO E CLT

O conceito de teletrabalho foi sendo desenvolvido paulatinamente, ao longo do tempo. A sua inserção no ordenamento brasileiro, a partir da Lei nº. 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista) e da Lei nº 14.442/2022, que acrescentaram alguns artigos à Consolidação das Leis do Trabalho, teve como objetivo adaptar a legislação brasileira às transformações sociolaborais dos últimos tempos a fim de regulamentar esse novo modelo de relação de trabalho que não estaria perfeitamente contemplado pelas normas nacionais e pelos modelos de contrato de trabalho existentes.

Comumente, a prestação do labor esteve atrelada a um espaço físico, onde, geralmente, estaria localizada a sede do empregador. Esta modalidade tradicional de trabalho continua vigente, entretanto, o avanço da tecnologia foi permitindo o desenvolvimento de novas formas de trabalho alinhadas ao desenvolvimento econômico, científico, tecnológico e informacional, como é o caso do teletrabalho, o que, diante das peculiaridades apresentadas, justificou a necessidade de desenvolvimento de novos marcos regulatórios.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICO-CONCEITUAL

Não há consenso quanto ao marco inicial do teletrabalho nos moldes definidos atualmente. De acordo com Denise Fincato⁴, seu marco histórico pode ser a descentralização do trabalho provocada, em 1783, no Telégrafo Sinaleiro de Claude Chappe, ou pode ter surgido em 1857, quando Edgard Tompson, proprietário da estrada de ferro Penn, utilizou o telégrafo para supervisionar remotamente seus colaboradores⁵.

Independentemente do ano do seu surgimento, percebe-se que o fator preponderante que diferencia o teletrabalho do trabalho tradicional é o uso de meios telemáticos, tecnológicos e de informação na prestação do serviço.

⁴ FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2., n. 3, mar./abr., 2016, p. 369.

⁵ DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006. p. 41.

Em outros termos, o teletrabalhador desenvolve suas atividades com o auxílio de ferramentas tecnológicas e/ou de comunicação, tais como: *tablets*, computadores, *notebooks*, celulares, *internet*, entre outras, ou deve utilizar qualquer instrumento que permita a conexão de dados, sons, textos e imagens⁶.

Outro elemento que o caracteriza é a possibilidade de prestação dos serviços fora da sede do empregador, diferenciando-o do trabalho presencial.

Esta característica traz à tona dois conceitos que merecem atenção: o de teletrabalho e o de *home office*.

O *home office* seria o tipo de trabalho realizado na casa do empregado, de quem não se exige comparecimento à sede do empregador, podendo ou não utilizar ferramentas tecnológicas, telemáticas ou informacionais. É o caso das costureiras que são subcontratadas pelas indústrias têxteis para fabricar peças de roupas em suas casas, utilizando seus equipamentos de trabalho, assumindo os custos da produção, sem recorrer aos instrumentos tecnológicos, telemáticos e/ou informacionais⁷.

Enquanto o teletrabalho não possuindo lugar fixo para prestação, pode ser realizado na sede da empresa, na casa do empregado, em centros de teletrabalho, em *coworking* ou em qualquer outro espaço público ou particular constituído para este fim, podendo ultrapassar os limites regionais, nacionais e internacionais dos territórios geograficamente considerados, o que justificaria, por exemplo, a possibilidade de um empregado morar e trabalhar em localidades diversas do seu empregador. Ou seja, o teletrabalho não é necessariamente um *home office* e vice-versa, mas há uma intersecção entre os termos já que muitas vezes o teletrabalho é feito em *home office*.

Nesse contexto, Jack Nilles⁸ pode ter sido um dos primeiros a refletir sobre teletrabalho. Ele acreditava que era uma maneira de parcial ou totalmente diminuir as viagens diárias ao local de trabalho através dos meios telemáticos, seria um jeito de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levá-los ao trabalho, sendo, portanto, um trabalho realizado fora da sede da empresa, em um ou mais dias por semana, podendo ser em casa ou em um centro de telesserviço.

⁶ HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho**: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 233.

⁷ BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo na indústria da moda: o sistema do suor como expressão do tráfico de pessoas. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 158, p. 35-59, jul./ago. 2014.

⁸ NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997. p. 15.

Antes de a CLT regulamentar o teletrabalho, o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) institucionalizou, no âmbito dos seus órgãos judiciários, o teletrabalho. A Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 151/2015, alterada pela Resolução CSJT nº. 207/2017, permitiu aos servidores do judiciário trabalhista, de maneira facultativa, a possibilidade de prestarem seus serviços fora das dependências das suas respectivas instituições.

Com a publicação da Lei nº. 13.467/2017 que acrescentou os artigos, do 75-A ao 75-E, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o teletrabalho foi definitivamente regulamentado no Brasil. Muito embora, o artigo 6º da CLT já proibisse, desde 2011, o tratamento desigual “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”⁹, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade, conforme previsão dos artigos 2º e 3º da CLT.

O artigo 6º da CLT confirma a diferença entre o trabalho executado no domicílio do empregado (*home office*) e aquele realizado à distância (trabalho remoto, incluído, o teletrabalho), por isso, esta tese não abrange as duas modalidades, mas, tão somente, o teletrabalho regulamentado pela Lei nº. 13.467/2017 e pela Lei nº 14.442/2022.

O teletrabalho, enquanto conceito mais amplo, pode ser exercido no domicílio do empregado (*home office*) ou em qualquer outro lugar (*coworking*, centros de teletrabalho etc.), desde que sejam utilizados meios telemáticos na prestação dos serviços. Por sua vez, o *home office* é caracterizado pelo trabalho em domicílio, independentemente do uso de tecnologias de informação e comunicação, o que diferencia as duas acepções.

O artigo 75-B da CLT, acrescentado pela contrarreforma trabalhista de 2017 e, recentemente, alterado pela Lei nº 14.442/2022, define o teletrabalho como “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 se configure como trabalho externo”.

O conceito legal é enfático ao abordar os elementos definidores do teletrabalho. Primeiro, diferenciando-o do trabalho externo, o que afasta qualquer comparação com

⁹ O art. 6º da CLT foi alterado pela Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011.

os vendedores externos ou praticistas, por exemplo. Segundo, comprova a distinção entre *home office* e teletrabalho, já que este último, poderá ser prestado dentro e fora das dependências do empregador. E, terceiro, exige, obrigatoriamente (ainda que de forma não preponderante), a utilização de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC), o que não ocorre nas relações de *home office*.

Tele é um prefixo grego que significa à distância, como consequência, o teletrabalho é a modalidade especial do trabalho à distância. Nos Estados Unidos da América (EUA) utiliza-se o termo *teleworking*, *telecommuting*, *remote working*. Nos países de língua portuguesa emprega-se o termo teletrabalho, enquanto na França chama-se *télétravail*, em espanhol, *teletrabajo* e em italiano, *telelavoro*¹⁰, ou seja, em todos estes países há um consenso quanto ao conceito de teletrabalho relacionando-o diretamente ao trabalho à distância.

A definição de teletrabalho tem sido formulada a partir de alguns critérios, tais como: local da prestação dos serviços, utilização dos meios tecnológicos e telemáticos, subordinação ou autonomia quanto ao controle da jornada de trabalho.

Para a maioria dos doutrinadores¹¹, o teletrabalho é aquele realizado à distância, dentro ou fora da sede do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Neste mesmo sentido, a Organização Internacional do Trabalho afirma que o teletrabalho é “o trabalho à distância (incluindo trabalho em domicílio) efetuado com auxílio de instalações de telecomunicações e/ou computadores”¹². Identificam-se duas normas que tratam do conceito de teletrabalho na OIT, a Convenção n. 177, de

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 213.

¹¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. In: LENZA, Pedro (coord.). **Direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 207. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 198. MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) – Teletrabalho**. Novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018. COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: **Teletrabalho**. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). São Paulo: LTr, 2017. p. 26. SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Teletrabalho e as relações de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 de out. 2019.

¹² OIT. Departamento de políticas de desenvolvimento. **Trabalho a domicílio: novas formas de contratação**, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123612.pdf>. Acessado em: 12 jan. 2021.

1996 (não ratificada pelo Brasil) e a Recomendação n. 184¹³, que cuida do fornecimento dos equipamentos e materiais utilizados para a prestação do serviço¹⁴.

O critério que tem gerado mais divergência entre os doutrinadores é a questão da autonomia ou subordinação dos teletrabalhadores em relação ao controle da sua jornada de trabalho.

Para alguns doutrinadores, como é o caso de Bramante¹⁵, o teletrabalhador possui maior autonomia quando comparado com o trabalhador comum, tendo em vista a possibilidade, em geral, de gerenciar sua jornada de trabalho. Para ela, nestas condições, o teletrabalhador pode ajustar sua rotina pessoal e profissional como melhor lhe aprouver, desde que execute as tarefas recebidas.

Acompanham esse entendimento, Cavalcante, Jorge Neto e Darcanchy, para quem “as ordens são dadas por quem não tem condições de controlá-las fisicamente, uma vez que o controle é ocasionado pelos resultados das tarefas executadas”¹⁶.

A subordinação, enquanto elemento essencial ao reconhecimento do vínculo empregatício, é mitigada nas relações de teletrabalho, conforme Martins, já que “poderá verificar-se muito mais autonomia do que subordinação, vez que são diluídas as ordens de serviço, pois não há escritório, trabalho interno. Acaba criando, a tecnologia, uma nova forma de subordinação, à distância”¹⁷.

O posicionamento mais radical é o de Silva, que sugere, em sua obra, a descaracterização do teletrabalho enquanto relação de emprego e seu reconhecimento enquanto trabalho autônomo.

¹³ A Recomendação nº 184 da OIT complementa a Convenção nº 177, que trata do trabalho em domicílio. O Brasil não ratificou a Convenção nº 177 da OIT. Embora a Recomendação nº 184 não precise de ratificação, esta não produz efeitos imediatos no território brasileiro, vez que sua aplicabilidade está vinculada à Convenção nº 177.

¹⁴ COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 26.

¹⁵ BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.

¹⁶ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 34. DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006. p. 41.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho à distância. In: **Revista Trabalho & Doutrina**. n. 24, março de 2000. p. 9.

Para ele “a desconcentração, a flexibilidade de horário, a ausência física do empregador ou seu representante para a fiscalização, [...] têm levado alguns a pensar que ele configura sempre trabalho autônomo”¹⁸.

Em sentido contrário, Sérgio Pinto Martins afirma que “o trabalhador não terá exatamente jornada de trabalho, pois não se sabe a hora que começa e a que termina de prestar serviços, salvo se houver controle específico nesse sentido”¹⁹.

Não se admite a mitigação da subordinação nesta modalidade de emprego, conforme entendimento de Colnago, Chaves Junior e Estrada²⁰, uma vez que “o teletrabalho não imprime, por si mesmo, o selo da autonomia à relação jurídica entre o teletrabalhador e aquele a quem este presta serviços”, segundo Silva²¹, pelo simples fato de se considerar que “o teletrabalho é mais uma forma de organização da atividade do empresário, do que, necessariamente, um novo tipo de trabalho, com uma autorregulamentação”, nas palavras de Cavalcante e Jorge Neto²², além do que é de conhecimento público e notório que há várias formas de controle virtual, incluindo, redes sociais e outras ferramentas tecnológicas.

Nos parece que, anuir com a ideia de que teletrabalhador é autônomo seria o mesmo que concordar com a precarização das relações de teletrabalho, retirando a responsabilidade dos empregadores pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, por acreditar que não há subordinação do empregado ao seu empregador.

Nos Estados Unidos da América, cerca de 60% dos empregadores utilizam algum tipo de programa para “espionar” as atividades dos empregados que trabalham em casa, são os chamados *bosswares*²³, que foram desenvolvidos para que os empregadores possam monitorar seus empregados durante o seu expediente de trabalho.

Estes *softwares* são capazes de registrar o ato de pressionar as teclas do computador ou identificar o movimento e os cliques do *mouse*, gerando, em seguida,

¹⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio, 2000.

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário**, n. 18, 2001. p. 352.

²⁰ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 17.

²¹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio, 2000.

²² CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. p. 35.

²³ O termo *bossware* é formado pela junção da palavra *boss*, que significa “chefe” e *software*, que significa “programa de computador”, em inglês.

relatórios de rendimento, também, podem ativar a câmera e o microfone, sem o consentimento do usuário, e fazer capturas da tela, identificar se há outra pessoa utilizando o computador, além de coletar dados biométricos, algumas ações de vigilância chegam a infringir a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) e violar o direito à privacidade e à segurança no meio ambiente laboral, já que estes programas funcionam como “espiões” (*stalkerwares* e *spywares*).

O Tribunal Superior do Trabalho tem divulgado, em seu sítio eletrônico, meios tecnológicos e de comunicação capazes de controlar o trabalho, gerenciar as equipes e oferecer segurança de dados, dentre eles: *Skype, Google Hangouts, Microsoft Teams, Zoom, Whereby, Trello, Todoist, Asana, Monday, Neotriad e VPN (Virtual Private Network)*. A existência de tais ferramentas contradiz o argumento de que o teletrabalhador é autônomo pela impossibilidade de controle de sua jornada de trabalho.

É possível afirmar que a diferença de controle da jornada de trabalho em relação aos modelos tradicionais não descaracteriza o vínculo empregatício, já que as ordens ou instruções, alinhadas à obrigação de uma produção determinada²⁴, continuam sendo emitidas e fiscalizadas pelo teleempregador.

A Lei nº 14.442/2022, inclusive, acrescentou o § 2º ao art. 75-B da CLT, afirmando que o empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada, por produção ou tarefa, o que demonstra a subordinação do empregado em relação ao empregador.

Feitas as considerações históricas e conceituais do teletrabalho parte-se para a análise da sua regulamentação no Brasil, promovida pela contrarreforma trabalhista através das leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022.

2.2 A “CONTRARREFORMA TRABALHISTA” E A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO ATRAVÉS DAS LEIS Nº 13.467/2017 E 14.442/2022.

No Brasil, a regulamentação específica do teletrabalho ocorreu com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como lei da contrarreforma trabalhista, que incluiu os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E e

²⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. In: LENZA, Pedro (coord.). **Direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 206.

acrescentou o inciso III ao artigos 62 e o inciso VIII ao 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Antes disso, o artigo 6º da CLT tratava indiretamente do teletrabalho ao afirmar que

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.

Essa norma traz três conceitos distintos: o trabalho tradicional realizado na sede do empregador, o *home office* e o trabalho à distância, posteriormente definido como teletrabalho pelo artigo 75-B da CLT, e esclarece que nas relações de emprego, independentemente do regime ou modalidade, há igualdade de direitos e deveres nos termos da legislação trabalhista.

O teletrabalho que já era praticado em território nacional, passou a ter amparo legal, muito embora não tenham sido preenchidas todas as lacunas normativas decorrentes desse novo modelo de relação de trabalho. Como toda novidade, os primeiros passos não foram isentos de desconfiança, insegurança jurídica e muitos questionamentos quanto à sua compatibilidade com o ordenamento jurídico vigente.

A primeira preocupação é a da conformidade do novo marco regulatório com os princípios e regras pré-estabelecidas na Constituição Federal e com o ordenamento jurídico dela derivado.

Um dado ordenamento jurídico precisa ser um sistema dotado de completude, isto é, sem lacunas ou antinomias. Assim, como ensina Norberto Bobbio, “se em um ordenamento surgirem normas incompatíveis, uma delas ou ambas devem ser eliminadas”²⁵, por isso é tão importante analisar se a regulamentação do teletrabalho na CLT está em conformidade com o ordenamento que o precede.

O artigo 75-A²⁶ delimita a regulamentação dos serviços laborais prestados em regime de teletrabalho, em observância às normas fixadas no Capítulo II-A da CLT, que foi inserido pela contrarreforma trabalhista a fim de normatizar as relações neste regime de trabalho.

²⁵ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 84.

²⁶ Art. 75-A da CLT: “A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo”.

Nos moldes atuais, o teletrabalho é definido pelo artigo 75-B da CLT como sendo

Art. 75-B. [...] 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 se constituam como trabalho externo.

O comparecimento do empregado às dependências da empresa, seja para participar de reuniões, treinamentos, capacitações ou para desenvolver atividades específicas, que exijam sua presença, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

A legislação não exige controle de jornada, o que permite a contratação de trabalhadores, em regime de teletrabalho, para desenvolverem suas atividades e receberem de acordo com a produção de peças, tarefas, ou mesmo pelo atingimento de metas, desde que sua remuneração não seja inferior ao salário-mínimo vigente.

Se mesmo nestas condições, houver necessidade do comparecimento às dependências do empregador, não será descaracterizado o regime de teletrabalho.

Um dos principais argumentos dos defensores da contrarreforma era de que as relações de trabalho precisavam gozar de maior autonomia e menos intervenção estatal, o que ocasionou a inserção do artigo 75-C à CLT.

De acordo com o *caput* do referido artigo

Art. 75-C A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

Ou seja, a autonomia da vontade consagra-se no artigo 75-C quando permite a trabalhadores e empregadores delimitarem, em contrato individual de trabalho, a opção pelo labor em regime de teletrabalho.

Registre-se, portanto, que a autonomia²⁷ conferida às partes, em tese, não exclui a subordinação do empregado em relação ao empregador, já que aquele executará as atividades negociadas, que serão fiscalizadas e comandadas por esse e, conseqüentemente, poderá haver penalidades em caso de descumprimento.

²⁷BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012; MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário**, n. 18, 2001. p. 352.

Da análise dos parágrafos 1º e 2º do artigo 75-C da CLT surge um questionamento, vez que a ideia de igualdade, necessária para a autonomia da vontade, não é assegurada.

Enquanto, o §1º exige a anuência das partes para alteração do regime presencial para o teletrabalho, conforme se lê:

Art. 75-C, §1º. Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

O §2º do art. 75-C permite a

Art. 75-C, §2º. [...] 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.

A relação de emprego, independentemente do regime de trabalho, é em regra desigual, o trabalhador é reconhecido como a parte hipossuficiente da relação, e o direito do trabalho tem como *animus* a correção desta desigualdade.

Nesse diapasão, consideramos que o §2º do artigo 75-C da CLT permite exceção à igualdade apregoada no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, permitindo violação à igualdade, não atendendo aos ditames da justiça social e da proteção ao trabalhador.

Em face da fissura que isto causa no caráter protecionista da legislação e da justiça do trabalho, se vislumbra claro retrocesso social e inconstitucionalidade que não se limita à mitigação da subordinação nem a alteração contratual unilateral, propostas pelo artigo 75-C, mas também ocorre com as inovações previstas pelos artigos 75-D e 75-E.

O art. 75-D aborda

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

A possibilidade de empregado e empregador definirem, em contrato de trabalho escrito, a responsabilidade pelos custos do negócio, contraria frontalmente o artigo 2⁸⁰ da CLT que estabelece serem do empregador os riscos da atividade econômica.

Essa antinomia jurídica precisa ser resolvida.

De um lado, o artigo 2º da CLT manda fazer, quando constitui obrigação do empregador arcar com os custos da atividade econômica, em face do pressuposto de vulnerabilidade do empregado, e do outro lado, o artigo 75-D da CLT permite não fazer, legando à vontade das partes o ajuste contratual para definir as obrigações quanto aos custos e aos riscos do negócio.

Entretanto sabe-se que ao aderir ao regime de teletrabalho, o local da prestação de serviços, geralmente a casa do trabalhador, precisa estar preparado para que as atividades sejam desenvolvidas em obediência às normas de saúde e segurança do meio ambiente do trabalho.

E caso precise arcar com tais despesas, ele assumiria os riscos do negócio o que pode chegar a comprometer sua remuneração com aquisição de *notebooks*, *tablets*, móveis, instalação de *internet* e de ar-condicionado, aumento do consumo de energia elétrica, entre outras possíveis despesas.

Além disso, o empregado pode não ter condições de adquirir e manter a infraestrutura adequada e necessária ao desenvolvimento seguro e saudável de suas atividades, o que viola não só o artigo 2º da CLT, mas todas as normas de proteção dos trabalhadores, já que a ausência dos meios adequados ao exercício laboral compromete a saúde e a segurança do teletrabalhador.

Alguns empregadores²⁹ criaram uma espécie de ajuda de custo para que os teletrabalhadores possam arcar com as despesas decorrentes da aquisição de equipamentos e infraestrutura, mas esta ajuda não tem natureza salarial, conforme previsão do parágrafo único do artigo 75-D, ou seja,

Art. 75-D, parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

²⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²⁹ EXAME. Negócios. **Auxílio home office**: um coringa em tempos de pandemias. 2021. Disponível em: https://exame.com/negocios/auxilio-home-office-um-coringa-em-tempos-de-pandemia/?utm_source=chamada-nativa-internas&utm_medium=5x5. Acesso em: 14 set. 2021.

Como se sabe o principal objetivo do capitalismo é o lucro. Então, se a legislação trabalhista permite a negociação entre as partes, retirando a responsabilidade exclusiva do empregador quanto aos riscos do negócio, por óbvio, o empregador tende a repassar esses custos para o trabalhador ou, na melhor das hipóteses, compartilhar com ele.

Esta previsão flexibiliza a legislação trabalhista e provoca grande retrocesso social.

O Enunciado 70, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho³⁰, entende que

Enunciado 70 - O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.

Atribuir à autonomia da vontade das partes³¹, a possibilidade de ajustar o contrato³² quanto à responsabilidade pelos custos do teletrabalho é desconhecer ou mascarar a realidade da relação laboral brasileira. Fato é que, no contexto brasileiro, a maioria dos contratos de trabalho é contrato de adesão, de modo que os trabalhadores não têm poderes para sugerir, transigir ou alterar as condições impostas pelos empregadores.

Difícilmente se dá ao trabalhador brasileiro o direito de escolher melhores condições ou postos de trabalho. A realidade sócio econômica, ilustrada pela estatística IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)³³ sobre o desemprego, sugere que o empregado se submete à primeira oportunidade, já que o contingente

³⁰ ANAMATRA. Segunda Jornada de Direito do Trabalho. **Enunciados aprovados**. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 14 jan. 2021.

³¹ CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão da fábrica ao serviço público). 2010. 120 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/196717/000822149.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2022.

³² Gleibe Pretti disponibiliza em sua obra “Teletrabalho na prática”, um modelo de aditivo contratual para fins de teletrabalho, com cláusulas voltadas para a flexibilização e a desregulamentação dos direitos do trabalhador. In: PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. São Paulo: LTr, 2018. p. 100-102.

³³ BRASIL. **IBGE. Desemprego**, 2022. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 abr. 2023.

de desempregados (desocupados), segundo números do quarto trimestre de 2022, alcançava cerca de 8 milhões e 600 mil de brasileiros.

Além disso, o jornalismo crítico sugere que postos de trabalho criados em 2022, foram na verdade, ocupações não formais, sem qualquer garantia ou proteção da legislação trabalhista ou previdenciária, sem registro ou vínculo empregatício, indicando precarização das relações de trabalho³⁴.

A própria natureza do capitalismo, conforme lições de Karl Marx³⁵ propõe que quanto maior a taxa de desempregados, maior a procura por postos de trabalho, sendo que essas oportunidades não atendem ao mínimo existencial.

O inciso IV do art. 7º da CF/88 que estabelece como direito do trabalhador um

Art. 7º, IV. Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Também pode ser entendido como impedimento a qualquer negociação que possa atribuir ao empregado a responsabilidade pelos custos do seu trabalho, caso o valor líquido pós custos acabe ficando menor que o mínimo.

Diante do impasse é de se destacar um projeto de lei³⁶ tramitando na Câmara Federal que objetiva criar o “auxílio *home office*”, cujo objetivo principal é obrigar o empregador a contribuir com 30% (trinta por cento) dos gastos com *internet*, energia elétrica, *softwares* e *hardwares* e infraestrutura necessária ao trabalho remoto, desde que comprovadas as despesas.

De acordo com o projeto, o auxílio *home office* não tem natureza salarial e, por isso não se incorpora à remuneração, nem incide contribuição previdenciária nem de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), definindo, ainda, que o auxílio não se configura como rendimento tributável do trabalhador.

³⁴ JORNAL NACIONAL. **Qualidade das vagas novas de emprego piora no Brasil**, 12 de maio 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/05/12/qualidade-das-vagas-novas-de-emprego-piora-no-brasil.ghtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=share-bar-mobile&utm_campaign=materias. Acesso em: 26 out. 2022.

³⁵ MARX, Karl. **O capital: o processo de produção do capital**. Livro I. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Editora Boitempo, 2011. p. 366. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547757/mod_resource/content/1/MARX%2C%20Karl.%20O%20Capital.%20vol%20I.%20Boitempo..pdf. Acesso em: 14 set. 2021.

³⁶ BRASIL. Câmara Federal. **Projeto de Lei nº 5.341/2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/712915-proposta-cria-auxilio-para-trabalhador-que-estiver-em-sistema-de-home-office/>. Acesso em: 14 set. 2021.

Embora não nos pareça a melhor alternativa, a iniciativa demonstra preocupação de alguns legisladores com a realidade do teletrabalho, e com as omissões intencionais da contrarreforma trabalhista.

O artigo 75-E da CLT trata das questões relativas à saúde e à segurança do teletrabalhador nos seguintes termos:

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.

A norma limita-se a exigir do empregador a mera instrução³⁷ de seus empregados quanto às precauções a serem adotadas a fim de que sejam evitados acidentes e/ou doenças do trabalho, devendo o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade e comprometer-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Convém ressaltar que, os direitos sociais dos trabalhadores, principalmente, aqueles relacionados à saúde e à segurança encontram respaldo na Constituição Federal de 1988, conforme previsão dos artigos 6º, 7º, incisos IV e XXII, 196, 197, 200, incisos II e VIII.

Por conseguinte, o *caput* do artigo 6º da CF/88 enumera os direitos sociais e destacam-se entre eles, a saúde e o trabalho, enquanto o artigo 7º da CF/88 trata especificamente dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

A flexibilidade conferida pelo artigo 75-E da CLT preocupa, pois atribui ao empregado a responsabilidade pela redução dos riscos e vai de encontro ao inciso XXII do art. 7º da Constituição, que diz ser um direito do trabalhador a

Art. 7º, XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A expressão “normas” aí empregada significa estabelecimento de direitos e deveres do Estado, das empresas, dos trabalhadores e da sociedade. Além da Constituição e da CLT, normas internacionais e nacionais, como as Normas

³⁷ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019.

Regulamentadoras estabelecem parâmetros mínimos a serem seguidos, com o intuito de proteger e diminuir os impactos na saúde e na segurança dos trabalhadores.

Com efeito, nos termos dos artigos 196 e 197 da Constituição Federal, a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, razão pela qual, o trabalhador não pode ser chamado a assumir o compromisso de se auto-protger mediante contrato de trabalho ou termo de responsabilidade. É o Sistema Único de Saúde (SUS) quem possui a competência para executar “ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (art. 200, II, CF/88), além de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200, VIII, CF/88).

De igual modo entendemos, na esteira de outros doutrinadores³⁸, que o artigo 75-E também conflita com o artigo 166 da CLT quando o primeiro, o art. 75-E, exige do empregador mera orientação quanto aos riscos à saúde e à segurança no meio ambiente do trabalho, eximindo-o de qualquer ônus, desde que o empregado assine termo de responsabilidade.

Enquanto, o segundo, o art. 166 da CLT, diz que é obrigação do empregador o fornecimento de equipamento de proteção individual

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.³⁹

Como visto, o art. 75-E exige a assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado, condição que levanta o questionamento sobre a possibilidade de afastar a responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho.

Entende-se que a controvérsia já foi resolvida pelo Enunciado 72 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁴⁰, que considera que

Enunciado 72. A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas

³⁸ ESTEVES, Juliana Teixeira Esteves; CONSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empíricas. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

³⁹ As atividades consideradas insalubres ou perigosas, que oferecem riscos à saúde e à segurança do trabalhador, são conceituadas e fiscalizadas através da CLT, nos termos dos artigos 189 a 197, assim como pelas NRs 15 e 16 fixadas, desde 1978, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

⁴⁰ ANAMATRA. Segunda Jornada de Direito do Trabalho. **Enunciados aprovados**. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.

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.

Ademais, ainda que não estejam presentes os elementos configuradores da responsabilização civil do empregador, o termo de responsabilidade não terá qualquer consequência, uma vez que caberá à União, por meio da Previdência Social, fornecer subsídios ao empregado acidentado para que ele recupere seu pleno estado de saúde, não tendo o empregador legitimidade para aliviar o ônus que é da União⁴¹.

Além da inclusão dos artigos 75-A ao 75-E à CLT, outras alterações foram promovidas pela Lei nº 13.467/2017 ao regulamentar o teletrabalho, sendo uma delas a possibilidade de negociação coletiva, bem como sua prevalência sobre o legislado, conforme análise apresentada a seguir.

2.2.1 A negociação coletiva e o teletrabalho nos termos do art. 611-A da CLT

A negociação coletiva é um dos princípios básicos do direito do trabalho. É reconhecida como direito fundamental dos trabalhadores, nos termos da Constituição Federal de 1988, no inciso XXVI do art. 7º⁴² e no inciso VI art. 8º⁴³, que enfatizam a importância do sistema sindical na busca por melhores condições sociais.

A CLT atribuiu ao Título V a regulamentação da organização sindical, dos direitos e deveres dos trabalhadores, dos empregadores e das entidades de representação econômica e profissional, cabendo às últimas a responsabilidade de acompanhar e participar das negociações coletivas.

Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 modificou a CLT provocando uma contrarreforma trabalhista, alterando consubstancialmente os direitos e deveres decorrentes da relação de emprego, inclusive, àqueles que são inerentes à

⁴¹ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma Trabalhista**: comentários à Lei n. 13.467/2017 e com a MP n. 808/2017. 2ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018. p. 31.

⁴² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁴³ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

negociação coletiva, como é o caso dos artigos 611-A e 611-B, que foram acrescentados à CLT para tratar da prevalência do negociado sobre o legislado.

Assim, o art. 611-A passou a estabelecer que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...].

O que significou que, nas hipóteses elencadas nos incisos do artigo mencionado anteriormente, a negociação coletiva será aplicada, prioritariamente, quando em conflito com a lei, alterando, portanto, a hierarquia das normas aplicadas às relações de trabalho⁴⁴.

Todavia entende-se discutível a possibilidade de uma previsão legal ser superada pela liberalidade das partes, alterando a lógica positivista que atribui às leis o “poder” de intervir na sociedade e nas ações dos indivíduos para restabelecer a paz e a harmonia social.

Mesmo se o legislador não tenha deixado dúvidas quanto à possibilidade de a negociação coletiva prevalecer sobre a lei, com a inclusão do § 3º no art. 8º da CLT, que fixa o limite de interpretação da justiça do trabalho quando examina as negociações coletivas celebradas.

Art. 8º, §3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Os juízos trabalhistas, quando da análise e julgamento das ações, doravante examinam apenas se as partes acordantes obedeceram às regras do Código Civil quanto aos requisitos mínimos⁴⁵ necessários para a celebração de um negócio jurídico.

⁴⁴ Seguindo a ideia de Hans Kelsen e de Vólia Bomfim Cassar, defende-se que as fontes do direito do trabalho devem obedecer a seguinte ordem hierárquica: Constituição, leis, decreto, súmula vinculante, sentença normativa, convenção coletiva, acordo coletivo, costume e regulamento da empresa.

⁴⁵ Art. 104 do Código Civil: A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Mas diante da hipossuficiência do trabalhador, a possibilidade de negociar direitos e deveres em benefício do empregador para manter o seu posto de trabalho, não pode ser descartada, diante daqueles índices de desemprego e de subutilização⁴⁶ tão elevados no Brasil.

A mudança do §2º do art. 611-A também surpreende, quando estabelece

Art. 611-A, §2º. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Ora, a negociação coletiva como negócio jurídico que pode ser definido como: “toda a ação humana, de autonomia privada, com a qual os particulares regulam por si os próprios interesses, havendo uma composição de vontades, cujo conteúdo deve ser lícito”⁴⁷, exige, como os demais, “a composição de vontades”. É possível entender que há composição de vontades quando uma delas apenas renuncia, como no caso em que não haja indicação de contrapartidas recíprocas?

Ou pode-se considerar que o referido parágrafo 2º do art. 611-A conflita o direito fundamental à igualdade, revelando desigualdades econômicas, sociais e jurídicas entre empregados e empregadores, contrariando preceitos básicos utilizados nos métodos consensuais de resolução de conflitos, como é o caso da concessão recíproca?

Entende-se que o §2º do art. 611-A precisa ser interpretado de maneira restritiva e conforme o princípio da proteção do trabalhador, vez que os vícios do negócio jurídico devem ser analisados no caso concreto, sobretudo porque a nulidade dependerá de como essa negociação foi realizada.

Mas, qual o impacto da mudança referente à convenção coletiva sobre o teletrabalho analisado na presente tese?

Ocorre que, entre os direitos que podem ser negociados por acordo e convenção coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT, estão: a jornada de trabalho e a modalidade de seu registro, banco de horas anual, intervalo intrajornada, **teletrabalho**, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres etc.

⁴⁶ IBGE. **Desemprego**, 2022. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 20 abr. 2023.

⁴⁷ TARTUCE, Flávio. **Direito civil 1**: lei de introdução e parte geral. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

Portanto, não apenas a referência direta ao teletrabalho mas também outros aspectos como por exemplo duração da jornada de trabalho, podem significar precarização da relação no que concerne à modalidade de trabalho analisada aqui.

O inciso VIII do art. 611-A, ao permitir a negociação coletiva sobre o teletrabalho, sem qualquer ressalva, pode ser interpretado como mais uma desregulamentação ou flexibilização⁴⁸ das normas protetivas do teletrabalhador.

Destaque-se que, os incisos I, II, III e X do art. 611-A⁴⁹, autorizam a prevalência do negociado sobre o legislado em relação à jornada de trabalho e seu registro, bem como ao intervalo intrajornada, sem que sejam estabelecidos padrões mínimos. Talvez nem mesmo os limites constitucionais, quais sejam: 8h diárias e 44h semanais.

A partir desta constatação, entende-se que a intenção da contrarreforma não foi a de promover a negociação coletiva a um *status* superior ao da lei, mas de permitir a desregulamentação de direitos fundamentais duramente conquistados pelos trabalhadores.

Por outro lado, relembra-se que o art. 611-B da CLT apresenta um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Entre os direitos mencionados merecem destaque aqueles que guardam relação com o objeto desta pesquisa, notadamente, a duração do trabalho e as normas de saúde e segurança no ambiente laboral.

Destaca-se, portanto, a proteção do salário (VII), repouso semanal remunerado (IX), remuneração do serviço extraordinário superior (X); normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (XVII), adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (XVIII), seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (XX)

⁴⁸ Flexibilização pode ser definida como a possibilidade, inserida na própria lei existente, de excetuar alguns direitos trabalhistas, tornando-os maleáveis, o que já ocorre. E, nessa orientação flexibilizadora, pode-se tentar conceituar o que seja a “desregulamentação”, como uma segunda etapa do projeto neoliberal, pois a legislação trabalhista não sofre mais maleabilidade e sim é descartada, em nome de formas autocompositivas de solução de conflitos. CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**, V. 37, n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000. Disponível em <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ril/Pdf/pdf_147/r147-12.PDF>. Acessado em 02 nov. 2021.

⁴⁹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

[...]

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

e as disposições relativas ao trabalho da mulher, à proteção à maternidade e à infância (XXX).

Da análise dos direitos assinalados anteriormente, é possível inferir, no mínimo, um conflito entre os dispositivos normativos da própria CLT, mais precisamente entre os artigos 75-A ao 75-F, onde se vê a regulamentação do teletrabalho e os artigos 611-A e 611-B que, respectivamente, possibilita e impõe limitações à negociação coletiva.

O conflito vai além, já que os direitos regulamentados pelo art. 611-B da CLT possuem natureza fundamental, o que impossibilita sua redução ou supressão, sendo, portanto, o limitador da autonomia das partes quando da celebração de negociação coletiva. Em outras palavras, a flexibilização dos direitos estaria limitada ao mínimo existencial garantido ao trabalhador pela Constituição Federal de 1988 e pelo art. 611-B da CLT.

Corroboram esta ideia, o Ministro Maurício Godinho Delgado⁵⁰, para quem a negociação coletiva tem que respeitar o patamar mínimo civilizatório, e Arion Romita⁵¹ que também adota esta corrente, fixando como patamar mínimo os direitos da personalidade, de resto, tudo pode ser flexibilizado.

Outro dilema decorre da interpretação do art. 611-B da CLT, vez que, para parte da doutrina^{52,53}, as normas sobre duração do trabalho e intervalos são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, enquanto o parágrafo único do referido artigo assevera que

Art. 611-B, parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

De acordo com o art. 611-B da CLT, a jornada, o descanso semanal remunerado e os intervalos podem ser diminuídos ou suprimidos mediante negociação coletiva, nos termos do art. 611-A, muito embora alguns doutrinadores,

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 174-178.

⁵¹ Romita menciona sua opinião no prefácio do livro da professora Zoraide. SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem, conciliação e mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.

⁵² OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Reforma Trabalhista**: comentários à Lei n. 13.467/2017 e com a MP n. 808/2017. 2ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018. p. 31. p. 26.

⁵³ DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

como Vólia Bomfim⁵⁴, defendam que esses direitos não podem ser flexibilizados ou desregulamentados, por serem fundamentais à preservação da dignidade do trabalhador.

As normas sobre a duração da jornada e seus intervalos visam proteger a saúde, a higiene e a segurança do trabalho, por isso o constituinte e o legislador ordinário estabeleceram limites, a fim de assegurar o mínimo existencial, conforme tabela a seguir.

DIREITO	REGRA	EXCEÇÕES	ADICIONAIS	PREVISÃO LEGAL
JORNADA DE TRABALHO	8h diárias e 44h semanais	Revezamento 12x36 horas; 2 horas extras diárias.	A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal	Art. 58 da CLT; Art. 59, §1º da CLT; Art. 59-A da CLT; Art. 7º, XIII da CF/88.
INTERVALO INTRAJORNADA	15 minutos, caso a jornada diária seja superior a 4h e inferior a 6h; 1h, no mínimo, e 2h, no máximo, caso a jornada diária seja superior a 6h.	Acordo escrito ou contrato coletivo em contrário.	Em caso de não concessão ou concessão parcial haverá acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	Art. 71 da CLT.
INTERVALO INTERJORNADA	11h consecutivas entre duas jornadas.	-	Em caso de não concessão ou concessão parcial haverá acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	Art. 66 da CLT
DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	24h consecutivas, preferencialmente aos domingos	-	Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção	Art. 67 da CLT

⁵⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

			quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.	
SOBREAVISO	Permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, por no máximo 24 horas.	-	As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.	Art. 244, §2º da CLT. Súmula 428 do TST.
PRONTIDÃO	Ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens, por no máximo 12 horas.	-	As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.	Art. 244, §3º da CLT. Súmula 428 do TST.
TRABALHO NOTURNO	Urbano - das 22h às 5h Rural (lavoura) - 21h às 5h Rural (pecuária) - 20h às 4h	Casos de revezamento semanal ou quinzenal	Remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.	Art. 73, <i>caput</i> e §2 da CLT. Art. 7º da Lei 5.889/73.

Fonte: elaborada pelo autor.

Registre-se, por fim, que a CLT aborda nos artigos 224 ao 350, normas especiais de tutela, duração e condições de trabalho de algumas profissões, como bancários, serviços de telefonia, músicos, operadores cinematográficos, motoristas profissionais e empregados, ferroviários, serviços frigoríficos, “mineiros de subsolo”, jornalistas, professores, químicos, os quais não serão analisados por não serem objeto específico desta pesquisa.

A duração do trabalho, é, conforme se observa, norma de saúde e segurança do trabalho, uma vez que objetiva preservar a dignidade e oferecer condições mínimas ao trabalhador.

Acontece que, o legislador da contrarreforma afirmou exatamente o contrário no parágrafo único do art. 611-B da CLT, segundo o qual, “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” para fins de negociação coletiva.

A norma vem sendo questionada pela doutrina, como é o caso de Maurício Godinho Delgado, para quem as normas de saúde e segurança do trabalho “são revestidas de indisponibilidade absoluta, vez que tais parcelas são imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo”⁵⁵, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88).

Em recente decisão, o STF, por maioria, deu provimento ao recurso extraordinário 1121633⁵⁶ e, por unanimidade, reconheceu que

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

O entendimento precariza a condição do trabalhador, e afronta o entendimento de Zimmermann que pondera que

Não é preciso ser médico para saber que a jornada de trabalho pode levar ao esgotamento físico e mental e, por isso, constitui elemento indispensável a ser considerado na definição das políticas de saúde e segurança no trabalho⁵⁷.

Ora, entende-se comprovado que a intenção do legislador da contrarreforma trabalhista foi a de priorizar os objetivos econômicos da empresa que,

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 127.

⁵⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1121633**. Recorrentes: Mineração Serra Grande S.A. e Adenir Gomes da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 4 de jun. de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em 31 ago. 2022.

⁵⁷ ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A reforma trabalhista e a legalização da fadiga**. 2017. Disponível em: <https://www.prt11.mpt.mp.br/procuradorias/prt-manaus/1225-artigo-a-reforma-trabalhista-e-a-legalizacao-da-fadiga>. Acesso em: 15 nov. 2021.

consequentemente, aumentará seu lucro com o labor extraordinário de seus empregados.

Dados⁵⁸ comprovam que os afastamentos por transtornos mentais cresceram 30% de 2020 a 2022, o que corrobora a ideia de que as condições de trabalho e o cenário da pandemia da COVID-19 contribuíram diretamente para o adoecimento psicológico dos trabalhadores.

Nesse diapasão, percebe-se que “a questão principal - o divisor de águas na história contemporânea - é o impacto que a aniquilação do tempo e a irrelevância do espaço começa a ter na condição da existência humana”⁵⁹, conforme lições de Bauman.

Logo, o empregado não pode ter seus direitos flexibilizados através de negociação coletiva, sem que os limites sejam respeitados e os direitos sociais fundamentais sejam preservados. Por essa razão, o parágrafo único do art. 611-B deve ser interpretado restritivamente, em face do princípio da proteção ao trabalhador, já que o controle da jornada, os períodos de descanso, os intervalos e o trabalho noturno são normas de proteção à segurança e à saúde física e mental do trabalhador.

Em setembro de 2022, o legislador alterou novamente a CLT com a promulgação da Lei nº 14.442/2022, o que justifica a necessidade de analisar as referidas mudanças, discutidas a seguir.

2.2.2 O teletrabalho após a Lei nº 14.442/2022

A pandemia da COVID-19 ampliou a quantidade⁶⁰ de trabalhadores em regime de teletrabalho ou trabalho remoto, principalmente, para manter o isolamento social necessário à preservação da saúde e da vida dos empregados. Esta mudança provocou mais questionamentos acerca da regulamentação do teletrabalho, que por sua vez acabou se consolidando como um regime de trabalho no Brasil.

O governo brasileiro decidiu alterar mais uma vez a CLT para supostamente atender aos anseios e às reivindicações dos empregados e empregadores. Para tanto,

⁵⁸ HONORATO, Ludimila. Atestados médicos traçam raio-x da saúde mental e guiam ações nas empresas. **Estadão**, 04 de jun. 2022. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,atestados-medicos-saude-mental-trabalho-empresas,70004083937>. Acesso em 31 ago. 2022.

⁵⁹ BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. p. 146-147.

⁶⁰ BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Trabalho remoto no Brasil durante a pandemia COVID-19: realidades, experiências e desafios**, 02 de dez. 2021. Disponível em: <https://brasil.fes.de/detalhe/trabalho-remoto-no-brasil-durante-a-pandemia-covid-19-realidades-experiencias-e-desafios>. Acesso em: 20 out. 2022.

o ex-Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, publicada no Diário Oficial da União (D.O.U.) no dia 28/03/2022, que foi convertida na Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.

O art. 6º da Lei nº 14.442/2022 promoveu mudanças significativas nos artigos 62, 75-B e 75-C, e acrescentou o art. 75-F à CLT.

Antes da Lei nº 14.442/2022, o inciso III do art. 62 da CLT excluía os teletrabalhadores do regime de controle da jornada de trabalho e, sucessivamente, não garantia o direito às horas extras laboradas.

Posteriormente à Lei nº 14.442/2002, o inciso III do art. 62 da CLT passou a excluir do controle da jornada de trabalho apenas os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa, já que os teletrabalhadores contratados para cumprir determinada carga horária de trabalho revelam ter suas jornadas controladas pelo empregador.

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

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Esta alteração confirma o sugerido por esta pesquisa, uma vez que permitir o regime de teletrabalho sem qualquer tipo de controle da jornada não encontra mais justificativa.

O art. 75-B da CLT definia o teletrabalho como sendo

Art. 75-B, 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.

De acordo com o §1º do art. 75-B, a caracterização dependia das obrigações serem preponderantemente fora das dependências do empregador, permitindo, como exceção:

Art. 75-B, §1º. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento.

A interpretação literal do art. 75-B da CLT induzia à conclusão de que, caso o empregado estivesse mais tempo na sede da empresa do que fora, mesmo que

utilizando os equipamentos tecnológicos, de informação e de comunicação, não seria considerado teletrabalhador.

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 se configure como trabalho externo.

Atualmente, o artigo 75-B equipara teletrabalho a trabalho remoto e não exige preponderância da prestação de serviços fora das dependências do empregador, resolvendo um impasse e criando outro, vez que trabalho remoto é gênero, do qual o teletrabalho é uma espécie⁶¹.

Relembrando que o trabalho remoto é aquele que é prestado fora das dependências do empregador, independentemente de qualquer outra característica, enquanto o teletrabalho é uma espécie de trabalho remoto porque prestado, de maneira preponderante ou não, fora do estabelecimento do empregador, mediante uso obrigatório de tecnologia de informação e comunicação.

O texto do parágrafo único do art. 75-B, agora denominado de § 1º, alterado pela Lei nº 14.442/2022, não deixa dúvida que o comparecimento do trabalhador às dependências do empregador, ainda que de modo habitual, não descaracteriza o teletrabalho ou trabalho remoto.

A Lei nº 14.442/2022 incluiu mais oito parágrafos ao artigo 75-B da CLT, que passou a ter nove parágrafos, os quais merecem ser analisados, uma vez que regulamentam aspectos importantes do teletrabalho ou do trabalho remoto.

De acordo com os §§2º e 3º do art. 75-B

⁶¹ “O trabalho executado no domicílio do empregado — nomenclatura utilizada pela Lei N. 12.551/2011 —, não obstante se caracterizar como remoto, por não se desenvolver nas dependências da empresa, somente se enquadra como teletrabalho se demandar, para sua execução, a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, o que é regra para o trabalho remoto realizado pelos profissionais de educação escolar (professores e administrativos). Assim sendo, para esses profissionais, o trabalho remoto se enquadra, sempre, na modalidade de teletrabalho. Segundo os dicionários de Língua Portuguesa, dentre os significados do adjetivo remoto, importam, para o que aqui se discute: o que está distante no espaço; longínquo, afastado, distanciado. O STF, na Resolução N. 621/2018, que regulamenta o teletrabalho para os seus servidores, utiliza o adjetivo remoto como gênero, que inclui teletrabalho e home office como espécies. No Portal do TST, que foi o primeiro tribunal a adotar teletrabalho, encontra-se disponível documento com o título “Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver”, que assenta: “Atualmente, durante a quarta revolução industrial, a revolução tecnológica, o trabalho está passando por transformações novamente. Uma das novidades é a popularização do teletrabalho — o trabalho realizado longe da empresa”. In: 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.

Art. 75-B:

[...]

§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.

O trabalho por produção⁶² ou tarefa⁶³ não estabelece uma jornada fixa de trabalho, tendo em vista que a remuneração se dá pela quantidade produzida ou pelas tarefas realizadas.

Nessa esteira classificatória, o §4º afirma que

Art. 75-B, §4º. O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

Ou seja, para o legislador o teletrabalho é um regime especial de labor enquanto o operador de telemarketing é um tipo de ocupação, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)⁶⁴, de modo que a atuação do operador do telemarketing não deve ser confundida com a prestação do teletrabalho.

Outra mudança controversa⁶⁵ ocorreu com a inclusão do §5º ao art. 75-B, já que a questão do controle de jornada, aparentemente deveria estar superada pelo art. 62 e pelo § 2º do art. 75-B, ambos da CLT.

⁶² “Salário por Unidade de Obra — O salário por unidade de obra é aquele cujo cômputo adota como parâmetro a *produção alcançada pelo empregado*. A produção realizada (número de peças produzidas, por exemplo) é o critério essencial para cálculo do salário pactuado, independentemente do tempo de trabalho despendido pelo empregado, ou do tempo à disposição do empregador. O presente tipo salarial calcula-se com suporte no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador (a chamada *tarifa*): o somatório das peças produzidas, multiplicado pelo valor da tarifa estipulada, permitirá o encontro do salário mensal do obreiro. [...] Tem também caráter de salário por unidade de obra o pagamento pactuado à base de *porcentagens* ou *comissões*, que se calculam sobre o montante da produção realizada pelo empregado (vendas, por exemplo). [...] In: 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.

⁶³ “Salário-Tarefa — O salário-tarefa é aquele que se afere através de fórmula combinatória do critério da unidade de obra com o critério da unidade de tempo. Acopla-se a um certo parâmetro temporal (hora, dia, semana ou mês) um certo montante mínimo de produção a ser alcançado pelo trabalhador. [...] In: 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.

⁶⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf?jsessionid=HgIK0LDCyGTJs1Dc1orvDAsl.slave17:mte-cbo, c2017>. Acesso em: 09 de maio 2022.

⁶⁵ O §5º do art. 75-B da CLT diz que: “O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e 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, regime

Se o trabalhador em regime de teletrabalho ou trabalho remoto terá uma jornada de trabalho, que será controlada e fiscalizada pelo empregador, que deverá remunerar as horas extraordinárias eventualmente laboradas, àquele também deveria ter direito à desconexão, de modo que manter-se conectado aos equipamentos tecnológicos, aos *softwares* e à infraestrutura necessária para o desenvolvimento do seu labor constitui tempo à disposição.

Portanto, o §5º do art. 75-B vai de encontro às normas de proteção ao trabalho, principalmente, às que estão relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador, quando diz que:

Art. 75-B, §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.

Atribuir essa responsabilidade ao empregado é o mesmo que recorrer à retórica da autonomia da vontade, que sabidamente não resiste às imposições do empregador, logo não há que se falar em acordo individual ou negociação coletiva para reconhecer como tempo à disposição a conectividade do trabalhador fora da jornada de trabalho normal.

A relação e o impacto do direito à desconexão com as normas de proteção à saúde e à segurança do teletrabalhador serão analisados no próximo tópico desta pesquisa.

Outra importante alteração foi provocada pelo § 6º que permite

Art. 75-B, §6º. [...] a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Em princípio, essa mudança não traz impactos negativos para os estagiários e aprendizes, porém a fiscalização quanto ao cumprimento da legislação⁶⁶ deve ser

de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

⁶⁶ BRASIL. Lei do estágio. **Lei nº. 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2011.788-2008?OpenDocument. BRASIL. Lei que regulamenta o contrato de aprendizagem e altera a CLT. **Lei nº. 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

mais rígida e permanente, vez que estagiários e aprendizes não podem substituir pessoal, tendo em vista que suas atividades objetivam promover a preparação produtiva de educandos, mediante supervisão, bem como a formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

Neste sentido, autorizar a realização de estágios⁶⁷ e contratos de aprendizagem, sem assegurar o cumprimento da legislação, através da fiscalização, pode precarizar as condições de trabalho destes jovens estudantes⁶⁸.

Celeuma dirimida pela Lei nº 14.442/2022 foi a da vinculação dos teletrabalhadores ou trabalhadores remotos às normas coletivas de trabalho, uma vez que esses trabalhadores podem ser contratados num determinado lugar para laborar em outro, assim como podem prestar suas atividades em local diverso da sede do seu empregador.

Neste contexto, o § 7º firmou o entendimento de que

Art. 75-B, §7º. Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

Em situação semelhante, o § 8º definiu que

Art. 75-B, §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.

⁶⁷ “O contrato de estágio tem formalidades especiais, imperativas à sua configuração. Caso não atendidas tais formalidades (*requisitos formais*), descaracteriza-se a relação jurídica de estágio. A par disso, cabe ainda ao intérprete conclusivo do Direito verificar a realização da efetiva pertinência e efetividade do núcleo substantivo do estágio (*requisitos materiais*), consistente na *compatibilidade e harmonia entre o trabalho prestado e a escolaridade regular do estudante-estagiário*. [...] Não percebida, concretamente, essa função educativa e formadora do estágio, desenquadra-se o vínculo praticado do modelo executivo previsto na Lei n. 6.494/77 e, posteriormente, Lei n. 11.788/08, despontando a figura genérica da relação de emprego. In: DELGADO, Maurício 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.

⁶⁸ BORGES, Ângela; SILVA, Magda Cibele. O contrato de estágio como mecanismo de precarização do trabalho juvenil. In: **IV Jornada internacional de políticas públicas**. Universidade Federal do Maranhão, 2009. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-precariozacao-do-trabalho-juvenil.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

A Lei nº 7.064/1982⁶⁹ dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços no exterior.

Finalizando as alterações no art. 75-B da CLT, o § 9º infere que

Art. 75-B, §9º. Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Em tese, essa regra não representa prejuízo nem violação de direitos, vez que os intervalos estão assegurados, e caso haja violação ao direito de desconexão, este será considerado labor extraordinário para todos os fins legais.

Atualmente o art. 75-C da CLT assevera que

Art. 75-C, A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

Excluindo a parte final do *caput* que determinava a especificação das atividades que seriam realizadas pelo empregado, quando da celebração expressa do contrato individual de trabalho.

Esta alteração merece cuidado, já que a autorização de celebração de contrato individual de trabalho para prestação de serviços em regime de teletrabalho, sem qualquer detalhamento das atividades a serem desempenhadas, pode acarretar violação de direitos, insegurança jurídica e aumento das reclamações trabalhistas no judiciário especializado.

Questão de maior complexidade envolve o §3º do art. 75-C da CLT, quando diz que

Art. 75-C, §3º. O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Ora, no *caput* do art. 75-C, o legislador exclui a exigência de especificar detalhadamente as atividades do empregado em regime de teletrabalho, mas permite, no § 3º do mesmo artigo, a fixação do local de trabalho onde as atividades serão desenvolvidas, de modo que, caso o trabalhador faça uma opção diversa daquela

⁶⁹ BRASIL. Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 09 fev. 2023.

constante no contrato, o empregador estará isento de qualquer despesa resultante do seu retorno ao trabalho presencial, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

O legislador não concede ao empregado o mesmo tratamento atribuído ao empregador, vez que qualquer escolha do trabalhador poderá trazer danos materiais ou até mesmo prejuízos, sempre com a justificativa retórica de que a autonomia da vontade deve prevalecer.

Por fim, o art. 75-F da CLT inova quando afirma que

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Esta iniciativa é bem recebida pela doutrina e pela jurisprudência, principalmente por Michelle Dias Bublitz, em tese sobre o tema⁷⁰ e por Maria Vidigal Darcanchy⁷¹.

O artigo merece críticas, começando pela priorização dos empregados com deficiência, esquecendo dos empregados que têm filhos com deficiência, assim como pela ausência dessa prioridade aos trabalhadores que tenham filhos ou crianças menores, independentemente de guarda judicial.

Também é preciso refletir sobre a possibilidade de se ampliar, através do teletrabalho, o isolamento e o tratamento desigual das pessoas definidas como “prioritárias”, já que é preciso conceder às pessoas com deficiência a oportunidade de convivência com outras pessoas típicas ou atípicas, de modo que o compartilhamento de vivências facilite o desenvolvimento biopsicossocial.

A regulamentação do teletrabalho vem evoluindo, mas ainda precisa de ajustes, principalmente, para assegurar direitos fundamentais dos trabalhadores, de modo que ele não implique em desregulamentação ou flexibilização de direitos sociais fundamentais.

As mudanças legislativas podem gerar maiores consequências para empregados e empregadores, caso o contrato de teletrabalho não contemple

⁷⁰ BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho** – um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. São Paulo: Livraria do advogado, 2014.

⁷¹ DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

informações claras, seguras e objetivas, principalmente no que tange à saúde e segurança do teletrabalhador, ante a omissão legislativa em relação ao direito à desconexão, explorado a seguir.

2.3 SAÚDE E SEGURANÇA DO TELETRABALHADOR E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO

Na Constituição de 1988, os direitos sociais dos trabalhadores foram alçados à condição de direitos fundamentais, considerados essenciais à dignidade da pessoa humana.

Os direitos trabalhistas, a partir dos grandes compromissos históricos (a democracia moderna, as leis trabalhistas e o Estado do bem-estar social), foram retirados do mercado e levados ao espaço da cidadania, com características gerais e universais⁷².

A CLT e outras normas complementam o texto constitucional. Em seu conteúdo encontram-se algumas normas de saúde, higiene, segurança e medicina⁷³ do trabalho.

Neste tópico específico dá-se destaque à Lei nº. 8.080/90 e à Lei nº. 8.142/90, além das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Normas Regulamentadoras (NRs) editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A saúde do trabalhador é um direito assegurado constitucionalmente como pode ser observado a partir da análise dos artigos 6º, 7º, incisos IV e XXII, 196, 197 e 200, incisos II e VIII, todos da Constituição de 1988.

O art. 6º da Constituição enumera os direitos sociais, dentre eles, a saúde, a segurança e o trabalho como dimensão da dignidade humana, essenciais para garantir o mínimo existencial⁷⁴ à pessoa, de modo que de nada adiantaria conceder os direitos de liberdade política e civil se não forem “asseguradas as condições materiais mínimas para que as pessoas possam desfrutá-las de forma consciente”⁷⁵.

⁷² CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido**: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida. São Paulo: LTr, 2017. p. 18

⁷³ A CLT utiliza estes termos, mas a doutrina trabalhista entende que o termo correto seria saúde e segurança por serem mais amplos.

⁷⁴ RAWLS, John. **O liberalismo político**. Tradução de Álvaro de Vita e Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2011. p. 217-218.

⁷⁵ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

O inciso IV do art. 7º, da Constituição Federal assevera que

Art. 7º, IV. Todos os trabalhadores têm direito a salário-mínimo, fixado em lei, capaz de atender suas necessidades vitais básicas como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Percebe-se que o constituinte originário defende a necessidade de fixar um salário-mínimo para os trabalhadores, que seja capaz de atender suas necessidades vitais básicas.

Partindo desta premissa e considerando que o art. 7º da Constituição trata dos direitos sociais fundamentais à vida e à dignidade do trabalhador, defende-se que a

Art. 7º, XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Também deve ser priorizada pelo Estado e pelos empregadores, impossibilitando, sua flexibilização e/ou desregulamentação como pretende o art. 611-A da CLT.

Merece destaque a proibição contida no inciso XVII do próprio art. 611-B:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Analisando essa limitação, é possível afirmar que além de o empregador, o Estado também é responsável pela garantia destes direitos, primeiro por serem considerados fundamentais e de interesse público, segundo, por expressa previsão constitucional, nos termos dos artigos 196⁷⁶, 197⁷⁷ e 200⁷⁸ da Constituição.

⁷⁶ CF/1988 - Art. 196: A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

⁷⁷ CF/1988 - Art. 197: São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

⁷⁸ CF/1988 - Art. 200: Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:
[...]

A Carta Política de 1988 impõe ao Estado o dever de assegurar a saúde pública e gratuita a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país, seja através de políticas sociais e econômicas, seja regulamentando, fiscalizando e controlando as ações e serviços de saúde, seja mediante as atribuições desenvolvidas pelo Sistema Único de Saúde (SUS), que por sua vez, executa ações voltadas para a saúde do trabalhador e colabora na proteção do meio ambiente, incluindo, o do trabalho.

O direito à saúde corresponde a “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade⁷⁹”. Por essa razão, em 1994, a Organização Mundial de Saúde (OMS) aprovou a declaração de Beijing, na China, propondo a ‘Saúde Ocupacional para Todos’, baseado ainda na noção do modelo de segurança e saúde da OIT.

As normas de saúde e segurança do trabalho devem ser implementadas no meio ambiente laboral, de acordo com o *caput* e inciso VI do art. 170, inciso VIII do art. 200 e do art. 225, ambos da Constituição Federal.

O meio ambiente do trabalho não está limitado aos elementos naturais, mas também engloba os elementos humanos, fruto de ação antrópica⁸⁰, ou seja, o conceito de meio ambiente do trabalho é indissociável do meio ambiente geral.

Assim, uma premissa determinante para a construção do conceito almejado é a de que o meio ambiente do trabalho não está limitado a um local específico, a um lugar fixo onde o trabalhador exerce suas atividades, já que alguns trabalhadores, como é o caso do teletrabalhador, podem executar suas tarefas em qualquer espaço, inclusive, noutra cidade, estado ou país. O meio ambiente do trabalho, portanto, “é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa”⁸¹.

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; [...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁷⁹ ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde**, 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 12 nov. 2021.

⁸⁰ ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 127.

⁸¹ MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Álvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suelly Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 09 nov. 2021.

Considerando igualmente que o *caput* e o inciso VI do art. 170, da Constituição atribuem à ordem econômica o dever de assegurar a todos, existência digna, observando, dentre outros princípios, o da defesa do meio ambiente, como se lê:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VI. Defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação.

Foi atrelado ao Estado, além de outras atribuições, a de colaborar na proteção do meio ambiente, o que se confirma pelo artigo 225⁸² da CF/88, nele compreendido o do trabalho. É, portanto, indissociável do direito à saúde e atribuição do Estado também através do Sistema Único de Saúde (SUS)⁸³.

Por conseguinte, o trabalhador tem direito a um trabalho digno, seguro e protegido, uma vez que é “impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho”⁸⁴.

Neste diapasão, a CLT, especificamente, no art. 157 atribui ao empregador o dever pelo cumprimento e pela fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho, devendo instruir seus empregados e adotar todas as medidas preventivas necessárias à preservação do equilíbrio ambiental.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

⁸² Art. 225 da CF: todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para todas as gerações.

⁸³ O SUS segue as orientações e determinações da lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, bem como da lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, que dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do Sistema Único de Saúde (SUS) e sobre as transferências intergovernamentais de recursos financeiros na área da saúde.

⁸⁴ MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Álvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suelly Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 09 nov. 2021.

- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A implementação das normas de saúde e segurança é um trabalho conjunto do Estado, dos empregadores e dos trabalhadores, que por sua vez devem

Art. 158:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

É direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Cabendo, portanto, aos empregadores o dever de adotar e implementar ações capazes de eliminar e/ou reduzir esses riscos. Para tanto, são obrigados

Art. 166. [...] a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Esta preocupação do legislador tem como objetivo oferecer completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde e à segurança dos empregados, fixando ainda normas que regulam as atividades consideradas insalubres e perigosas, com pagamento de adicionais para quando não se conseguir eliminar e/ou reduzir os riscos.

A saúde é considerada um bem juridicamente tutelado inerente à pessoa, razão pela qual, a ação ou omissão do empregador que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física causa dano de natureza extrapatrimonial e assume o dever de reparação, nos termos dos artigos 223-C⁸⁵ e 223-B⁸⁶ da CLT.

⁸⁵ CLT - Art. 223-C: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

⁸⁶ CLT - Art. 223-B: Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

No cenário internacional, a preocupação da OIT é com a prevenção e não com a reparação, para tanto, a Convenção nº 155⁸⁷ recomenda

Convenção nº 155.

[...]

Art. 4,

Item 1 da Convenção nº 155 da OIT: Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, **formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.**

Item 2. **Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde** que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho. (grifo nosso)

A Convenção nº 155 da OIT foi ratificada pelo Brasil e está vigente no ordenamento jurídico brasileiro desde 18 de maio de 1993. Ao que parece, as recentes alterações legislativas conflitam com as diretrizes internacionais fixadas pela OIT, conforme será analisado no próximo capítulo.

O trabalhador tem direito a um meio ambiente saudável, seguro e equilibrado, que lhe garanta condições dignas de trabalho e descanso, por isso é responsabilidade do empregador cumprir e assegurar a observância das normas de saúde e segurança do trabalho, orientando os empregados acerca dos riscos e das precauções a serem tomadas na execução das atividades, bem como fiscalizá-las e, caso necessário, facilitar a fiscalização pelas autoridades competentes⁸⁸.

Os trabalhadores que desenvolvem suas atividades em regime de teletrabalho estão submetidos a riscos tanto quanto os empregados tradicionais.

Como se sabe, o teletrabalho é caracterizado pelo uso de meios telemáticos, sendo que a maioria dos teletrabalhadores exerce suas atividades por intermédio de um computador, sentados diante de um monitor apoiado em uma mesa. A partir dessas condições, Santana e Roazzi⁸⁹ afirmam que as doenças e os acidentes de

⁸⁷ OIT. **Convenção nº 155.** Segurança e saúde dos trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 16 mar. 2023.

⁸⁸ JUCÁ, Bruna Simoni. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 204, ano. 45. p. 247-270. São Paulo: Ed. RT, ago. 2019. p. 254.

⁸⁹ SANTANA, Alanny Nunes de; ROAZZI, Antonio. Home Office e COVID-19: investigação meta-analítica dos efeitos de trabalhar de casa. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 21, n. 4, p. 1731-1738, dic. 2021. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572021000400008&lng=es&nrm=iso>. acessado em 25 fev. 2023. <http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.4.23198>.

trabalho que mais acometem esse tipo de trabalhador decorrem de riscos ergonômicos, lesões causadas por esforço repetitivo, exaustão, estresse, tecnoestresse, síndrome de *burnout*⁹⁰, problemas de sono, dores de cabeça, dores musculares, transtornos gastrointestinais, absenteísmo, baixo desempenho etc.

A não observância dos padrões ergonômicos, a exposição à temperatura e ruídos inadequados, bem como a fadiga ocular, são, segundo Vera Regina Loureiro Winter “fatores causadores de danos a médio e longo prazo ao empregado, comuns no trabalho com computadores, assim como o estresse, responsável por transtornos psicológicos e físicos”⁹¹.

Esse entendimento é corroborado por Prado⁹² quando afirma que “os fatores organizacionais que mais afetam a qualidade de vida no trabalho são a sobrecarga no trabalho, falta de estímulos e de perspectivas, ruídos, alteração do sono, necessidade de mudanças e ergonomia”.

O estresse é causado por vários fatores relacionados tanto à vida pessoal quanto à profissional, sendo nesta última, impulsionado por problemas no local e na organização do trabalho, sobrecarga e complexidade de tarefas, repetitividade, pouca utilização de habilidades, prazos a serem cumpridos, entre outros.

A consequência direta para os trabalhadores é que eles também passam a depender das novas tecnologias, direta e/ou indiretamente, para executar suas atividades laborais, já que se exige não somente capacitação para se adequar aos novos meios, mas também mais velocidade e mais dinamismo, em qualquer condição, como premissa organizacional⁹³.

No cenário atual, o trabalhador é constantemente chamado a lidar com novas informações e cada vez mais se vê diante de inúmeras situações às quais precisa se adaptar. Seu trabalho requer maior exigência cognitiva e, por esse motivo, maior é a

⁹⁰ Desde 1º de janeiro de 2022, a Síndrome de *Burnout* passou a ser considerada uma doença decorrente do trabalho, nos termos da classificação CID 11, da OMS. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/12/16/para-oms-sindrome-de-burnout-passara-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

⁹¹ WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Ed. LTr, 2005. p. 145-146.

⁹² PRADO, Cláudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista brasileira de medicina do trabalho**, vol. 14, n. 3, p. 285-289, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>. Acesso em: 25 fev. 2023.

⁹³ CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, p. 308-317, Brasília, 2010.

sobrecarga em seus processos mentais⁹⁴. Esta sobrecarga, causada pelos estímulos internos (necessidades e perspectivas pessoais) e externos (exigências dos sistemas produtivos e pressão social), é cada vez maior e mais recorrente⁹⁵.

Diante das características da nova lógica de trabalho é de se esperar que o estresse seja um fenômeno cada vez mais comum entre os trabalhadores, o que pode ser constatado pelos casos de desequilíbrios psicossomáticos e de doenças ocupacionais evidentes e/ou emergentes como demonstram os estudos de Ferreira⁹⁶ e de Pacheco *et al*⁹⁷.

Nesse diapasão, “com a inserção da tecnologia no ambiente de trabalho, mais pessoas estão propensas ao estresse tecnológico, denominado tecnoestresse”⁹⁸. O tecnoestresse está diretamente relacionado aos efeitos psicossociais negativos do uso de Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC).

O conceito de tecnoestresse foi abordado primeiramente por Brod, que o definiu como sendo “uma enfermidade de adaptação causada pela falta de habilidade para tratar com as novas tecnologias de computadores de maneira saudável”⁹⁹. Ou como definem Weil e Rosen, o tecnoestresse pode ser “qualquer impacto negativo sobre as atitudes, pensamentos, comportamentos ou fisiologia causados direta ou indiretamente pela utilização de tecnologia, não resultante apenas do contato das pessoas com o computador [...]”¹⁰⁰, mas com outros meios telemáticos e tecnológicos, como eletrodomésticos e telefones celulares.

O tecnoestresse é uma doença moderna diretamente relacionada com o uso da tecnologia, ou melhor, pela inabilidade de lidar, de maneira saudável, com as novas

⁹⁴ VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. Sociedade do cansaço: reflexo da sociedade capitalista de razão neoliberal. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 25, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/194197>. Acesso em: 24 jan. 2023.

⁹⁵ CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, p. 308-317, Brasília, 2010.

⁹⁶ FERREIRA, Ana Paula Cavalcanti. Tecnologia de informação, controle e mundo do trabalho: pensar tecnologia na ótica do trabalhador. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v. 1, n. 11, p. 14-24, set. 2007.

⁹⁷ PACHECO, Waldemar; *et. al.* A era da tecnologia da informação e da comunicação e a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, V. 3, Ano. 2, p. 114-122, 2005.

⁹⁸ MICHAEL, A. **Stress**: sinais e causas. São Paulo: Roche, 1998.

⁹⁹ BROD, Craig. **Technostress**: The human cost of the computer revolution. Massachusetts: Reading Mass Addison-Wesley, 1984.

¹⁰⁰ WEIL, Michele M.; ROSEN, Larry D. **Technostress**: Coping with technology @work, @home, @play. New York: John Wiley and Sons, 1998.

tecnologias relacionadas ao uso de computador, como afirmam Aida, Azlina e Balqis¹⁰¹.

O avanço da tecnologia e sua inserção excessiva no meio ambiente laboral, associada à falta de recursos sociais¹⁰² para lidar com estas mudanças oferecem maior probabilidade ao desenvolvimento de “um estado psicológico negativo relacionado com o uso de TIC ou com a ameaça de seu uso futuro”¹⁰³ comprometendo a qualidade de vida do teletrabalhador.

Com relação às consequências do tecnoestresse, os resultados de investigações ainda são escassos, mas já é possível destacar, em nível individual, sintomas psicossomáticos tais como problemas de sono, dores de cabeça, dores musculares, transtornos gastrointestinais e, em nível organizacional, o absenteísmo e o baixo desempenho¹⁰⁴.

A investigação psicossocial tem estudado a problemática das consequências da introdução das TIC na saúde dos trabalhadores, de modo que “as mudanças geradas pelas novas tecnologias demandam ações de prevenção, a fim de evitar riscos e efeitos negativos para o trabalhador e, em consequência, para a organização”¹⁰⁵.

A Enciclopédia de Saúde e Segurança Ocupacional da OIT¹⁰⁶ destaca diversos riscos à saúde e à segurança, próprios do teletrabalho, tais como: qualidade do ar dentro do ambiente doméstico, riscos de curtos circuitos e incêndios, riscos de ergonomia, iluminação inadequada gerando cansaço e distúrbios visuais e estresse ocupacional.

¹⁰¹ AIDA, R. I. R. Z.; AZLINA, A. B.; e BALQIS, N. S. **Ergonomics and health aspects of work with computers**. Heidelberg: Springer Berlin, 2007.

¹⁰² Altas demandas conjugadas à falta de recursos no trabalho (referentes à TIC) estão relacionadas ao aumento do tecnoestresse. Essa relação é modulada pela presença de recursos pessoais, tais como as próprias competências mentais e a autoeficácia relacionada com a tecnologia, dentre outros aspectos. DEMEROUTI, Evangelia; *et. al.* The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001.

¹⁰³ SARIA, Marisa Salanova. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 19, n. 3, p. 225-247, 2003.

¹⁰⁴ SARIA, Marisa Salanova; *et. al.* Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. **Nota técnica de prevención 730**, 21ª Série. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Espanha, 2004.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ TESSLER, Jamie. Telework. **Encyclopaedia of Occupational Health & Safety**, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em: <https://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/item/648-telework>. Acesso em 08 maio 2020.

Para ilustrar a gravidade das práticas inadequadas de segurança e saúde do trabalho, recorre-se aos dados divulgados pela OIT sobre a quantidade de acidentes de trabalho, uma vez que “todos os dias morrem pessoas em consequência de acidentes de trabalho ou doenças profissionais - mais de 2,78 milhões de mortes por ano. Além de 374 milhões de acidentes de trabalho não fatais a cada ano”¹⁰⁷.

O estudo leva em consideração 19 fatores de risco ocupacional, como exposição a longas jornadas de trabalho e exposição no ambiente de trabalho à poluição do ar, a substâncias cancerígenas, a riscos ergonômicos e a ruído. O principal risco foi a exposição a longas horas de trabalho, que estava associada a cerca de 750.000 mortes.

No Brasil, as informações atualizadas sobre o perfil, a frequência e a prevalência de casos, notificações e afastamentos, podem ser acompanhadas em tempo real através do banco de dados, gerenciado pelo Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho¹⁰⁸, vinculado ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

Diante dos problemas, entende-se que garantir um trabalho decente aos teletrabalhadores envolve o que ficou conhecido como “o direito à desconexão”.

O direito à desconexão ou direito ao não trabalho, nas palavras de Jorge Souto Maior, não quer dizer não trabalhar completamente, mas sim trabalhar até o nível que permita a preservação da vida privada e da saúde social¹⁰⁹. Isso significa preservar a dignidade da pessoa humana ao separar o tempo de trabalho do tempo de lazer e das necessidades básicas e vitais, como alimentação, sono, necessidades fisiológicas etc.

Os avanços tecnológicos, principalmente, os meios de comunicação, ao mesmo tempo que viabilizam o teletrabalho, limitam a liberdade do trabalhador durante seus intervalos para descanso e folga, especialmente quando considerado o aspecto psicológico¹¹⁰.

A crítica de Gaulejac ao controle do tempo denuncia que a submissão do indivíduo à gestão deve adaptar-se ao ‘tempo do trabalho’, às necessidades

¹⁰⁷ OIT. **Segurança e saúde no trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 nov. 2020.

¹⁰⁸ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório de saúde e segurança no trabalho: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados**, smartlab, 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 21 jan. 2022.

¹⁰⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**, 2003, p. 3. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

¹¹⁰ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) – Teletrabalho**. Novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 21.

produtivas e financeiras, ou seja, a adaptabilidade e a flexibilidade são exigidas em mão única, cabendo ao trabalhador adaptar-se ao tempo da empresa e não o inverso¹¹¹.

Nesta perspectiva, é frequente a realidade em que os trabalhadores, que estão fora do horário ou ambiente de trabalho, em um tempo de não trabalho, permanecem respondendo *e-mails* e aplicativos de mensagens instantâneas, afetando seu direito à desconexão e outros a ele relacionados¹¹².

Para ser satisfatória do ponto de vista da saúde, a desconexão precisa ser total, isto é, fora do horário de trabalho, o trabalhador não deve realizar nenhuma atividade relacionada ao trabalho¹¹³. O objetivo deste direito é promover o vital descanso. Isto porque “o direito ao lazer, medida limitadora da jornada de trabalho, não consiste apenas numa questão de humanidade, mas também indispensável para que sejamos seres sociais e sociáveis”¹¹⁴.

Na França, em 2017, entrou em vigor uma nova lei¹¹⁵ que instituiu o “direito de se desconectar”. Essa lei passou a conferir aos trabalhadores o direito de ignorar *e-mails* ou mensagens de celular recebidos no horário de folga. A partir dela, as empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários devem estabelecer quais são os horários fora da jornada dos trabalhadores¹¹⁶, que impedem qualquer tipo de comunicação entre empregado e empregador, sob pena de violar o direito à desconexão.

¹¹¹ GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**. Aparecida/SP: Editora Ideias & Letras, 2007. Tradução de Ivo Storniolo. p. 82.

¹¹² MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. Op. cit., 2018. p. 66-67.

¹¹³ *Ibidem*, p. 73.

¹¹⁴ MELO, Camila Barbosa Almeida. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão. **Revista da Esmam**, v. 10, n. 10, p. 230-249, 2019. Disponível em: <<https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92>>. Acesso em: 30 out. 2019.

¹¹⁵ No original, o art. 55 da Lei n. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, alterou o artigo L2242-8, parágrafo 7º do Código de Trabalho Francês: L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié : 1º Le 6º est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; » 2º Il est ajouté un 7º ainsi rédigé : « 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> Acesso em: 20 dez. 2021.

¹¹⁶ BBC Brasil. **Franceses ganham direito a 'folga de e-mail' fora do horário de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356>>. Acesso em: 29 out. 2019.

De igual modo, na Argentina, foi publicada a Lei nº. 27.555, de 14 de agosto de 2020¹¹⁷, regulando o teletrabalho e fixando os parâmetros do direito à desconexão.

Recentemente, em Portugal, foi publicada a Lei nº. 83¹¹⁸, de 6 de dezembro de 2021, modificando o regime de teletrabalho e criando o direito à desconexão dos trabalhadores.

Embora, não exista no ordenamento pátrio uma lei específica sobre o direito à desconexão, a jurisprudência mais atualizada tem seguido essa orientação¹¹⁹, reconhecendo a desconexão como direito fundamental, por causa da sua relação com normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, ao direito à limitação da jornada, ao descanso, férias, redução de riscos de doenças e acidentes de trabalho e ainda

¹¹⁷ No original, o artigo 5º da Lei Argentina: "Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho". Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 20 dez. 2021.

¹¹⁸ No original, o artigo 199.º-A - Dever de abstenção de contacto: 1 - O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 22 out. 2022.

¹¹⁹ Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidade. 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. TRT-4 - RO: 1199000320095040332 RS 0119900-03.2009.5.04.0332, Relator: DENISE PACHECO, Data de Julgamento: 04/08/2011, 2ª Vara do Trabalho de São Leopoldo. SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO. [...] Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo, o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) ensejando o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso obreiro provido no particular. TRT-2 - RO: 00031436020125020045 SP 00031436020125020045 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 09/10/2015.

com direitos constitucionais, como o direito à vida privada e ao meio ambiente sadio e equilibrado¹²⁰.

Preocupação relacionada ao teletrabalho é o controle por meios eletrônicos, já que empregadores passaram a utilizar as novas tecnologias para monitorar e fiscalizar as atividades dos empregados, porém quando o trabalho é domiciliar isto pode afrontar a intimidade e a privacidade do trabalhador.

É o que acontece quando o empregador instala os chamados *bossware*s, ou seja, os *softwares* capazes de inspecionar o dia a dia do trabalhador, registrando sua imagem e seu desempenho através de fotos, vídeos e até contagem dos movimentos realizados no computador com o *mouse* e com o teclado de digitação.

A violação à intimidade não é o único problema causado pelo uso de meios de controle indevidos para a fiscalização da execução de serviços. A utilização de meios para controlar o empregado pode ocasionar efeitos psicológicos negativos¹²¹.

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 protege o indivíduo por meio de uma série de direitos e garantias fundamentais dotados de eficácia vertical perante o Estado e horizontal com os particulares¹²², que devem ser exercidos e respeitados por todos. O inciso X garante a inviolabilidade da intimidade privada que consagra ao titular desses direitos a faculdade de impedir que determinados aspectos de sua vida sejam expostos contra sua vontade¹²³.

A fiscalização do ambiente de trabalho não se confunde com a fiscalização das atividades realizadas pelo teletrabalhador. A fiscalização no teletrabalho pode e deve ser exercida, independentemente de autorização do empregado, desde que se destine ao controle das atividades, do conteúdo produzido e da jornada de trabalho, e não se caracteriza pela vigia ao ambiente de labor¹²⁴.

¹²⁰ MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017)** – Teletrabalho. Novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018. p. 80.

¹²¹ MELO, Camila Barbosa Almeida. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão. **Revista da Esmam**, v. 10, n. 10, p. 230-249, 2019. Disponível em: <<https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92>>. Acesso em: 30 out. 2019.

¹²² DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 103; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 2002, p. 1271; SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 238; SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 371; PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 444; TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 498.

¹²³ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 536.

¹²⁴ JUCÁ, Bruna Simoni. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 204, ano. 45. p. 247-270. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019. p. 262.

Não sendo possível a fiscalização do ambiente de trabalho por meio de câmeras ou qualquer outro equipamento tecnológico, quando este for executado no domicílio do empregado, sem prévia autorização do trabalhador, sob pena de violar o direito à intimidade, à privacidade e à vida privada, bem como violar a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Ademais, ressalta-se ainda que não está excluída a possibilidade de o empregado não autorizar a realização de visitas com esse caráter fiscalizatório. Ocorre que, neste caso, o empregador estará isento de culpa por eventuais acidentes de trabalho envolvendo o meio ambiente laboral por causa da impossibilidade de fiscalização¹²⁵.

Todavia, essa situação não se aplica quando o dano decorrer de problemas envolvendo a má instrução ou ocorrido no ou por causa dos equipamentos fornecidos pelo empregador.

Esse posicionamento decorre da interpretação análoga do art. 11-A da Lei 10.593/2002, que trata das atribuições da Carreira de Auditoria do Tesouro Nacional, inserido pela Lei Complementar nº. 150/2015. O referido dispositivo autoriza que

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

Constata-se que a fiscalização do trabalho pode e deve acontecer, com anuência do empregado, e na ausência desta autorização, a responsabilidade do empregador é mitigada.

Portanto, o equilíbrio que se espera entre as forças produtivas e o meio ambiente implica na preservação da dignidade humana e da justiça social.

A alteração da CLT para regulamentar o teletrabalho foi uma inovação necessária para que o Brasil pudesse acompanhar a evolução sócio econômica, muito embora as mudanças legislativas não tenham dado resposta completa às necessidades provocando insegurança jurídica.

Para compreender a adaptação do teletrabalho ao ordenamento jurídico brasileiro faz-se necessária a análise de compatibilidade entre a sua regulamentação, através das leis nº. 13.467/2017 e nº. 14.442/2022, e as outras normas que compõem

¹²⁵ *Ibidem*, p. 261.

o sistema jurídico nacional, incluindo, o bloco de constitucionalidade (Constituição Federal, Emendas Constitucionais e Normas Internacionais que tratam de direitos humanos), a própria CLT e as normas regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A análise de compatibilidade do teletrabalho está fundamentada teoricamente na teoria do ordenamento jurídico de Norberto Bobbio e na arquitetura da hierarquia das normas difundida por Kelsen.

Parte-se da premissa de que o ordenamento jurídico é um sistema dotado de unidade¹²⁶, coerência e completude e estruturado no modelo piramidal, em que o ápice é representado pela norma fundamental, conforme lições de Hans Kelsen¹²⁷.

O ordenamento jurídico, enquanto sistema único, coerente e completo, deve ser regulado pelo poder Legislativo, a quem compete exclusivamente a elaboração das normas.

É possível, entretanto, que o ordenamento apresente antinomias que podem ser resolvidas através de diversos critérios como: cronológico, hierárquico e de especialidade. Além disso é possível que existam incompatibilidades puramente aparentes, que podem ser resolvidas através de corretiva. O controle de antinomias reais ou aparentes é feito normalmente por via de exceção, pelo Judiciário, através do controle difuso ou concentrado.

Antes de analisar a regulamentação do teletrabalho e sua compatibilidade com as outras normas da ordem jurídica brasileira entendeu-se importante elucidar os fundamentos da teoria do ordenamento de Bobbio.

3.1 TEORIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO

Em seus estudos, Norberto Bobbio percebeu que as normas “não existem isoladamente, mas sempre em um contexto de normas que guardam relações particulares entre si”¹²⁸, assim como Kelsen já havia mencionado em sua tese sobre a hierarquia das normas, por essa razão passou a compreender o direito como um ordenamento jurídico, também chamado de conjunto, complexo ou sistema de normas¹²⁹.

De acordo com Bobbio, o Poder Legislativo é responsável por editar as normas necessárias para regular a vida social, limitando-se a produzir normas genéricas que traçam apenas diretrizes, atribuindo aos órgãos executivos, o dever de torná-las exequíveis.

¹²⁶ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 48

¹²⁷ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

¹²⁸ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 35

¹²⁹ *Ibidem*, p. 35.

Recorrendo ao modelo escalonado de ordenamento jurídico proposto por Hans Kelsen¹³⁰, observa-se que as normas de um sistema não estão todas em um mesmo plano, vez que há uma hierarquia entre elas, dividindo-as em normas superiores e inferiores, de modo que estas dependem daquelas, formando uma unidade¹³¹. Tal relação ocorre, por exemplo, entre as normas constitucionais e as leis ordinárias, vez que estas últimas são criadas para regular as diretrizes estabelecidas pela Constituição¹³² e ocupam posição inferior.

Seguindo este raciocínio, pode-se afirmar que o poder atribuído pelo Estado aos particulares, de regular seus próprios interesses mediante atos voluntários, também é uma fonte de normas em um ordenamento jurídico, exercido pela autonomia privada e denominado de poder negocial, muito embora haja uma hierarquia entre esses poderes, estando o poder negocial privado abaixo do poder normativo estatal.

O arquétipo da pirâmide normativa se organiza de modo que no topo encontra-se o poder soberano decorrente do poder originário, ou seja, a norma fundamental¹³³, que por sua vez, cria outras fontes de produção normativa, a fim de acompanhar a evolução social, atribuindo aos legisladores infraconstitucionais o poder de editar normas complementares e ordinárias, ao executivo o poder de editar normas integradoras subordinadas às legislativas e aos cidadãos o poder de regular os próprios interesses por meio de negócios jurídicos¹³⁴.

Essa premissa revela que, o poder normativo atribuído aos poderes hierarquicamente inferiores não é ilimitado, o órgão superior estabelece também os limites materiais e formais dentro dos quais pode ser exercido.¹³⁵

¹³⁰ Kelsen, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

¹³¹ Norberto Bobbio esclarece: “A Norma Fundamental é o termo unificador das normas que compõem um ordenamento jurídico. Sem a Norma Fundamental, as normas de que falamos até agora constituiriam um amontoado, não um ordenamento”

¹³² *Ibidem*, p. 51-52.

¹³³ “A norma fundamental não é expressa. Mas nós a pressupomos a fim de fundar o sistema normativo. Para fundar um sistema normativo, é necessária uma última norma além da qual seria inútil prosseguir”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 66)

¹³⁴ “O conceito de negócio jurídico é manifestamente o resultado de um esforço construtivo e sistemático no sentido do sistema empírico que ordena generalizando e classificando. Ele veio à luz a partir da reunião de fenômenos variados e talvez mesmo aparentemente distantes, mas que mesmo assim tinham em comum a característica de serem manifestações de vontade com consequências jurídicas”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 83-84)

¹³⁵ *Ibidem*, p. 62.

Os limites materiais ou de conteúdo são subdivididos, por Bobbio, em positivos ou negativos, de modo que os primeiros impõem o dever de editar normas sobre determinada matéria, enquanto os segundos proíbem a edição de normas com certo conteúdo.

No que tange à autonomia privada, o legislador ordinário costuma fixar o modo pelo qual o poder negocial deve ser exercido, por isso, diz-se que os indivíduos estão limitados formalmente para celebrarem negócios jurídicos¹³⁶.

Como se observa, Bobbio preocupa-se com a sinergia entre as normas, considerando a coerência entre elas imprescindível para a preservação do ordenamento enquanto sistema. Para ele as normas inválidas, conflitantes ou que apresentem lacunas devem ser eliminadas.

A validade da norma está diretamente associada à autoridade que a editou, melhor dizendo, as normas superiores produzem comando e autorizam determinadas pessoas a produzirem normas inferiores, de modo que todas elas estejam conectadas à norma fundamental, que é “ao mesmo tempo o fundamento de validade e o princípio unificador das normas de um ordenamento”¹³⁷.

A importância da norma fundamental advém do poder originário (poder constituinte), que nas palavras de Bobbio, “é o conjunto das normas políticas que em um determinado momento histórico prevaleceram e instauraram um novo ordenamento jurídico”¹³⁸, muito embora seja preocupante apoiar todo o sistema normativo neste poder originário¹³⁹, vez que essa condição acaba por reduzir o direito à força.

¹³⁶ *Ibidem*, p. 65.

¹³⁷ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 68.

¹³⁸ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 72.

¹³⁹ “Os detentores do poder são aqueles que dispõem da força necessária para fazer respeitar as normas que editam. Nesse sentido, a força é um instrumento necessário ao poder. Isso não quer dizer que seja também o seu fundamento. A força é necessária para exercer o poder; não é necessária para justificá-lo”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 72.)

O modelo de sistema jurídico, de acordo com Kelsen¹⁴⁰, pode ser classificado em dois tipos: estático¹⁴¹ ou dinâmico¹⁴². O ordenamento jurídico brasileiro seria dinâmico, vez que o critério que define a pertinência das normas relaciona-se com a autoridade que as editou e não com o conteúdo, como acontece nos sistemas estáticos, geralmente morais. Nos sistemas dinâmicos duas normas em conflito podem ser perfeitamente legítimas. Eventual conflito deve ser resolvido através de interpretação sistemática¹⁴³ dos seus respectivos conteúdos, além da verificação da autoridade que as editou.

É recomendável que no ordenamento jurídico não coexistam normas incompatíveis, de modo que, se em um ordenamento se revelam normas incompatíveis, uma delas ou ambas devem ser eliminadas.

Três casos de incompatibilidade são observados, conforme a teoria de Bobbio: “entre uma norma que manda fazer algo e uma que proíbe fazê-lo; entre uma norma que manda fazer e uma que permite não fazer; entre uma norma que proíbe fazer e uma que permite fazer”¹⁴⁴.

Quando as normas de um ordenamento com mesmo âmbito de validade são incompatíveis, diz-se que há uma antinomia¹⁴⁵, chama-se de incompatibilidade total-

¹⁴⁰ KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

¹⁴¹ “Sistema estático é aquele no qual as normas estão ligadas umas às outras como proposições de um sistema dedutivo, isto é, pelo fato de se deduzirem umas das outras partindo de uma ou mais normas originárias de caráter geral, que têm a mesma função de postulados ou axiomas em um sistema científico”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 78.)

¹⁴² “Sistema dinâmico, ao contrário, é aquele no qual as normas que o compõem derivam uma das outras por meio de sucessivas delegações de poder, isto é, não por meio do seu conteúdo, mas da autoridade superior, até que se chega à autoridade suprema, que não tem nenhuma outra autoridade acima de si”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 78.)

¹⁴³ “Chama-se ‘interpretação sistemática’ a forma de interpretação que extrai seus argumentos do pressuposto de que as normas de um ordenamento ou, mais exatamente, de uma parte do ordenamento (como direito privado, o direito penal) constituem uma totalidade ordenada (ainda que depois se deixe um pouco vago o que se deve entender com essa expressão), e, portanto, possa-se esclarecer uma norma obscura ou até mesmo integrar uma norma deficiente recorrendo ao chamado ‘espírito do sistema’, ainda que indo de encontro ao que resultaria de uma interpretação meramente literal”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 81.)

¹⁴⁴ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 88.

¹⁴⁵ “Depois desses esclarecimentos, podemos redefinir a antinomia jurídica como a situação que se verifica entre duas normas incompatíveis, pertencentes ao mesmo ordenamento e com o mesmo âmbito de validade”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 91)

total, ou seja, “em nenhum caso uma das duas normas pode ser aplicada sem entrar em conflito com a outra”¹⁴⁶.

Mas há casos de antinomia em que as normas incompatíveis têm âmbitos de validade parcialmente iguais ou mais restritos. No primeiro caso, a antinomia subsiste somente em relação à parte que elas têm em comum e se pode chamar parcial-parcial: cada uma das normas tem um campo de aplicação conflitante com a outra e um campo de aplicação no qual o conflito não existe¹⁴⁷.

No segundo caso, as duas normas são incompatíveis, mas uma delas, digamos a primeira, tem o âmbito de validade mais restrito, a antinomia é total da parte da primeira norma em relação à segunda, e somente parcial da parte da segunda em relação à primeira¹⁴⁸.

Essa incompatibilidade total-parcial não permite a aplicabilidade da primeira norma, enquanto a segunda tem uma esfera de aplicação na qual não entra em conflito com a primeira.

A teoria do ordenamento jurídico fixa três critérios para solucionar as antinomias, quais sejam: o critério cronológico, o critério hierárquico e o critério de especialidade.

O critério cronológico deve ser utilizado quando as normas tiverem sido produzidas em momentos diferentes, prevalecendo a norma posterior.

O critério hierárquico pode ser aplicado quando as normas estiverem em estratificações distintas. No caso, deve prevalecer aquela hierarquicamente superior, enquanto a norma inferior será excluída do ordenamento.

Enquanto que, o critério de especialidade¹⁴⁹ é utilizado quando duas normas são incompatíveis, mas uma delas é geral e a outra especial, prevalecendo a segunda.

¹⁴⁶ ROSS, Alf. **On law and justice**. Londres: Oxford, 1958. p. 128-129. Disponível em: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198716105.001.0001/oso-9780198716105>. Acesso em: 16 jan. 2022.

¹⁴⁷ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 91.

¹⁴⁸ *Ibidem*, p. 91-92.

¹⁴⁹ “A situação antinômica, criada pelo relacionamento entre uma lei geral e uma lei especial, é a que corresponde ao tipo de antinomia total-parcial. Isso significa que, quando se aplica o critério da *lex specialis*, não acontece a eliminação total de uma das duas normas incompatíveis, mas somente da parte da lei geral que é incompatível com a lei especial. Por efeito da lei especial, a lei geral caduca parcialmente. Quando se aplica o critério cronológico ou o hierárquico, tem-se geralmente a eliminação total de uma das duas normas”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 97.)

Há casos de antinomias que não podem ser resolvidos com nenhuma destas regras ou que demandam a combinação de duas ou mais regras de solução ao mesmo tempo, por essa razão, Bobbio resolveu distingui-las em antinomias solúveis (aparentes) e insolúveis (reais).

É de se mencionar os casos de antinomia entre duas normas contemporâneas, do mesmo nível hierárquico e de conteúdo geral, que não pode ser resolvida por nenhuma das regras apresentadas anteriormente.

Nesse caso, o intérprete tem a possibilidade de eliminar apenas uma¹⁵⁰ das normas incompatíveis, eliminar as duas¹⁵¹ ou conservar ambas¹⁵², levando em consideração à essência¹⁵³ de cada uma delas para a validade do sistema jurídico.

Quando houver conflito entre os critérios denomina-se antinomia solúvel de segundo grau e, para resolver esse conflito, há outras regras, que foram fixadas por Bobbio, em sua teoria do ordenamento jurídico.

Em caso de conflito entre uma norma anterior-superior, a Constituição, por exemplo, e uma norma posterior-inferior, lei ordinária, visualiza-se um conflito entre o

¹⁵⁰ “No primeiro caso, a operação feita pelo juiz ou pelo jurista chama-se *interpretação ab-rogante*. Mas trata-se, na verdade, de ab-rogação em sentido impróprio, porque, se a interpretação é feita pelo jurista, ele não tem o poder normativo e, portanto, não tem nem poder ab-rogativo (o jurista sugere soluções aos juízes e eventualmente também ao legislador); se a interpretação é feita pelo juiz, este em geral (nos ordenamentos estatais modernos) tem o poder de não aplicar a norma que considerar incompatível no caso concreto, mas não o de expeli-la do sistema”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 100-101.)

¹⁵¹ “O segundo caso, [...], o intérprete poderia ser induzido a considerar que as duas normas contrárias se excluem uma à outra e a considerar que seja lícito colocar a data tanto antes quanto depois da assinatura. [...] Trata-se, como todos podem ver, de uma dupla *ab-rogação*, enquanto no primeiro caso tem-se uma *ab-rogação simples*”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 102.)

¹⁵² “A terceira solução – conservar as duas normas incompatíveis – [...]. É possível sob uma condição demonstrar que não são incompatíveis, que a incompatibilidade é puramente aparente, que a pressuposta incompatibilidade deriva de uma interpretação ruim, unilateral, incompleta ou errada de uma das duas normas ou de ambas. Aquilo a que tende o intérprete comumente não é mais a eliminação das normas incompatíveis, mas, preferencialmente, a eliminação da incompatibilidade. Às vezes, para chegar ao objetivo, introduz alguma leve ou parcial modificação no texto; e nesse caso, tem-se aquela forma de interpretação chamada corretiva. Geralmente, a interpretação corretiva é aquela forma de interpretação que pretende conciliar duas normas aparentemente incompatíveis para conservá-las ambas no sistema, ou seja, para evitar o remédio extremo da ab-rogação”. (In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 102.)

¹⁵³ “É estrito dever do intérprete, antes de chegar à interpretação ab-rogante (pela qual, num primeiro momento, optaríamos), tentar qualquer saída para que a norma jurídica tenha um sentido. Há um direito à existência que não pode ser negado à norma, desde que ele veio à luz”. In: MESSIGONE, F. *Variazioni sul concetto di “renuncia all’prescrizione”*. In: **Riv. Trim. Dir. e Prov. Civ.** n. XI, 1957.

critério hierárquico e o critério cronológico, prevalecendo o critério hierárquico sobre o cronológico”¹⁵⁴.

Entretanto, se o conflito for entre uma norma anterior-especial (lei ordinária específica) e outra posterior-geral (lei ordinária geral), diz que há um conflito entre o critério de especialidade e o cronológico, devendo prevalecer o critério de especialidade.

Por fim, se a antinomia for entre uma norma superior-geral, a Constituição, e uma norma inferior-especial, a CLT, há um conflito entre o critério hierárquico e o de especialidade, para o qual não há uma regra consolidada a ser aplicada, cabendo ao intérprete a análise do caso concreto para definir quais parâmetros serão utilizados.

Se em um dado ordenamento jurídico não devem existir antinomias, a incompatibilidade entre duas normas continua a ser uma falha no sistema e, portanto, deve ser eliminada, uma vez que “a compatibilidade é uma condição necessária para a validade de uma norma jurídica”¹⁵⁵.

A antinomia pressupõe a existência exacerbada de normas, cabendo ao intérprete a supressão daquilo que está em excesso.

A lacuna, ao contrário, pressupõe que existem menos normas do que deveriam existir, por isso, o intérprete acrescentará aquilo que falta.

A atuação do intérprete é fundamental para a preservação da completude¹⁵⁶ do ordenamento jurídico, já que o juiz, por exemplo, é obrigado a julgar todas as controvérsias que se apresentarem ao seu exame, com base em uma norma pertencente ao sistema, de modo que a antinomia ou a lacuna seja resolvida.

Todavia existem situações especiais de conflito em que o intérprete identifica a possibilidade de conservar as duas normas, desde que fique demonstrado que, na verdade, elas não são incompatíveis, ou melhor, que a incompatibilidade é puramente aparente, pois deriva de uma interpretação ruim, unilateral, incompleta ou errada de uma das duas normas ou de ambas.

¹⁵⁴ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 106.

¹⁵⁵ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 110.

¹⁵⁶ De acordo com Bobbio significa dizer que o ordenamento é completo para oferecer ao juiz uma norma capaz de solucionar qualquer lide apresentada.

A resolução da antinomia aparente não exige a eliminação de uma ou outra norma, mas apenas a superação da incompatibilidade, através da hermenêutica, utilizando o que Bobbio chama de interpretação corretiva¹⁵⁷.

A construção teórica de Bobbio para preservação do ordenamento serve de base à análise de compatibilidade da regulamentação do teletrabalho no Brasil com as outras normas que integram o sistema jurídico brasileiro. Serão perscrutadas as normas que tratam de maneira direta ou correlata do teletrabalho cotejando as normas constitucionais com as normas celetistas que regulamentaram o teletrabalho.

E a seguir discutiremos a compatibilidade das leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022 com a Constituição Federal de 1988, especificamente em relação à igualdade insculpida no *caput* do artigo 5º e aos direitos trabalhistas fundamentais consagrados no artigo 7º.

3.2 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988

A norma fundante do ordenamento brasileiro é a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) e os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais nela inscritos foram alçados à condição de direitos sociais fundamentais, não podendo sofrer ameaças e violações, supressões ou eliminações, nem mesmo por Emendas Constitucionais, conforme previsão do §4º do art. 60, da Constituição.

O ponto de partida da análise da compatibilidade do teletrabalho com a Constituição é o princípio da igualdade¹⁵⁸, consagrado no *caput* do art. 5º da CF/88.

Dele se infere que o Estado, quando do cumprimento das normas, deve tratar de maneira igualitária todas as pessoas (em iguais condições), sendo proibida qualquer prática discriminatória ou privilegiada. E a partir dele se considera o tratamento a ser dado aos trabalhadores brasileiros.

A CLT, na condição de norma especial, que regula as relações individuais e coletivas de trabalho, trata de maneira “diferente” direitos e deveres de trabalhadores

¹⁵⁷ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 102.

¹⁵⁸ O princípio da igualdade não exige que o legislador trate todos exatamente da mesma forma, mas também não permite toda e qualquer diferenciação. A partir dessa perspectiva, a intervenção no direito à igualdade ocorre quando se confere tratamento igual a situações essencialmente desiguais ou tratamento desigual a situações essencialmente iguais. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: RT, 2012). In: NOVELINO, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. Salvador: JusPodivm, 2020.

urbanos¹⁵⁹ e **rurais**¹⁶⁰, bem como de trabalhadores do **gênero masculino**¹⁶¹ e **feminino**¹⁶², sem que esse tratamento seja considerado violação ao princípio da igualdade, vez que essa diferença se pauta em diferenças subjetivas que fundamentam o entendimento de igualdade material.

Nesse sentido, ao considerar as especificidades do teletrabalhador, a CLT tampouco viola direta e expressamente o princípio constitucional da igualdade vez que o legislador tratou de maneira individualizada as questões atinentes ao teletrabalho, justificado pelas características desse tipo de labor, assim como fez com os motoristas¹⁶³, professores¹⁶⁴, jornalistas profissionais¹⁶⁵ etc.

Sendo, portanto, o caso de seguir as orientações propostas por Norberto Bobbio, ou seja, reconhecer, numa primeira análise, que não há antinomia real entre os artigos 75-A ao 75-F/CLT e o *caput* do art. 5º, da Constituição, mas somente uma aparente incompatibilidade, que pode ser sanada pela interpretação corretiva¹⁶⁶, levando em consideração os primados do direito do trabalho e a proteção do trabalhador.

Um outro aspecto da constituição a se ponderar é o artigo 7º, principalmente em relação aos incisos IV, VI, XIII, XV, XVI, XXII, XXIII e XXVIII, que abordam, respectivamente sobre o salário mínimo, a irredutibilidade do salário, a duração do trabalho, o descanso semanal remunerado, a remuneração das horas laboradas além da jornada, a redução dos riscos à saúde e à segurança, os adicionais de insalubridade e periculosidade e o seguro contra acidentes além da indenização.

¹⁵⁹ CLT - Art. 73, § 2º: Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

¹⁶⁰ Art. 7º, da Lei nº 5.889/1973: Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

¹⁶¹ CLT - Art.198: É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

¹⁶² CLT - Art. 392: A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

¹⁶³ CLT - Art. 235-C, § 13: Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos

¹⁶⁴ CLT - Art. 319: Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

¹⁶⁵ CLT - Art. 303: A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

¹⁶⁶ Geralmente, a interpretação corretiva é aquela forma de interpretação que pretende conciliar duas normas aparentemente incompatíveis para conservá-las ambas no sistema, ou seja, para evitar o remédio extremo da ab-rogação. In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 102.

O inciso IV do art. 7º da Constituição diz que é direito dos trabalhadores o “salário-mínimo, [...] capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social [...]”, de igual modo, o inciso VI assegura a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Nenhum dos artigos celetistas que regulam o teletrabalho aborda direta ou expressamente questões salariais, nem tampouco prevê a redução do salário, mas o art. 75-D diz que serão previstas em contrato escrito “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura [...], bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado”.

O art. 75-D da CLT não se contrapõe diretamente aos incisos IV e VI do art. 7º da Constituição, vez que não reduz expressamente o salário do teletrabalhador, mas é crível que possa dificultar o acesso ao mínimo existencial, caso as partes celebrem contrato escrito e estabeleçam que os custos com os equipamentos tecnológicos e da infraestrutura sejam do empregado, sem qualquer contrapartida ou reembolso do empregador.

Recorrendo à previsão legal do art. 2º da CLT¹⁶⁷ que atribui ao empregador a responsabilidade pelos riscos da atividade econômica, alinhado ao princípio da proteção do trabalhador, defende-se que o art. 75-D carece de ajustes. Uma das possibilidades seria estabelecer espécie de reembolso ou fixar uma espécie de compensação ou gratificação, de caráter indenizatório, para que o teletrabalhador custeie as despesas com os equipamentos necessários ao teletrabalho. A correção poderia ser tanto legislativa, quanto judicial.

Outro aspecto controverso concerne à duração do trabalho e a remuneração do serviço extraordinário. O art. 7º, inciso XIII da Constituição assevera que é direito dos trabalhadores “a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Por outro lado, o inciso III do art. 62, da CLT anota que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelas normas que tratam da duração do trabalho.

¹⁶⁷ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Percebe-se que no caso a jornada do teletrabalhador não será controlada e, por isso, não estará submetida ao limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, nem terá direito ao repouso semanal remunerado (inciso XV da CF/88) nem à remuneração do serviço extraordinário (inciso XVI da CF/88).

Nesse caso os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho¹⁶⁸ vêm afirmando não haver inconstitucionalidade, já que em situações específicas, o legislador infraconstitucional pode regular situações diferentes sem, contudo, violar o dispositivo constitucional que traz apenas normas genéricas, mas é claro que isso exige algum cuidado.

Em 2008, o Supremo Tribunal Federal¹⁶⁹ tratou de tema semelhante ao julgar Agravo Regimental, expondo que a exceção prevista, no inciso II do artigo 62, da CLT, em relação ao controle de jornada dos empregados ocupantes de cargo de gestão não fere a norma constitucional prevista no artigo 7º, inciso XIII.

Assim, entende-se que o inciso III do art. 62 da CLT é compatível com o ordenamento jurídico porque a contratação por produção ou tarefa possui previsão legal e não confronta as diretrizes constitucionais, vez que não havendo controle da jornada de trabalho não há que se falar em violação aos limites impostos pela Constituição, além do que o trabalho por produção ou tarefa não exige cumprimento de horário de trabalho, posto que o labor desempenhado depende das metas fixadas no contrato, que são remuneradas, independentemente, do cumprimento de uma jornada fixa de trabalho, gerando maior autonomia para o empregado.

Há ainda os incisos XXII, XXIII e XXVIII do art. 7º da Constituição, que asseguram, respectivamente, aos trabalhadores os seguintes direitos: a “redução dos

¹⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 153216-2017.512.0014**. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 6 de novembro de 2019, Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/778957635/arr-15321620175120014/inteiro-teor-778958053?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). **ED-Ag-AIRR 100108116-2016.5.02.0263**. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 12 de julho de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/712948229/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10010811620165020263/inteiro-teor-712948249?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

¹⁶⁹ Recurso. Extraordinário. Inadmissibilidade. Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Agravo regimental improvido. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª Turma). **Recurso Extraordinário 563851 AgR/RS**. Relator: Min. Cezar Peluso, 26 de fevereiro de 2008. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559011>>. Acesso em: 6 dez. 2021.

riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, o “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” e o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

São parâmetros normativos de saúde, higiene e segurança, com o intuito de proibir quaisquer condutas capazes de atingir o equilíbrio do meio ambiente de trabalho¹⁷⁰.

Enquanto o artigo 75-E da CLT limita-se a defender que “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”, atribuindo ao empregado o dever de “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Nesse contexto, entendemos que o texto do artigo 75-E da CLT deve ser alterado, ou corrigido judicialmente, de modo que a responsabilidade pelos danos provocados à saúde e à segurança do teletrabalhador possa ser atribuída ao empregador, conforme previsão constitucional, excetuando-se apenas a culpa exclusiva do empregado¹⁷¹, vez que, da forma como está, a assinatura do termo de responsabilidade pelo empregado pode ser interpretada como exclusão de qualquer dever legal do empregador, inclusive em relação à sua responsabilidade por eventual acidente de trabalho, o que viola direta e expressamente o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Como visto, a regulamentação do teletrabalho aumenta a insegurança jurídica nas relações de trabalho exigindo atuação do legislativo ou do judiciário para encontrar alternativas às antinomias existentes.

Considerando as convenções da OIT que integram o ordenamento jurídico brasileiro é necessário analisar a existência de possíveis conflitos normativos entre a

¹⁷⁰ MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 09 nov. 2021.

¹⁷¹ A culpa exclusiva da vítima se configura quando a conduta do empregado for a única causa para a deflagração do acidente de trabalho. Isso pressupõe que todas as normas legais, contratuais, convencionais e regulamentares foram cumpridas e que o dever geral de cautela foi atendido, restando como causa a conduta da vítima. In: OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 179.

CLT e as referidas normas internacionais, especialmente àquelas que tratam do teletrabalho no âmbito internacional.

3.3 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS CONVENÇÕES DA OIT

Além dos dispositivos constitucionais, que já foram abordadas no tópico anterior, existem normas internacionais, como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Protocolo de San Salvador, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que estabelecem diretrizes e parâmetros sobre as condições de trabalho.

Sob a ótica da teoria do ordenamento jurídico, as normas internacionais¹⁷² fazem parte da ordem interna. Parece-nos interessante anotar, sem nos perder nas discussões sobre status das normas internacionais no ordenamento jurídico interno, que atualmente o entendimento prevalente do STF¹⁷³ (referente ao no julgamento do RE 466.343/SP) é que os tratados internacionais de direitos humanos possuem *status* de emenda constitucional, quando aprovados nos termos do §3º do art. 5º da Constituição, enquanto as demais normas internacionais que versam sobre direitos humanos possuem *status* supralegal.

Concentrando-nos nas convenções da OIT que regulam o trabalho à distância, pareceu-nos igualmente interessante verificar a compatibilidade daquelas com a legislação brasileira.

A primeira controvérsia envolve a duração do trabalho, já que o inciso III do art. 62 da CLT, após a contrarreforma trabalhista, excluiu o teletrabalhador, que presta serviço por produção ou tarefa, do controle de jornada e, sucessivamente, retirou o direito aos descansos, intervalos e adicionais respectivos.

Já na primeira convenção da OIT, adotada pela conferência geral, em sua 1ª sessão, realizada em Washington, em 28 de novembro de 1919, apresentam-se

¹⁷² “Há uma concepção das relações entre ordenamentos estatais e ordenamento da comunidade internacional (o direito internacional), dita concepção monista e do direito internacional, segundo a qual a relação entre direito internacional e direitos estatais é uma relação superior e inferior”. In: BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 155.

¹⁷³ STF. Tribunal Pleno. **RE 466.343/SP**. Rel. Min. Cezar. Julgamento: 05/06/2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021. p. 34.

diretrizes sobre a duração do trabalho na indústria, o que comprova a importância do tema.

Fazendo frente ao que se consideravam ameaças à dignidade do trabalho, o movimento sindical e operário reivindicava uma limitação dessa jornada, que foi fixada pela OIT, tendo como duração máxima, a jornada de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e quatro horas) semanais, nos termos da Convenção nº 1, de 1919.

Em 1935, a OIT atualizou seu entendimento, com a edição da Convenção nº 40¹⁷⁴, recomendando a jornada máxima semanal de 40h (quarenta horas) o que se julgava fundamental para proteger a saúde e oferecer maior segurança aos trabalhadores.

Como visto, a Convenção nº 1 é de 1919 e a Convenção nº 40 é de 1935, e ambas não estão mais em vigor.

No Brasil, somente em 1943, a CLT e, posteriormente, em 1988, a Constituição, estabeleceram 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais como limites da jornada de trabalho.

A preocupação com a duração da jornada de trabalho não é exclusiva da OIT, mas também de outros organismos internacionais, como é o caso da ONU (Organização das Nações Unidas), que estabeleceu no artigo XXIV¹⁷⁵ da Declaração Universal dos Direitos Humanos que “todo ser humano tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

A regra confirma a importância da desconexão.

Outra no mesmo sentido é o artigo 7º¹⁷⁶, alínea ‘d’ do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) que determina que todos os seus Estados-partes reconheçam o direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, especialmente, o “descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”¹⁷⁷.

¹⁷⁴ TST. **Jornada de Trabalho:** conheça as particularidades. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 4 jan. 2022.

¹⁷⁵ ONU. Unicef. **Declaração universal dos direitos humanos**, Paris, 1948. Disponível: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 7 dez. 2021.

¹⁷⁶ BRASIL. **Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais**. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

¹⁷⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. A necessidade do exercício do controle de convencionalidade após as recentes

Assim também as alíneas “e”, “g” e “h” do art. 7º¹⁷⁸, do protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, conhecido como Protocolo de San Salvador¹⁷⁹, promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999.

A promoção de direitos humanos no trabalho significa, em outros termos, parte da garantia da dignidade,. Sob esse prisma, Jailton Macena Araújo¹⁸⁰, ao tratar do dever estatal de proteção, conclui que a prevalência do trabalho decente se torna corolário da dignidade humana do trabalhador.

Mesmo se aquelas convenções da OIT que tratam da limitação da jornada não estejam mais vigentes, não faltam normas internacionais integrantes do ordenamento jurídico brasileiro que confirmam a relação entre limitação da jornada e direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, defendemos que são devidas horas extras mesmo em regime de teletrabalho, desde que comprovado o controle da jornada e o labor além dos limites impostos pela Constituição e pela CLT, e assegurado em qualquer caso o direito à desconexão, conforme interpretação mais protetiva do trabalhador.

Levando em consideração que as normas internacionais mencionadas anteriormente tratam de direitos humanos e integram o ordenamento jurídico brasileiro, defende-se a ideia de que a exceção prevista no inciso III do art. 62 da CLT não conflita diretamente com as normas internacionais, não sendo, portanto, o caso de ab-rogação, já que, neste caso, é possível preservar a existência de ambas as normas, por estar-se diante de incompatibilidade aparente sanável com interpretação corretiva proposta por Bobbio (vide p. 69), uma vez que o teletrabalho por produção ou tarefa não exige controle de jornada.

A flexibilização dos direitos trabalhistas através de negociações individuais ou coletivas é outra discussão que merece análise.

transformações no mundo. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. V. 11, n. 22, Santiago, 2020, p. 87.

¹⁷⁸ Art. 7º do PIDESC: e. Segurança e higiene no trabalho; [...]; g. Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h. Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

¹⁷⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Protocolo de San Salvador**. Disponível: http://cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

¹⁸⁰ ARAÚJO, Jailton Macena. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho**. 2016. 400 fls. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

Como visto anteriormente, às páginas 31-39, os artigos 611-A e 611-B foram introduzidos à CLT pela Lei nº. 13.467/2017, reconhecendo a prevalência do negociado sobre o legislado, e regulando os direitos que podem ser negociados, bem como enumerando as hipóteses que constituem objeto ilícito, caso haja supressão ou redução de direitos.

Considera-se que o parágrafo único do art. 444 da CLT, criou a figura do “trabalhador hipersuficiente”, ou melhor dizendo, o “empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, autorizado a negociar individual e diretamente com seu empregador, sem a intervenção das entidades sindicais, todos os direitos elencados no art. 611-A da CLT.

No âmbito da OIT, a Convenção nº 154 – Fomento à Negociação Coletiva, em vigor no Brasil desde 10 de julho de 1993¹⁸¹, recomenda aos estados-membros a “adoção de medidas adequadas às condições nacionais de estímulo à negociação coletiva”, de modo que esta negociação seja ampliada de maneira progressiva para abarcar “as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores”.

Identifica-se que as alterações legislativas acompanham de um lado o entendimento da OIT, no que tange ao fomento à negociação coletiva, mas de outro ampliam o fomento ao âmbito de negociação individual, que não encontra respaldo na norma internacional.

Mesmo assim, não é possível afirmar que os artigos 444, 611-A e 611-B da CLT conflitam diretamente com as normas da OIT, vez que a Convenção nº 154 converge com a CLT, fomentando a negociação coletiva, muito embora, haja discussão sobre o limite dessa negociação, o que exige a análise de outras normas internas, que serão analisadas posteriormente.

Inclusive, o STF apreciou o Tema de Repercussão Geral nº 1.046, e por maioria, deu provimento ao recurso extraordinário ARE 1121633¹⁸² e, por

¹⁸¹ BRASIL. **Decreto Nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

¹⁸²BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1121633**. Recorrentes: Mineração Serra Grande S.A. e Adenir Gomes da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes.

unanimidade, fixou a tese de que o negociado prevalece sobre o legislado, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, o que justifica a tese defendida de que o fomento à negociação coletiva por si só não conflita com as convenções da OIT, não sendo, por outro lado, ilimitado.

A definição de quem está obrigado a custear as despesas com infraestrutura e equipamentos tecnológicos necessários para o teletrabalho é igualmente controverso em relação às normas internacionais.

O art. 75-D da CLT inovou ao permitir a celebração de contrato escrito entre empregado e empregador para definir “a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura [...], bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado”.

A Convenção nº 95¹⁸³ da OIT – Proteção do Salário, vigente no Brasil desde 25 de junho de 1957, recomenda e direciona os signatários a adotarem medidas capazes de proteger o salário do trabalhador, proibindo descontos não autorizados, exceto, nas “condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral”, conforme item 2 do artigo 8º.

Nesse caso, não há conflito expresso entre o art. 75-D da CLT e a Convenção nº 95 da OIT, vez que a própria convenção ressalva que, se houver legislação nacional, convenção coletiva ou sentença arbitral, autorizando o desconto, não há que se falar em ilegalidade ou incompatibilidade.

Embora seja necessária a delimitação das condições e dos limites dos descontos, o que não foi definido pela legislação brasileira que regulamenta o teletrabalho, o que caracteriza omissão, sanável com a interpretação do caso concreto, conforme as diretrizes da teoria do ordenamento jurídico de Bobbio mencionadas à p. 69.

A mesma possibilidade de compatibilização não parece ocorrer em relação à Convenção nº 177¹⁸⁴ e à Recomendação nº 184, ambas da OIT. Estas normas cuidam do fornecimento dos equipamentos e materiais utilizados para a prestação do serviço em domicílio, também conhecido como *home office*.

Brasília, 4 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em 31 ago. 2022.

¹⁸³ OIT. **CONVENÇÃO OIT nº 95** – Proteção do salário. 25 de jun. 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235184/lang-pt/index.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

¹⁸⁴ OIT. **CONVENÇÃO OIT nº 177** – Trabalho doméstico. 22 de abr. 2000. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 4 jan. 2022.

O artigo 4º da convenção supracitada recomenda que os estados-partes adotem uma política nacional de trabalho domiciliar¹⁸⁵ e promovam igualdade de tratamento entre os trabalhadores de casa e outros assalariados, levando em consideração as especificidades do trabalho doméstico. Este tratamento igualitário deve abranger a proteção à remuneração, entre outros direitos.

Partindo da premissa de que o artigo 2º da CLT impõe ao empregador o dever de assumir os riscos da atividade econômica, incluindo as despesas com infraestrutura e equipamentos, seria possível afirmar que o art. 75-D da CLT conflita com o art. 4º da Convenção nº 177 da OIT, já que não se vislumbra tratamento igualitário entre os teletrabalhadores e os demais empregados, como dito na p. 25 e na p. 71.

A Convenção nº 177 da OIT não se refere especificamente ao teletrabalhador, mas ao trabalhador em *home office*, que são termos correlatos e distintos conforme explicação constante à página 17.

Existem dúvidas também em relação às normas de higiene, saúde e segurança do meio ambiente laboral do teletrabalhador e, por conseguinte, da responsabilidade pela reparação dos danos decorrentes de eventual acidente de trabalho.

O artigo 75-E da CLT diz que é responsabilidade do empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, em relação aos cuidados que devem tomar para eludir doenças e acidentes de trabalho, cabendo ao teletrabalhador o dever de assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Em contrapartida, a Convenção nº 177 e a Recomendação nº 184, da OIT, que tratam do *home office*, estabelecem parâmetros que contradizem a CLT. Primeiro, porque exigem igualdade de tratamento em relação à proteção no campo da segurança e saúde ocupacional (art. 2º) para todos os trabalhadores; segundo, porque exigem a regulamentação, nos estados-membros, das “condições sob as quais determinados tipos de trabalho e o uso de determinadas substâncias podem ser proibidos no trabalho doméstico por razões de segurança e saúde” (art. 7º).

No Brasil, não se considera que a CLT assegura esse tratamento igualitário, assim como não regula as condições limitadoras e proibitivas, o que poderia ser

¹⁸⁵ A Convenção nº 177 da OIT não distingue o *home office*, do trabalho domiciliar e o trabalho no âmbito doméstico, sendo este último diferente do trabalhador doméstico.

considerado conflito aparente, desde que a Convenção nº 177 da OIT tivesse sido ratificada pelo Brasil e estivesse vigente no ordenamento interno.

A referida convenção, entretanto, ainda não foi ratificada pelo Brasil, e por isso tem sua validade questionada pela doutrina¹⁸⁶ e pela jurisprudência¹⁸⁷.

Essa não é a única convenção da OIT que estabelece normas de higiene, saúde e segurança dos trabalhadores.

A Convenção nº 155¹⁸⁸ – Segurança e saúde dos trabalhadores, traça as diretrizes que devem ser adotadas pelos países-membros em relação à proteção do meio ambiente do trabalho, da higiene, da saúde e da segurança do trabalhador.

O artigo 3º da Convenção nº 155 da OIT define sua abrangência, delimitando termos como: trabalhadores¹⁸⁹, local de trabalho¹⁹⁰ e saúde¹⁹¹, ou seja, a aplicabilidade dessa norma atinge todas as pessoas empregadas, que estão sob o controle direto ou indireto do empregador, independentemente do local onde estejam prestando seus serviços, de modo que estejam protegidos de quaisquer elementos físicos e mentais que possam afetar sua higiene, segurança e saúde.

Nesse sentido, a Convenção nº 155 atribui a todo estado-parte o dever de pôr em prática uma política nacional capaz de prevenir os acidentes e os danos à saúde do trabalhador, reduzindo ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (art. 4º¹⁹²).

¹⁸⁶ A teoria dualista defendida por Hans Kelsen. Seguida, com algumas ressalvas, por PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 10ª ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 89-90.

¹⁸⁷ Entendimento do STF quando do julgamento da ADI 1480 – DF e do Agravo Regimental 8279-4, ambos concluídos em 1998.

¹⁸⁸ OIT. **CONVENÇÃO OIT nº 155** – Segurança e saúde dos trabalhadores. 18 maio 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

¹⁸⁹ Art. 3º, b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

¹⁹⁰ Art. 3º, c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador.

¹⁹¹ Art. 3º, e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

¹⁹² Art. 4º — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

O artigo 6º¹⁹³ da Convenção nº 155 confere ao Estado-membro, o dever de delimitar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores e dos trabalhadores.

O Brasil, todavia, estaria caminhando em sentido oposto, ao desregulamentar¹⁹⁴ a legislação mais protetiva através das contrarreformas trabalhistas, precarizando a estrutura dos órgãos responsáveis pela fiscalização dessa política, como ocorreu com a reestruturação do Ministério do Trabalho e a consequente diminuição da estrutura dos órgãos de fiscalização, como as Delegacias Regionais de Trabalho¹⁹⁵.

O legislador brasileiro flexibilizou as responsabilidades do Estado e do empregador, atribuindo exclusivamente ao empregado o dever de observar as normas de saúde e segurança no meio ambiente laboral, nos termos do art. 75-E da CLT.

Quando, por imposição legal, a política nacional de prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador deve levar em consideração: os locais de trabalho, o meio ambiente de trabalho, os equipamentos, os treinamentos, as qualificações, entre outros aspectos, listados no artigo 5º¹⁹⁶ da convenção nº 155.

¹⁹³ Art. 6 da Convenção OIT nº 155: A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

¹⁹⁴ Atendendo aos anseios da globalização financeira e produtiva e ao chamado neoliberalismo ou modelo neoliberal, o Brasil promoveu várias reformas nos direitos sociais, especialmente, na CLT e na legislação previdenciária. POCHMANN, Marcio. **O Trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1999. BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

¹⁹⁵ BRASIL 247. **Governo Bolsonaro muda legislação e esvazia recursos para fiscalização trabalhista**. Disponível em: <https://www.brasil247.com/brasil/governo-bolsonaro-muda-legislacao-e-esvazia-recursos-para-fiscalizacao-trabalhista>. Acesso em: 09 mar. 2023.

¹⁹⁶ Art. 5º da Convenção OIT nº 155: A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho: a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos); b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene; d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional; e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Isso demonstra a preocupação das normas internacionais com a regulamentação nacional de proteção à saúde e à segurança do trabalhador, incluindo, os cuidados preventivos que o Estado, o empregador e o empregado devem ter com o meio ambiente laboral, de modo que os instrumentos e equipamentos de trabalho sejam capazes de eliminar ou diminuir os riscos.

A fim de efetivar a política nacional de prevenção de acidentes e danos à saúde do trabalhador, o art. 11¹⁹⁷ da Convenção nº 155 atribui às autoridades competentes a realização progressiva de algumas tarefas, destacando-se entre elas: “a delimitação da segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho; a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle”.

Foi em sintonia com as orientações da OIT, que o legislador brasileiro atribuiu ao empregador, conforme artigo 75-E da CLT, a responsabilidade pela instrução dos empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto aos cuidados que devem tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho.

¹⁹⁷ Art. 11 da Convenção OIT nº 155: Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

- a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
- b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes;
- c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;
- d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;
- e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo;
- f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

No entanto, o art. 75-E da CLT conflita com os artigos 16¹⁹⁸ e 21¹⁹⁹ da Convenção nº 155 da OIT, quando não cumpre suas determinações, sendo vedado ao Estado-parte diminuir a proteção já conferida aos direitos humanos²⁰⁰.

De acordo com o art. 16 da referida convenção, deve-se exigir do empregador, a garantia da segurança dos locais de trabalho, do maquinário, dos equipamentos, das operações e processos, bem como o fornecimento de roupas e equipamentos de proteção capazes de prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde do trabalhador.

O juiz do trabalho Wolney de Macedo Cordeiro enxerga a necessidade de submeter ao controle de convencionalidade os artigos 75-D e 75-E da CLT, vez que, na visão dele, e nos termos do art. 16 da Convenção 155 da OIT, “é do empregador a integral responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e adoção de medidas que visem à preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores”²⁰¹.

Além disso, nenhuma medida de segurança e higiene do trabalho deve implicar ônus financeiro para os trabalhadores, conforme previsão do art. 21 da Convenção 155 da OIT.

Defendemos que os ônus do negócio não podem ser repassados para o teletrabalhador, tampouco, o empregador pode se eximir de sua responsabilidade quanto aos possíveis danos causados à saúde e à segurança do trabalhador.

A Convenção nº 155 da OIT trata de direitos humanos e foi ratificada pelo Brasil, sua integração ao sistema jurídico se deu desde a sua vigência, iniciada em 18 de maio de 1993, hoje compreendida como norma de *status* supralegal, vez que sua ratificação não seguiu os procedimentos exigidos pelo §3º do art. 5º da Constituição.

¹⁹⁸ Art. 16, item 1 da Convenção OIT nº 155: Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

¹⁹⁹ Art. 21 da Convenção OIT nº 155: As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

²⁰⁰ A vedação ao retrocesso, também chamado de efeito *cliquet* objetiva impedir a violação dos direitos humanos.

²⁰¹ CORDEIRO. Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei no 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios da Organização Internacional do Trabalho. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. (org.) **Controle de Convencionalidade**: temas aprofundados. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 402-403

No caso em tela, a antinomia²⁰² ocorre entre o art. 75-E da CLT e a Convenção nº 155 da OIT.

Com respaldo na teoria do ordenamento, se reconhece um conflito hierárquico como sendo aquele que ocorre entre duas normas, que se encontram em níveis diferentes e são incompatíveis entre si, de modo que prevalece a hierarquicamente superior, *lex superior derogat inferiori*²⁰³.

Por um lado, a CLT, neste caso hierarquicamente inferior à norma internacional, ainda que mais especial e cronologicamente posterior, possibilita a exclusão da responsabilidade do empregador, pelos danos causados em decorrência de acidente de trabalho²⁰⁴, caso o teletrabalhador assine um termo de responsabilidade.

Por outro lado, a Convenção nº 155 da OIT, classificada como norma hierarquicamente superior, de caráter geral e cronologicamente anterior, estabelece os deveres e as responsabilidades do Estado, do empregador e do empregado, no que tange às normas de saúde e segurança do trabalho.

Cabendo ao Estado o dever de pôr em prática uma política nacional capaz de prevenir, eliminar ou diminuir os riscos de acidentes de trabalho; ao empregador, o dever de assegurar a proteção do meio ambiente laboral, incluindo a infraestrutura e os equipamentos de trabalho, além do fornecimento gratuito de todos os instrumentos

²⁰² Nesse sentido: AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Controle de convencionalidade em matéria trabalhista**. Brasília: Venturoli, 2021; PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O art. 8º, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.467/2017: uma reação hermenêutica ao ativismo judicial? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 20-21, jan./mar. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157116/2014_peduzzi_maria_art8lei13467_reacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 jan. 2022; e, SANTOS, Richardy; MOREIRA, Thiago Oliveira; e, DUARTE NETO, Bento Herculano. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista pelos magistrados de 1º grau do tribunal regional do trabalho da 21ª região. **Revista INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ**, v. 4., n. 2., jul./dez. 2021, p. 96-125. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/view/48857>. Acesso em: 21 Jan. 2022.

²⁰³ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 95

²⁰⁴ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 - Art. 19: Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

necessários à prestação do serviço e os equipamentos de proteção do trabalhador; e ao empregado, o dever de seguir as diretrizes e orientações estabelecidas pela lei.

Portanto, resta configurada a antinomia de segundo grau, quando há, na verdade, um conflito entre os critérios utilizados para solucionar as antinomias jurídicas, já que a Convenção nº 155 da OIT é anterior e superior ao artigo 75-E da CLT, prevalecendo, portanto, o critério hierárquico²⁰⁵, ou seja, quando da aplicação no caso concreto, o intérprete deve recorrer à Convenção.

É este o entendimento do STF²⁰⁶ e de juristas especialistas no tema, como Luiz Flávio Gomes e Valerio Oliveira Mazzuoli, que defendem que, “quando o tratado é mais protetivo, a validade da norma internacional é indiscutível, porque ela está complementando a Constituição Federal, especificando um direito ou garantia ou ampliando o seu exercício”²⁰⁷.

Desta forma, entende-se que as normas internacionais representam “proteção de relevo maior, por não se resumir a garantias destinadas unicamente ao trabalhador, mas a todos aqueles que [...] em determinados momentos de maior fragilidade, carecem da atenção da sociedade e do Estado”, conforme lição de Maria Áurea Baroni Cecato²⁰⁸.

Em síntese, a regulamentação do teletrabalho merece alteração ou de interpretação corretiva quando, no caso concreto, implica em contradição às obrigações estatais e/ou do empregador em relação à saúde e segurança do trabalho, já que consistem em conteúdo dos direitos humanos que vedam o retrocesso social e estão protegidos pelas normas internacionais.

²⁰⁵ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 106.

²⁰⁶ Supremo Tribunal Federal (STF). RHC 79.785, rel. Min. Sepúlveda Pertence, assim como voto do Min. Celso de Mello no RE 466.343-SP e no HC 87.585-TO: “Todas as normas internacionais que especificam ou ampliam o exercício de um direito ou garantia constitucional passam a compor (de acordo com a visão do Min. Celso de Mello) o chamado “bloco de constitucionalidade” que é a somatória daquilo que se adiciona à Constituição, em razão dos seus valores e princípios. Na segunda hipótese (o tratado restringe ou suprime ou impõe modificação gravosa ou elimina um direito ou garantia constitucional ou, ainda, é mais aberto ou mais flexível que o direito interno) ficou proclamada (no voto do Min. Celso de Mello) a primazia da Constituição Federal”. In: GOMES, Jesus Tupã Silveira; Schäfer, Gilberto. Da pirâmide à bússola: considerações sobre o princípio *pro homine* (ou *pro persona*) e seu uso na proteção dos direitos humanos. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 22-38, jul./dez. 2017.

²⁰⁷ GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Constituição brasileira e os tratados de direitos humanos: conflito e critério de solução**. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1110801/constituicao-brasileira-e-os-tratados-de-direitos-humanos-conflito-e-criterio-de-solucao>. Acesso em: 6 jan. 2022.

²⁰⁸ CECATO, Maria Áurea Baroni. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. João Pessoa: **Revista Prima Facie**, v. 2, n. 20, a 11, 2012. p. 35.

No âmbito internacional, a OIT possui a Convenção nº. 177²⁰⁹ e a Recomendação nº. 184 que regulamentam o trabalho domiciliar (equivalente ao teletrabalho) de maneira mais protetiva do que a legislação brasileira, entretanto o Brasil ainda não ratificou as referidas normas, o que impossibilita a verificação da sua compatibilidade com o ordenamento brasileiro.

Superada a discussão em relação às normas internacionais, faz-se necessária a análise de possíveis conflitos dentro da própria Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de identificar antinomias entre as normas que estatuem regras gerais para todas as relações individuais e coletivas de trabalho e as normas específicas do teletrabalho.

3.4 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM A PRÓPRIA CLT

As relações de teletrabalho estão regulamentadas, especificamente, no inciso III do art. 62, nos artigos 75-A ao 75-F e no inciso VIII do art. 611-A, ambos da CLT.

O inciso III do art. 62 da CLT limita-se a excluir o teletrabalhador, contratado por produção ou tarefa, das normas de duração e controle da jornada e, sucessivamente, do direito às horas extras, sob a justificativa de que não há controle da jornada de trabalho.

Os artigos 75-A ao 75-F tratam do conceito de teletrabalho, da formalização desse tipo de contrato de trabalho, da responsabilidade pelos custos com equipamentos e infraestrutura, das precauções a serem tomadas no meio ambiente de trabalho e da prioridade a ser conferida aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade.

O inciso VIII do art. 611-A possibilita a celebração de acordos ou convenções coletivas sobre teletrabalho, afirmando que estas negociações prevalecem sobre o legislado.

A duração e o controle da jornada de qualquer tipo de trabalho estão regulados pelos artigos 57 ao 75 da CLT, os quais fixam a duração máxima da jornada diária de trabalho, estabelecem os descansos e intervalos que devem ser concedidos dentro e fora da jornada, diferenciam horário diurno do noturno e asseguram o direito aos respectivos adicionais ou indenizações, nos casos de violação desses limites.

²⁰⁹ OIT. **Convenção nº. 177.** Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 21 abr. 2023.

O art. 58, por exemplo, diz que “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 legislador ordinário fixou a limitação máxima da jornada diária para todos os empregados, exceto, para os casos em que haja outro limite estabelecido, o que não é o caso do teletrabalho, vez que não foram fixados limites para sua jornada.

O art. 66 da CLT assegura o direito ao intervalo interjornada de 11 (onze) horas, contadas a partir do fim da jornada de um dia até o início da jornada do dia seguinte, e não exclui o teletrabalhador dessa condição, desde que comprovado o controle da jornada. Assim como, o intervalo intrajornada nos limites e condições fixadas no art. 71 da CLT.

O descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente, aos domingos, também é um direito de todos os trabalhadores, inclusive, do teletrabalhador.

E caso o empregado urbano execute seu trabalho após às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte, faz jus ao adicional de hora noturna, bem como a redução da hora de trabalho, que passa a ser computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos.

Às fls. 56 quando tratamos dos danos provocados à saúde e à segurança do teletrabalhador, discutiu-se a necessidade de reconhecer o direito à desconexão, para evitar violação dos intervalos, descansos e demais direitos dos trabalhadores.

Portanto, com base na teoria do ordenamento jurídico, é possível afirmar que as normas em comento estão no mesmo nível hierárquico, são específicas, mas ocupam lugar diferente no tempo, já que a regulamentação do teletrabalho ocorreu apenas em 2017, com a Lei nº. 13.467 e, posteriormente, em 2022, com a Lei nº 14.442, enquanto as normas relativas à duração da jornada estão na CLT desde a década de 40.

Levando em consideração, os critérios estabelecidos por Bobbio, em caso de antinomia jurídica entre o inciso III do artigo 62 e os artigos 57 a 75 da CLT, deveria prevalecer a regulamentação do teletrabalho, por ser posterior às normas existentes.

Entretanto, mesmo que esta solução fosse possível, este não seria o resultado lógico da interpretação, uma vez que, esses direitos também estão consagrados na Constituição, o que impossibilitaria a revogação de uma norma constitucional por uma lei ordinária.

O ordenamento jurídico é um sistema, cujas normas estão interligadas e não podem ser analisadas isoladamente, mas em conjunto, em face da completude que possui.

Além disso, as questões pertinentes às relações de trabalho, sempre devem ser analisadas, com base no princípio da norma mais benéfica ao trabalhador²¹⁰. Ainda que o inciso III do art. 62 seja posterior aos outros dispositivos da CLT, os direitos (intervalos interjornada e intrajornada, descanso semanal remunerado, adicional noturno, adicional de horas extras) previstos na consolidação devem prevalecer, pois são mais benéficos ao teletrabalhador.

Essa conclusão deve ser fruto da interpretação corretiva do julgador, que analisando as provas produzidas no caso concreto pode verificar a realidade das condições de trabalho, incluindo a jornada e seus intervalos.

Outro aspecto que merece análise é a possibilidade de celebração de acordos ou convenções coletivas para regular direitos e deveres dos teletrabalhadores, como previsto no inciso VIII do art. 611-A da CLT, vez que a supressão ou redução das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, constituem objeto ilícito, por expressa previsão do inciso XVII do art. 611-B, muito embora o parágrafo único desse mesmo artigo, entenda que as normas sobre duração do trabalho e intervalos não sejam consideradas como normas de proteção da higidez do trabalhador.

A interpretação destas normas deve ser feita a partir da teoria do ordenamento. A análise não pode isolar somente um dos dispositivos, ora permitindo, ora limitando a negociação coletiva sobre teletrabalho.

É preciso lembrar que, a inclusão dos artigos 611-A e 611-B à CLT é resultado das mudanças ocorridas no cenário internacional, em obediência às diretrizes da Convenção nº 154 da OIT, que incentivam o fomento à negociação coletiva, no âmbito interno dos Estados-partes.

O incentivo e a regulamentação dos acordos e convenções coletivas de trabalho são fundamentais para a evolução do direito e da sociedade, mas essa

²¹⁰ “Não obstante tratar-se de hierarquia de normas estáticas, há de se levar em conta também a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, por ter sentido amplo, na concorrência entre normas estáticas, heterônomas. [...] Percebe-se que, apesar de a concorrência ser de fontes estáticas, aplicar-se-á hierarquia dinâmica, quando haverá deslocamento da norma mais favorável em substituição a de menor alcance. Nota-se que não há falar-se em revogação, porque a norma deslocada é válida e faz parte do ordenamento jurídico”. In: LIMA, Patrícia Helena Azevedo. A hierarquia das fontes no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 204. Ano 45. p. 163-170. São Paulo: Ed. RT, agosto 2009. p. 170.

negociação não pode ser ilimitada, vez que os direitos trabalhistas são fundamentais em sua essência, e por isso, muitos deles são indisponíveis²¹¹, não podendo ser suprimidos nem reduzidos, mesmo que haja expressa manifestação do trabalhador.

O art. 611-B da CLT traz um rol de direitos considerados indisponíveis, que não podem ser objeto de negociação. O parágrafo único desse artigo tem gerado controvérsia ao afirmar que as normas sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, e por isso, podem ser livremente flexibilizadas.

Considerando, de maneira isolada, a organização textual da CLT, infere-se que as normas sobre duração do trabalho e intervalos estão no Capítulo II, mais precisamente nos artigos 57 a 75, enquanto as normas sobre Segurança e Medicina do Trabalho estão no Capítulo V, que começa com o artigo 154, o que justificaria a exceção regulada pelo parágrafo único do art. 611-B.

Entretanto, esse caso precisa ser analisado a partir da essência principiológica do direito do trabalho. A legislação trabalhista tem uma razão de existir, e esse objetivo tem ficado cada vez mais distante de ser alcançado. Proteger o trabalhador, por ser hipossuficiente, e oferecer melhores condições de trabalho e normas mais benéficas e protetoras, é o mínimo que se espera de uma sociedade justa e igualitária.

É fundamental reconhecer que mesmo que a limitação máxima da jornada diária e os intervalos necessários para alimentação, descanso, contato social e familiar, prática de outras atividades de lazer, cultura ou esporte, não estejam incluídos no rol das normas de saúde e segurança da CLT, tais direitos são fundamentais para preservar a higidez e a dignidade do trabalhador, não podem ser negociados livremente, sem qualquer proteção.

O intérprete deve analisar o caso concreto e, identificando prejuízo para o trabalhador, deverá declarar a nulidade das cláusulas prejudiciais dos acordos e convenções coletivas, até que sejam alteradas em benefício das partes, o que pode ser entendido como uma interpretação corretiva, em observância ao princípio da igualdade.

Inclusive, este é o entendimento do STF, que é favorável à prevalência do negociado sobre o legislado, desde que os direitos fundamentais sejam preservados, conforme mencionado anteriormente às fls. 78.

²¹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 98.

A discussão sobre os conflitos normativos provocados pela Lei nº 13.467/2017 (contrarreforma trabalhista) e pela Lei nº 14.442/2022 também alcança os artigos 75-C, 75-D, 75-E e 75-F da CLT.

O art. 75-C trata da formalização do contrato de teletrabalho, impondo a obrigação de definir expressamente a adoção dessa modalidade de trabalho, exigindo mútuo acordo para alterar o regime presencial para o teletrabalho, mas permitindo a alteração unilateral, pelo empregador, ao reverter o teletrabalho para o presencial.

Essa alteração unilateral, autorizada pelo parágrafo 2º do art. 75-C, pode provocar prejuízos ao trabalhador, o que é vedado pelo art. 468 da CLT, tendo em vista que “só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Caso o contrato de teletrabalho atribua ao empregado, a responsabilidade pelas despesas com a infraestrutura e equipamentos necessários ao desenvolvimento da atividade, verifica-se a existência de prejuízos ao teletrabalhador, que retornará ao regime presencial, sem qualquer compensação pelos custos desembolsados.

Relembramos que a CLT não obriga o empregador a custear as despesas com a infraestrutura do teletrabalho, entretanto, possibilita ao empregador reverter o teletrabalho para o presencial. Logo, se o empregado adaptou sua casa para o teletrabalho e, de repente, volta para o presencial, ficará no prejuízo.

Em sua obra, Norberto Bobbio, explica que o legislador ordinário delega à “autonomia privada a fixação do modo pelo qual o poder negocial deve ser exercido a fim de produzir consequências jurídicas, e não a matéria sobre a qual deve ser exercido”²¹².

Autorizar a alteração do regime de teletrabalho para o presencial impacta diretamente na matéria, ou seja, nos direitos materiais dos trabalhadores, o que não é permitido pela CLT, nem pela teoria do ordenamento jurídico.

Há, portanto, antinomia jurídica, vez que o artigo 468 da CLT, é uma norma anterior que proíbe a alteração unilateral e a alteração *in pejus*, enquanto o parágrafo segundo do art. 75-C da CLT é norma posterior que permite a alteração unilateral do contrato, sem ressaltar as questões que venham a provocar danos e prejuízos para o teletrabalhador.

²¹² BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 65

Essa antinomia pode ser resolvida pela eliminação do conflito normativo, através da interpretação corretiva, de modo que o intérprete verifique, no caso concreto, se a alteração causa ou não prejuízos ao teletrabalhador.

Situação semelhante envolve o art. 75-D da CLT que concede às partes, o direito de celebrarem contrato escrito de teletrabalho e definirem livremente acerca da 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”.

Em contraponto, o art. 2º da CLT diz que o empregador “assume os riscos da atividade econômica”, de modo que a transferência desta responsabilidade para o teletrabalhador conflita com o ordenamento e com os preceitos basilares do direito do trabalho, mesmo que haja anuência do empregado.

A contraprestação pelo trabalho é o salário, que deve atender às necessidades básicas do trabalhador, conforme previsão constitucional. Qualquer diminuição salarial é vedada pelo ordenamento, seja pela condição hipossuficiente do empregado, seja pelo caráter alimentar do salário.

Nesse sentido, defendemos que o art. 75-D conflita diretamente com os artigos 2º^{213o}, 76²¹⁴ e 462²¹⁵ da CLT, vez que, de um lado, o art. 75-D permite a responsabilização do empregado pelos custos com a infraestrutura e equipamentos; e do outro lado, o art. 2º impõe ao empregador a obrigação de custear e assumir os riscos do negócio, o art. 76 reconhece a importância do salário-mínimo para subsistência do trabalhador, e o art. 462 veda a realização de descontos salariais, exceto nas condições fixadas na CLT.

Assim, identificada a antinomia solúvel, deve-se aplicar os critérios propostos por Bobbio, sendo adequado ao caso, o critério cronológico, ou seja, o art. 75-D, que é posterior aos demais, deve prevalecer.

Entretanto, mesmo que esta seja a solução apresentada pela teoria de Bobbio, não é possível aceitá-la como mais adequada para o caso, vez que permitir a

²¹³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²¹⁴ Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

²¹⁵ Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

eliminação da norma anterior pelo simples fato de existir uma norma posterior, é o mesmo que violar outros princípios e regras basilares do direito, como a regra de que uma lei somente é revogada por outra lei.

A Lei nº 13.467/2017, que incluiu o art. 75-D à CLT, não revogou expressamente os artigos 2º, 76 ou 462 da CLT. A interpretação corretiva deve ser a solução mais justa ao caso, de modo que o julgador analisará o caso concreto e os impactos dessa negociação para empregado e empregador, anulando as cláusulas prejudiciais ou até mesmo propondo um acordo ou reembolso pelos custos, sem eliminar nenhuma das normas conflitantes.

Seguindo esse raciocínio, analisa-se a possível antinomia entre o art. 75-E e os outros artigos da CLT que tratam da saúde e segurança do trabalhador.

O art. 75-E diz que, nos contratos de teletrabalho, “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”, de modo que, após a instrução, “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

A partir da leitura do *caput* deste artigo é possível afirmar que não há antinomia solúvel entre o *caput* do art. 75-E e os outros artigos da CLT.

O *caput* do art. 75-E se limita a impor ao empregador, o dever de instruir seus empregados quanto às precauções a serem tomadas no meio ambiente de trabalho, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Essa orientação, inclusive, já estava prevista, desde 1977, no inciso II do art. 157 da CLT, que diz: “cabe às empresas: [...] II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

O parágrafo único do art. 75-E lança dúvidas quanto à sua integração ao ordenamento jurídico. O texto induz o intérprete a vislumbrar a possibilidade de exclusão da responsabilidade do empregador, em caso de doença ou acidente de trabalho.

A partir do momento que o legislador diz que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”, emerge a expectativa de que o empregador cumpriu sua obrigação pelo simples fato de ter instruído o teletrabalhador quanto aos riscos de acidente e doenças do trabalho.

O capítulo V da CLT trata da segurança e da medicina do trabalho, regulamentando os direitos e deveres referentes às condições de saúde e segurança do trabalho, destacando-se o art. 157²¹⁶ que atribui às empresas a responsabilidade por cumprir e fazer cumprir essas normas protetivas, instruir os empregados, adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

O art. 166²¹⁷ define como sendo obrigação do empregador, o fornecimento aos empregados, gratuitamente, do “EPI 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”.

Os artigos 189²¹⁸ e 193²¹⁹ definem, respectivamente, as atividades insalubres e perigosas, bem como fixam os adicionais devidos, em caso de violação dos limites de tolerância.

Nesse contexto, o parágrafo único do art. 75-E é omissivo quando comparado com os artigos 157, 166, 189 e 193 da CLT, pois ao possibilitar a assinatura de um termo de responsabilidade, sem delimitar os parâmetros deste documento, e sem reafirmar os deveres do empregador quanto à adoção de medidas preventivas, quanto ao fornecimento de equipamento de proteção individual, quanto à obrigação de remunerar as atividades insalubres e perigosas e, quanto à responsabilidade por eventual doença ou acidente de trabalho, entende-se que o legislador agiu, intencionalmente, com o intuito de desregulamentar os direitos trabalhistas conquistados.

²¹⁶ CLT - Art. 157: Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

²¹⁷ 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.

²¹⁸ Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

²¹⁹ Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

A Lei nº 14.442/2022 acrescentou o 75-F à CLT, que por sua vez, assegura “prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou crianças sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”.

Esse artigo pode ser considerado um avanço na legislação e na conquista de direitos dos teletrabalhadores e dos trabalhadores em *home office*, muito embora haja necessidade de ajustes, para ampliar os direitos assegurados, abrangendo os teletrabalhadores que tenham filhos com deficiência, os teletrabalhadores adotantes ou que obtenham guarda judicial, independentemente da idade da criança ou do adolescente, nos mesmos moldes do art. 392-A da CLT, que garante licença-maternidade “à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente”.

Não há que se falar em antinomia jurídica, mas em omissão legislativa, que pode ser resolvida pelo intérprete, no caso concreto, através da interpretação conforme e da interpretação extensiva.

No sistema brasileiro, além da Constituição Federal de 1988, das normas internacionais e da CLT, as normas regulamentadoras, fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cuidam de obrigações e direitos relativos à segurança, à higiene e à saúde no ambiente de trabalho, razão pela qual precisam ser confrontadas com a regulamentação do teletrabalho, a fim de que sejam identificadas possíveis antinomias.

3.5 COMPATIBILIDADE DO TELETRABALHO COM AS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE

As Normas Regulamentadoras (NRs) editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que complementam à CLT, no que tange à segurança e à medicina do trabalho, integram o ordenamento jurídico brasileiro.

As NRs foram elaboradas para garantir trabalho seguro e sadio, através da prevenção de doenças e acidentes de trabalho e, para tanto, estabelecem obrigações, direitos e deveres, que devem ser cumpridos por empregadores e trabalhadores, no meio ambiente laboral.

Na arquitetura Kelseniana, como analisado no tópico específico (às fls. 62), o ordenamento é representado por uma pirâmide, com normas de diferentes e sucessivas posições²²⁰, normas mais importantes acima e menos importantes abaixo.

Nesta perspectiva, as normas regulamentadoras (atos praticados do poder executivo, especificamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego) estão em posição hierarquicamente abaixo das normas constitucionais, dos tratados internacionais de direitos humanos e da própria legislação complementar e ordinária.

Assim, deve-se reconhecer que o poder normativo dos órgãos inferiores é limitado pelo órgão superior que o concedeu.

As normas regulamentadoras não podem extrapolar os limites fixados pela Constituição Federal, pelas normas internacionais e pela CLT, por isso complementam as diretrizes específicas em relação à higiene, à saúde e à segurança do trabalhador.

Em relação ao teletrabalho, verifica-se a existência de uma possível antinomia jurídica entre o art. 75-E da CLT e as Normas Regulamentadoras n.º 5, 6, 9, 15, 16, 17 e 24.

Retomando o contexto do teletrabalho na CLT, destaca-se que o art. 75-E impõe ao empregador o dever de instruir os empregados quanto às medidas preventivas em relação a doenças e acidentes de trabalho, devendo o empregado comprometer-se a segui-las, mediante assinatura de termo de responsabilidade.

As orientações e preocupações, que objetivam a prevenção de doenças e acidentes de trabalho estão previstas nas Normas Regulamentadoras n.º 5, 6, 9, 15, 16, 17 e 24 que versam, respectivamente, sobre: comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA), equipamento de proteção individual (EPI), Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos, antigo programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA), atividades e operações insalubres, atividades e operações perigosas, ergonomia e condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

Discute-se, portanto, se o dever de mera instrução atribuído ao empregador e a obediência do trabalhador em segui-la, previstos no art. 75-E da CLT, conflitam com as orientações fixadas pelas normas regulamentadoras do MTE.

²²⁰ BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6ª. ed. São Paulo: Edipro, 2016. p. 61

A comissão interna de prevenção de acidentes, regulada pela NR 5 - CIPA, tem como objetivo, a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador²²¹.

Nem todas as organizações são obrigadas a ter CIPA, devendo levar em consideração a quantidade de empregados no estabelecimento e o grau de risco da atividade desenvolvida. Mesmo que os teletrabalhadores não prestem seus serviços dentro da sede do empregador, devem ser contabilizados para fins de criação da comissão.

De acordo com a CIPA, o dever de identificar, registrar, acompanhar e adotar normas de prevenção aos riscos à saúde e à segurança do trabalhador é compartilhado entre o empregador e seus empregados, enquanto o *caput* do art. 75-E da CLT possibilita a interpretação de que o dever de seguir estas normas é, exclusivamente, do empregado.

A Norma Regulamentadora nº 6 – Equipamento de Proteção Individual, compila todas as disposições sobre o fornecimento e uso do EPI, bem como as obrigações de empregadores e trabalhadores, regulamentando os artigos 166 e 167 da CLT, que por sua vez tratam do “fornecimento obrigatório e gratuito do EPI aos empregados, adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, capaz de oferecer proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”²²².

Nesse caso, a controvérsia paira sobre a obrigatoriedade de o empregador fornecer, ou não, equipamento de proteção individual, aos teletrabalhadores que estejam expostos a riscos de acidentes de trabalho, já que o art. 75-E da CLT não faz qualquer menção quanto ao fornecimento.

Além disso, o art. 75-D deixa margem para que eventual aquisição de EPI seja de responsabilidade do empregado, que também assume os custos, desde que haja previsão contratual nesse sentido.

A prevenção de riscos é uma preocupação constante e, por isso, a NR 9 – Avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e

²²¹ BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 5 – CIPA**. <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2023.

²²² BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 6 – EPI**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06-atualizada-2022-1.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

biológicos²²³, estabelece os requisitos para a avaliação das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos e fixa a necessidade de subsidiar as medidas de prevenção para os riscos ocupacionais.

O meio ambiente do teletrabalhador pode causar danos à sua saúde e à sua segurança, sendo a empresa obrigada a elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), anteriormente chamado de PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e avaliar os riscos e as medidas preventivas que devem ser adotadas, mesmo que a regulamentação do teletrabalho seja omissa neste aspecto.

As Normas Regulamentadoras 15²²⁴ e 16²²⁵ tratam, respectivamente, das atividades e operações insalubres e perigosas. Estabelecem os limites de tolerância quanto ao tempo de exposição ao agente físico, químico ou biológico, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral. E asseguram a percepção de adicional, incidente sobre o salário, quando os limites de tolerância não forem respeitados.

Dependendo da atividade e do ambiente de trabalho, o tele-empregado pode estar submetido a agentes insalubres²²⁶, principalmente, em relação à luminosidade excessiva, baixa ou alta temperatura, sons intensos, poeira e choque elétrico. Muito embora, não esteja exposto à periculosidade, já que as atividades perigosas²²⁷ estão

²²³ BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 9**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-e-calor.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

²²⁴ BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 15 – Atividades e operações insalubres**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

²²⁵ BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 16 – Atividades e operações perigosas**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-16-nr-16>. Acesso em: 5 jan. 2022.

²²⁶CLT - Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

CLT - Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

²²⁷ CLT - Art. 193: São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

delimitadas no art. 193 da CLT e dificilmente, são realizadas em regime de teletrabalho.

Outra norma regulamentadora importante para o teletrabalho é a de nº 17 que trata da ergonomia. Essa norma estabelece as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao mobiliário²²⁸ dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto²²⁹ no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho²³⁰.

A NR 17 impõe ao empregador o dever de realizar, preliminarmente, avaliação²³¹ ergonômica das condições do meio ambiente de trabalho, a fim de

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

[...]

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

²²⁸ NR 17 - O conjunto do mobiliário do posto de trabalho deve apresentar regulagens em um ou mais de seus elementos que permitam adaptá-lo às características antropométricas que atendam ao conjunto dos trabalhadores envolvidos e à natureza do trabalho a ser desenvolvido.

Sempre que o trabalho puder ser executado alternando a posição de pé com a posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições.

²²⁹ NR 17 - Em todos os locais e situações de trabalho deve haver iluminação, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.

A iluminação deve ser projetada e instalada de forma a evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

Nos locais de trabalho em ambientes internos onde são executadas atividades que exijam manutenção da solicitação intelectual e atenção constantes, devem ser adotadas medidas de conforto acústico e de conforto térmico, conforme disposto nos subitens seguintes.

A organização deve adotar medidas de controle do ruído nos ambientes internos com a finalidade de proporcionar conforto acústico nas situações de trabalho.

O nível de ruído de fundo para o conforto deve respeitar os valores de referência para ambientes internos de acordo com sua finalidade de uso estabelecidos em normas técnicas oficiais.

Para os demais casos, o nível de ruído de fundo aceitável para efeito de conforto acústico será de até 65 dB(A), nível de pressão sonora contínuo equivalente ponderado em A e no circuito de resposta Slow (S).

A organização deve adotar medidas de controle da temperatura, da velocidade do ar e da umidade com a finalidade de proporcionar conforto térmico nas situações de trabalho, observando-se o parâmetro de faixa de temperatura do ar entre 18 e 25 °C para ambientes climatizados.

Devem ser adotadas medidas de controle da ventilação ambiental para minimizar a ocorrência de correntes de ar aplicadas diretamente sobre os trabalhadores.

²³⁰ BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 17 – Ergonomia**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>.

Acesso em: 5 jan. 2022.

²³¹ NR 17 - A avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho pode ser realizada por meio de abordagens qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinação dessas, dependendo do risco e dos requisitos legais, a fim de identificar os perigos e produzir informações para o planejamento das medidas de prevenção necessárias.

promover as adaptações necessárias, conforme as características psicofisiológicas dos trabalhadores, implementando as medidas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho.

Enquanto a NR 17 estabelece deveres para o empregador, o art. 75-E da CLT possibilita a exclusão dessa responsabilidade, o que pode ser considerado como uma antinomia aparente, já que, na verdade, não há normas com comandos conflitantes, mas há uma omissão normativa, que deve ser interpretada de maneira corretiva, baseada na proteção do trabalhador e na vedação do retrocesso.

No mesmo sentido da NR 17, a norma regulamentadora 24²³² sobre condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, estabelece as condições mínimas de higiene e de conforto a serem observadas pelo empregador, no que tange às instalações sanitárias, aos locais para troca e guarda de vestimentas e uniformes, ao local das refeições e ao fornecimento de água potável.

Não há dúvidas quanto à importância de tais normas que traçam as diretrizes e estabelecem os direitos e deveres de empregadores e trabalhadores, em relação à higiene, à saúde e à segurança do meio ambiente do trabalho a serem observadas quando o intérprete estiver diante de um caso concreto.

Mesmo sendo a CLT norma especial, hierarquicamente superior às normas regulamentadoras não é o caso de eliminar nenhuma das normas, já que seus comandos não estão em direção oposta. Entende-se que embora haja “lacuna” no texto do art. 75-E da CLT quanto aos deveres do empregador as normas regulamentadoras acabam preenchendo o vazio à medida que definem estas responsabilidades e fixam penalidades em caso de descumprimento.

Assim, tanto a interpretação corretiva e quanto as normas regulamentadoras podem ficar a serviço dos ajustes em caso de falsos conflitos ou omissões.

Os princípios basilares do direito do trabalho, principalmente, a proteção do trabalhador e a vedação ao retrocesso social são vitais para indicar o sentido a seguir.

Muitas vezes, quando a legislação nacional não oferece indicadores claros ao intérprete, também existe a possibilidade de se recorrer ao direito comparado. Achamos que seria útil observar, no capítulo que se segue, a legislação argentina

²³² BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-24-nr-24>. Acesso em: 5 jan. 2022.

sobre o tema do teletrabalho a fim de averiguar a existência de manifestações normativas capazes de oferecer auxílio ao intérprete brasileiro.

4 ANÁLISE COMPARATIVA: TELETRABALHO NA ARGENTINA E NO BRASIL

Na construção de um bloco regional, como é o caso do Mercosul, a expectativa de criação de um mercado comum, incluindo a livre circulação do trabalho, exige uma etapa de harmonização normativa não apenas na seara trabalhista, com a finalidade de assegurar condições adequadas de concorrência por meio de políticas macroeconômicas e setoriais coordenadas²³³.

No âmbito da legislação trabalhista, que nos interessa aqui, a constituição de um mercado de trabalho único demanda que a legislação ofereça condições de trabalho harmônicas, partindo do reconhecimento de um patamar mínimo de direitos, o que incluiria o teletrabalho.

Dentre os membros que atualmente integram o Mercado Comum do Sul, a Argentina é o estado-parte que mais se assemelha ao Brasil, seja pela extensão geográfico-territorial²³⁴, seja pelo tamanho da população²³⁵ ou pela capacidade econômica auferida pelo PIB²³⁶, razão pela qual delimitou-se o objeto da comparação a este país.

A análise comparativa utilizada é a *lato sensu*, vez que as legislações comparadas pertencem à mesma família jurídica romano-germânica, obedecendo três

²³³ MERCOSUL. **Objetivos do mercosul**, 2023. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercopol/>. Acesso em: 16 jan. 2023.

²³⁴ O Brasil tem 8.510.345,538 km² enquanto a Argentina tem 3.761.274 km². Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/territorio/20591-introducao.html>; <https://www.argentina.gob.ar/pais/poblacion>. Acesso em: 20 abr. 2023.

²³⁵ O Brasil possui, aproximadamente, 213.317.639 milhões de habitantes enquanto a Argentina possui 46.044.703 milhões. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/territorio/20591-introducao.html>; <https://www.argentina.gob.ar/pais/poblacion>. Acesso em: 20 abr. 2023.

²³⁶ O PIB do Brasil, no ano de 2022 foi de R\$ 9,9 trilhões de reais enquanto o da Argentina foi de US\$ 691,65 bilhões de dólares. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/zip.php/>; <https://es.statista.com/estadisticas/1287545/producto-interno-bruto-pib-real-en-argentina/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

etapas: a verificação das similaridades e diferenças; a explicação destas similaridades e diferenças; e, a avaliação dos resultados do estudo.

É importante considerar que o art. 8º da CLT prevê a possibilidade de as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirem, conforme o caso, utilizando o direito comparado como norma integradora ante a falta de disposições legais ou contratuais, o que justifica a análise comparativa das legislações argentina e brasileira.

4.1 MÉTODO COMPARATIVO

A expressão direito comparado tem pelo menos três sentidos principais, conforme lições de Willis Santiago Guerra Filho²³⁷. O primeiro deles se refere à literatura estrangeira nos livros e peças processuais, como se fosse uma fonte do direito nacional, sem a necessária consciência metodológica. No segundo sentido, ocorre a comparação *lato sensu*, ou seja, o estudo comparativo analisa institutos a partir de países que pertencem à mesma família jurídica. Enquanto, no terceiro sentido, surge a comparação *stricto sensu*, que considera o direito de países de famílias diferentes.

Para esta pesquisa, o direito comparado refere-se ao segundo sentido, que é a comparação *lato sensu*, vez que analisa o instituto do teletrabalho, comparando a legislação argentina e a brasileira, que são países pertencentes à mesma família do sistema romano-germânico.

A família jurídica do sistema romano-germânico é aquela que se formou na Europa, onde hoje ainda conserva seu principal centro, mas foi difundida particularmente pela América Latina, grande parte da África, pelos países do Oriente Próximo, Japão e Indonésia. De acordo com René David²³⁸ “esta expansão deveu-se em parte à colonização e em parte às facilidades que, para uma recepção, foram dadas pela técnica jurídica da codificação, geralmente adotada pelos direitos românicos no século XIX”.

²³⁷ GUERRA FILHO, Willis Santiago. Comparative civil procedures Brazil. **Revista de direito comparado**. v. 2, n. 2, p. 329, Belo Horizonte, 1998.

²³⁸ DAVID, René. **Grandes sistemas jurídicos contemporâneos**. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 34.

O direito europeu era essencialmente consuetudinário, logo a criação da família de direito romano-germânica, está ligada ao renascimento que se produz nos séculos XII e XIII no Ocidente europeu²³⁹.

Neste sistema jurídico, as soluções de justiça do direito têm como ponto de partida a lei, enquanto na família anglo americana se pretende o mesmo resultado, utilizando uma técnica que prioriza as decisões judiciais²⁴⁰.

Defendemos a ideia de que o direito comparado não é uma ciência autônoma, mas um método²⁴¹, que pode ser aplicado a todos os campos das ciências sociais e humanas e a todas as disciplinas jurídicas, a fim de verificar alguma hipótese ou para explicar as leis de evolução da humanidade ou do Direito²⁴².

A comparação é um método cuja técnica pode ter como objeto a micro ou a macrocomparação. De acordo com Castro Júnior a microcomparação tem como finalidade “obter e acumular observações parciais de partículas elementares ou microelementos que formam as ordens jurídicas, devendo, contudo, reduzir a multiplicidade de ordens jurídicas, enquadrando-as”²⁴³, enquanto a macrocomparação tem como objeto o estudo de duas ou mais estruturas jurídicas.

Esta pesquisa objetiva realizar a macrocomparação do teletrabalho a partir da análise das estruturas jurídicas da Argentina e do Brasil.

Além de realizar a macrocomparação dos sistemas jurídicos pertencentes à família romano-germânica, esta pesquisa pode ser desenvolvida em três níveis básicos, segundo Ancel, ou seja, o nível da regra de direito, o nível da instituição ou o nível do sistema.

O nível da regra de direito é aquele informativo ou descritivo, em que se cuida de fazer o seu inventário, ou de redigir seu catálogo. Ao nível da instituição, a abordagem ou o método será principalmente técnico, senão mesmo, em alguns casos, tecnicista. Já no nível do sistema, a informação, que havia sido

²³⁹ DAVID, René. **Grandes sistemas jurídicos contemporâneos**. São Paulo: Martins Fontes, 2002. p. 39.

²⁴⁰ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Manual de metodologia do trabalho científico**: como fazer uma pesquisa de direito comparado. Aracaju: Evocati, 2009. p. 59-60.

²⁴¹ Há doutrinadores que defendem ser o direito comparado uma ciência, como é o caso de MEDEIROS, Orione Dantas de. Direito constitucional comparado: breves aspectos epistemológicos. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 47, n. 188, p. 313-332, out./dez. 2010 e DANTAS, Ivo. **Direito Constitucional comparado**: introdução, teoria e metodologia. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

²⁴² CONSTATINESCO, Leotin-Jean. **Tratado de direito comparado**. Tradução: Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 275.

²⁴³ CASTRO JÚNIOR, Osvaldo Agripino de; PAUL, C. C. B. Breves considerações sobre a importância do Direito Comparado e Direito e Desenvolvimento para a proteção dos Direitos Humanos. **Revista de Direito - CESUSC**, v. 1, p. 60-90, 2006.

inicialmente necessária, não é mais suficiente, aplicando-se o método estrutural²⁴⁴.

A análise de direito comparado possibilita identificar normas jurídicas nacionais e estrangeiras que possuem semelhanças e divergências, como é o caso da regulamentação do teletrabalho na Argentina e no Brasil, por isso, seguimos as orientações de Kokkini-Iatridou, Zweigert e Kotz *apud* Erp²⁴⁵, que dividem o processo do estudo comparativo em três estágios, quais sejam: a verificação das similaridades e diferenças; a explicação destas similaridades e diferenças; e, a avaliação dos resultados do estudo.

Realizar a comparação “entre sistemas e institutos, bem como avaliar o desenvolvimento e aproximação das legislações ou instituições jurídicas de diversos países²⁴⁶” é capaz de formar um novo direito positivo contemporâneo.

Há um rol de finalidades a serem alcançadas com o direito comparado, desde o confronto de teorias e doutrinas jurídicas, como seus conceitos, classificações, interpretações, correlações e generalizações, passando pelo conhecimento da natureza e evolução histórica das instituições do direito, pela importância na descoberta e formulação de princípios comuns, até o fornecimento de bases jurídicas e conclusões científicas, a partir da experiência nacional e internacional, com o objetivo de aperfeiçoar os diferentes sistemas jurídicos, conforme lições de Serrano²⁴⁷.

Um dos objetivos do método comparativo é o de aperfeiçoar o direito nacional, já que a partir da análise realizada é possível identificar os pontos de melhoria da legislação interna e a partir disso desenvolver técnicas interpretativas capazes de sanar os vícios ou lacunas normativas, ou dependendo do caso, “serve para ensejar reformas legislativas²⁴⁸”.

²⁴⁴ ANCEL, Marc. **Utilidade e métodos do direito comparado**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1980. p. 119.

²⁴⁵ ERP, J. H. M., Van. European private law: postmodern dilemmas and choices. Towards a method of adequate comparative legal analysis. **Electronic journal of comparative law**, v. 3.1, ago. 1999. Disponível em: <http://www.ejcl.org/31/art31-1.html>. Acesso em: 10 out. 2020.

²⁴⁶ SERRANO, Pablo Jiménez. **Como utilizar o direito comparado para a elaboração de tese científica**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 34.

²⁴⁷ SERRANO, Pablo Jiménez. **Como utilizar o direito comparado para a elaboração de tese científica**. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 36.

²⁴⁸ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Manual de metodologia do trabalho científico**: como fazer uma pesquisa de direito comparado. Aracaju: Evocati, 2009. p. 21.

4.2 TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO ARGENTINA

Na Argentina, o teletrabalho é regulado pela Lei nº 27.555/2020, pelo Decreto nº 27/2021 e pela Resolução Ministerial nº 54/2021.

A Lei Argentina nº 27.555/2020, em vigor desde 1º de abril de 2021, foi regulamentada pelo Decreto nº 27/2021 e pela Resolução Ministerial 54/2021, responsável pela criação do Regime Jurídico do Contrato de Teletrabalho incorporando o Título III “das modalidades do contrato de trabalho” ao Regime de Contrato de Trabalho aprovado pela Lei nº 20.744/1976.

A Argentina havia ratificado a Convenção nº 177 da OIT²⁴⁹, há quase 20 anos, através da Lei nº 25.800/03²⁵⁰, mas em seu ordenamento não havia nenhuma norma específica sobre o teletrabalho²⁵¹.

A regulamentação do teletrabalho na Argentina se deu como resposta ao período de isolamento social decorrente da pandemia da COVID-19.

A Lei Argentina nº 27.555/2020 foi submetida à discussão no parlamento, de modo que empregadores, empregados, representantes sindicais das categorias econômica e profissional puderam opinar e aprovada com uma margem apertada de votos favoráveis, principalmente porque o setor econômico e produtivo, detentor dos fatores de produção, não era favorável à aprovação da lei, sob o argumento de que essa regulamentação traria dificuldades podendo até mesmo sua inviabilizar o teletrabalho.

Para os empregadores, a aplicação das novas disposições colocaria em risco algo que estava dando certo antes da regulamentação, a inovação legislativa não traria nenhum benefício, mas apenas incorporaria burocracia e dificuldades para implementação²⁵².

²⁴⁹ OIT. **Convenção do Trabalho Domiciliar**. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 02 mar. 2023.

²⁵⁰ BRASIL. **Lei nº 25.800/03**. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁵¹ Marco normativo informado pelo Governo Federal Argentino. Disponível em: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁵² TERRILE, Sofía. **Teletrabajo**: Las empresas creen que la ley implica el fin de la modalidad. In: La Nacion, edição de 31.07.2020. Disponível em: <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/teletrabajo-los-puntos-mas-polemicos-ley-segun-nid2394362/?outputType=amp>. Acesso em: 26 out. 2022. GRIMALDI, Ignacio. **Argentina aprueba ley del teletrabajo**: los 5 puntos clave. CNN, edição do dia 30 jul. 2022. Disponível em: <https://cnnespanol.cnn.com/2020/07/30/argentina-aprueba-ley-del-teletrabajo-los-5-puntos->

A câmara de comércio da Argentina emitiu comunicado discordando de alguns pontos aprovados pela legislação, principalmente aqueles que poderiam encarecer os custos do teletrabalho.

A utilização do teletrabalho como mecanismo para a redução dos custos do negócio, bem como para a flexibilização dos direitos trabalhistas, é criticada por Benítez Sierra.

A autora afirma que “a concepção do teletrabalho é mais pragmática, passando a ser considerada como um instrumento de flexibilização trabalhista que permite às empresas terceirizar e reduzir seus custos fixos”²⁵³, de modo que a preocupação com a modernização dos contratos e dos regimes de trabalho não é a verdadeira preocupação do legislador.

A confederação argentina das médias empresas também enviou nota ao Presidente da República e ao chefe do gabinete de ministro, a fim de manifestar preocupação com a sanção da lei, especialmente quanto à desconexão, pois de acordo com a visão da confederação, esse direito seria muito rígido e não permitiria adaptações, principalmente em situações extraordinárias quando o empregador mantivesse, por necessidade ou urgência, contato com o empregado²⁵⁴.

Mesmo assim, com o país dividido, a lei foi aprovada, com o conceito de teletrabalho no artigo 102 bis da Lei nº 20.744/1976, alterado pelo 2º da lei argentina nº 27.555/2020, como “a realização de atos, execução de obras ou prestação de serviços, total ou parcialmente na casa da pessoa que trabalha, ou em locais diferentes do estabelecimento do empregador, mediante o uso de tecnologias de informação e comunicação”²⁵⁵.

clave/#:~:text=(CNN%20Espa%C3%B1ol)%20%2D%2D%20Oficinas%20vac%C3%ADas,propici%C3%B3%20el%20%E2%80%9Chome%20office%E2%80%9D.. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁵³ Tradução livre. No original: “la concepción del teletrabajo es más pragmática, llegándose a considerar como un instrumento de flexibilidad laboral que permite la externalización de las empresas y la reducción de sus costes fijos”. In: SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, p. 327.

²⁵⁴ MEDRADO, Paloma. Teletrabalho no direito comparado: Brasil e Argentina. In: **Revista Percurso**. Anais do X CONBRADEC (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania), vol.06, nº.37, Curitiba, 2020. pp. 298-320. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5326>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁵⁵ Tradução livre. No original, o artigo 1º do Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=341093>. Acesso em: 13 mar. 2023.

A legislação argentina define o teletrabalho a partir do local da prestação de serviço e a utilização dos meios telemáticos de informação e comunicação.

A Comissão de Teletrabalho constituída pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social da Argentina, ratifica o conceito legal de teletrabalhador definindo-o como “todo trabalhador que trabalhe em local fixo ou temporário, desempenhando suas tarefas total ou parcialmente fora do âmbito produtivo do contratante, utilizando meios telemáticos em qualquer de suas fases”²⁵⁶.

O teletrabalho deve ser exercido fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, e o empregado precisa utilizar como ferramentas ou instrumentos de trabalho as tecnologias de informação e comunicação.

O art. 3º da lei reconhece a igualdade de direitos entre os teletrabalhadores e as outras modalidades de trabalho, ou seja, “as pessoas que trabalham contratadas nesta modalidade gozarão dos mesmos direitos e obrigações que os trabalhadores do regime presencial, inclusive a remuneração, atribuindo poderes às normas coletivas para disciplinar situações híbridas”²⁵⁷.

A legislação apenas complementa o artigo 14 da Constituição argentina que garante ampla proteção aos empregados em matéria de remuneração e de condições gerais, protegendo a dignidade e assegurando a equidade na qualificação das condições de atuação²⁵⁸.

²⁵⁶ Tradução livre. No original: “Se considera tele-empleado a todo trabajador que trabaje en un lugar fijo o temporal, realizando sus tareas en forma total o parcial fuera del ámbito productivo del contratante, utilizando en alguna de sus fases medios telemáticos”. Ver LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, Maria Marta. Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad: Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires. Disponível em: <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2022.

²⁵⁷ Tradução livre. No original, o artículo 3º- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirán bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

²⁵⁸ Constituição Argentina, Art. 14: “O emprego em suas diversas formas gozará da proteção das leis que assegurarão ao trabalhador: condições dignas e equitativas de trabalho, jornada limitada, descanso e férias remuneradas, retribuição justa, salário mínimo, igualdade de remuneração por igual tarefa, participação nos lucros, com controle da produção e colaboração com a diretoria das empresas, proteção contra a despedida arbitrária, estabilidade do empregado público, organização sindical livre e democrática reconhecida pela simples inscrição em registro especial.” (Tradução livre. Texto integral da **Constituição argentina** disponível em <<https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/10092>>. Acesso em: 26 out. 2022).

O art. 4º da referida lei exige “a celebração de acordo prévio e escrito quanto à jornada de trabalho, respeitando os limites legais e convencionais vigentes”²⁵⁹.

O legislador está preocupado com a duração da jornada de trabalho, a fim de impedir a conexão do empregado fora da jornada habitual de trabalho.

O direito à desconexão digital encontra-se previsto no artigo 5º da legislação argentina assim elaborado:

Art. 5º - Direito de o teletrabalhador não ser contactado e desconectar-se de dispositivos digitais e/ou de tecnologias de informação e comunicação, fora de seu dia de trabalho e durante os intervalos inter e intrajornadas, sendo proibida qualquer punição pelo empregador, caso o trabalhador faça uso desse direito.

O empregador não pode exigir do teletrabalhador a realização de tarefas, nem pode enviar comunicações, por qualquer meio, fora dos dias e horários de trabalho previamente definidos na celebração do contrato²⁶⁰.

A desconexão visa proteger a saúde e segurança do trabalhador, por isso assegura a fixação de jornada de trabalho e estabelece limites para a comunicação ou conexão do empregador com o empregado dentro dessa jornada.

Além do direito à desconexão, a lei argentina nº 27.555/2020 prevê em seu artigo 6º:

Art. 6º - A possibilidade de os teletrabalhadores agendarem horários ou até mesmo interromperem sua jornada de trabalho para oferecer assistência específica às pessoas idosas, às pessoas com deficiência ou aos menores de treze anos de idade, que estejam sob a sua responsabilidade, de modo que qualquer ato, conduta, decisão, retaliação ou impedimento proveniente do empregador que infringir estes direitos será presumidamente discriminatório, além disso, pode haver negociação coletiva para assegurar o exercício deste direito sem comprometer as obrigações laborais²⁶¹.

²⁵⁹ Tradução livre. No original, o artículo 4º- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

²⁶⁰ Tradução livre. No original, o artículo 5º- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

²⁶¹ Tradução livre. No original, o artículo 6º- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión,

A norma argentina se preocupa com os cuidados especiais que alguns membros do núcleo familiar necessitam no dia-a-dia, seja pela idade (menores de 13 anos ou idosos), seja pela condição atípica da pessoa com deficiência, assegurando direitos sociais fundamentais.

Os artigos 7º e 8º da referida lei protegem a autonomia da vontade das partes e autorizam

Art. 7º - A alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho e vice-versa, desde que o trabalhador manifeste sua intenção de maneira voluntária e por escrito, exceto em casos de força maior, quando o empregador pode promover a alteração sem a anuência do empregado²⁶².

Art. 8º - O teletrabalhador pode reverter sua escolha para retornar ao trabalho presencial, situação que obrigará o empregador a inseri-lo no estabelecimento em que trabalhava anteriormente ou no mais próximo da sua casa, a menos que haja movimentos que justifiquem a impossibilidade de satisfazer tal dever²⁶³.

As partes devem ter condições de igualdade para fixar a modalidade de teletrabalho, assim como para revertê-la, de modo que o empregador somente pode realizar qualquer alteração unilateral em caso de força maior devidamente justificada.

E caso o trabalhador decida retornar ao trabalho presencial, o empregador deverá alocá-lo no estabelecimento que trabalhava antes de iniciar o teletrabalho ou em outro estabelecimento próximo da sua casa, de modo que a alteração não implique prejuízos ou gastos excessivos para o empregado.

represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

²⁶² Tradução livre. No original, o artículo 7º- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

²⁶³ Tradução livre. No original, o artículo 8º- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Caso a modalidade de teletrabalho tenha sido acordada no início da contratação, eventual mudança para a modalidade presencial dependerá das diretrizes estabelecidas em negociação coletiva.

O não cumprimento dessas obrigações será considerado violação dos direitos trabalhistas, e em caso de recusa do empregador, o teletrabalhador tem o direito de considerar rescindido indiretamente o contrato de trabalho ou atuar para a restauração das condições devidamente modificadas.

Isto significa que o descumprimento da obrigação acarreta a violação do dever de ocupação, nos termos do art. 78 da Lei do Contrato de Trabalho, ensejando o recebimento de salários, mesmo se não forem prestados serviços. A negativa do empregador dá margem à configuração de causa a amparar a despedida indireta, equivalente à rescisão indireta brasileira, pondo fim ao contrato.

O art. 9º da lei argentina diz que

Art. 9º - O empregador deve fornecer os equipamentos (*hardwares* e *softwares*) e ferramentas de trabalho, bem como o suporte necessário para o desempenho das tarefas, assumindo os custos com a instalação, a manutenção e os reparos, ou a compensação pelo uso de ferramentas pessoais do trabalhador. A compensação seguirá as diretrizes estabelecidas em norma coletiva de trabalho²⁶⁴.

Os custos do teletrabalho são do empregador, a quem cabe os ônus pela aquisição, instalação, manutenção, reparos ou pela compensação, caso o trabalhador utilize seus instrumentos e/ou ferramentas pessoais, conforme previsão nas normas coletivas.

Nesse caso, o teletrabalhador não assume qualquer despesa, nem mesmo em caso de desgaste normal das ferramentas ou instrumentos de trabalho, mas tem a responsabilidade pela utilização correta dos equipamentos fornecidos pelo empregador, além de não os ceder a terceiros, conforme previsão do art. 9º da Lei nº 27.555/2020:

Art. 9º - O teletrabalhador será responsável pelo uso correto e pela manutenção dos elementos e ferramentas de trabalho fornecidos pelo empregador, garantindo que estes não sejam utilizados por pessoas alheias

²⁶⁴ Tradução livre. No original, o artículo 9º- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

ao contrato de trabalho, muito embora, em hipótese alguma será responsável pelo desgaste normal resultante do uso ou do transcurso do tempo²⁶⁵.

O legislador também prevê, no artigo 9º, que, em caso de dano, quebra ou desgastes dos equipamentos necessários ao trabalho, e que, por esta razão, impeçam ou dificultem a execução das atribuições do empregado, deve o empregador providenciar o reparo ou a substituição, e o tempo necessário para o conserto será considerado tempo à disposição e, portanto, deve ser remunerado.

Art. 9º - Em caso de dano, quebra ou desgaste nos elementos, instrumentos e/ou meios tecnológicos que impeçam o cumprimento de tarefas, o empregador deve providenciar sua substituição ou reparo para viabilizá-lo. O tempo necessário para o conserto não afetará a remuneração habitual do teletrabalhador²⁶⁶.

Neste sentido, o art. 10 da lei argentina assegura ao teletrabalhador o direito à indenização material, nos termos fixados pelas normas coletivas, caso haja aumento, em seu domicílio, enquanto local de trabalho, dos gastos pessoais com conectividade e consumo de outros serviços, como água, energia elétrica, etc.

Em outras palavras, o art. 10 infere que

Art. 10 - A pessoa que trabalhe na modalidade de teletrabalho terá direito a uma compensação pelos gastos mais elevados em conectividade e/ou consumo de serviços que tenha de suportar. A referida remuneração funcionará de acordo com as diretrizes estabelecidas no dissídio coletivo, e estará isenta do recolhimento do imposto de renda previsto na Lei 20.628 (t. o. 2019) e suas alterações²⁶⁷

A compensação pelos gastos é chamada de remuneração, mas equivale à verba de natureza indenizatória, vez que estará isenta do recolhimento do imposto de

²⁶⁵ Tradução livre. No original, o artículo 9 - La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

²⁶⁶ Tradução livre. No original, o artículo 9 - En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

²⁶⁷ Tradução livre. No original, o artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

renda, não havendo clareza quanto aos reflexos das contribuições fundiárias e previdenciárias.

A lei Argentina também se preocupou com os custos de formação do empregado. Nos termos do art. 11 da Lei nº 27.555/2020:

Art. 11 - O empregador deve garantir a correta formação dos seus dependentes nas novas tecnologias, disponibilizando cursos e ferramentas de apoio, tanto online como presenciais, que permitam uma melhor adaptação das partes a esta modalidade de trabalho. Não implicará uma carga de trabalho maior. Pode ser realizada em conjunto com a entidade sindical representativa e o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social da Nação²⁶⁸.

Considerando que nem todos os trabalhadores têm qualificação para atuar na modalidade de teletrabalho, a legislação argentina impôs ao empregador o dever de capacitar seus empregados permitindo melhor adaptação ao teletrabalho. Os cursos de qualificação devem ser ofertados em parceria com as entidades sindicais e com o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social e não podem implicar aumento da carga horária de trabalho.

Em relação aos direitos coletivos, o artigo 12 da lei argentina reconhece que “as pessoas que trabalham na modalidade de teletrabalho gozarão de todos os direitos coletivos e serão considerados, para efeito de representação sindical, como parte do conjunto dos que trabalham presencialmente”²⁶⁹, por isso, gozam dos mesmos direitos que os outros trabalhadores.

A representação sindical será exercida pela entidade cuja sede coincide com o local de lotação do trabalhador, conforme previsão do art. 13:

Art. 13 - A representação sindical será exercida pela associação sindical da atividade onde presta serviços, nos termos da Lei 23.551. As pessoas que trabalhem nesta modalidade devem ser anexadas pelo empregador a um centro de trabalho, unidade produtiva ou área específica da empresa para efeito de eleger e ser eleito, para integrar os órgãos da associação sindical²⁷⁰.

²⁶⁸ Tradução livre. No original, o artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implica una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

²⁶⁹ Tradução livre. No original, o artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial.

²⁷⁰ Tradução livre. No original, o artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley

A legislação objetiva assegurar o exercício da liberdade sindical tanto no aspecto da livre associação quanto à legitimidade de representação, inclusive, por meio do direito de votar e ser votado.

A fim de assegurar proteção ao teletrabalhador, o art. 14 da lei argentina atribui ao Estado a competência pela edição das normas de higiene e segurança, nos seguintes termos:

Art. 14 - As autoridades editarão as regras relativas à higiene e segurança no trabalho com o objetivo de proporcionar proteção adequada a quem trabalha em regime de teletrabalho. O controle do cumprimento deste regulamento deve ter a participação sindical. Da mesma forma, a autoridade fiscalizadora determinará a inclusão das doenças decorrentes desta modalidade de trabalho na lista prevista no art. 6º, § 2º, da lei 24.557. Os acidentes ocorridos no local, dia e por ocasião do teletrabalho, são considerados acidentes presumidos nos termos do art. 6º, § 1º, da lei 24.557²⁷¹.

O Estado revela poder de estabelecer normas capazes de assegurar proteção adequada àqueles que trabalham sob a modalidade de teletrabalho, cabendo às entidades sindicais o dever de acompanhar o seu cumprimento.

A referida norma presume como acidentes de trabalho aqueles que ocorrem no local, dia útil e por ocasião do teletrabalho, cabendo à autoridade competente a inclusão de doenças causadas por esse tipo de trabalho dentro da lista prevista no artigo 6º, parágrafo 2º, da Lei Argentina nº 24.557, responsável pela classificação das doenças ocupacionais e/ou laborais.

O legislativo argentino também se preocupou com a privacidade, a vida íntima e a intimidade do teletrabalhador e de sua casa ao exigir a participação sindical quando o empregador utilizar sistemas de controle para proteger sua propriedade e suas informações confidenciais e sigilosas manuseadas pelo trabalhador, conforme artigo 15 da lei nº 27.555/2020:

23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.

²⁷¹ Tradução livre. No original, o artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la ley 24.557.

Art. 15 - Os sistemas de controle destinados a proteger os bens e informações de propriedade do empregador devem contar com a participação sindical, a fim de resguardar a privacidade da pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho e a privacidade de seu domicílio²⁷².

De igual modo, o art. 16²⁷³ da legislação argentina assegura a proteção dos dados e das informações trabalhistas, vez que

Art. 16 - O empregador deve tomar as medidas correspondentes, especialmente no que diz respeito ao *software*, para garantir a proteção dos dados utilizados e tratados pela pessoa que trabalha na modalidade de teletrabalho para fins profissionais, não podendo utilizar *software* de vigilância que viole a sua privacidade.

A vida íntima, a intimidade e a privacidade são direitos fundamentais do empregado²⁷⁴, por isso, a legislação argentina proíbe a utilização de *software* espião, ao mesmo tempo que obriga o empregador a adotar medidas capazes de proteger os dados pessoais, utilizados e tratados pelo teletrabalhador.

A lei argentina contempla ainda a possibilidade do teletrabalho além dos limites territoriais do país da sede, por isso, o art. 17 da lei argentina assevera que

Art. 17 - No caso de prestações de teletrabalho transnacional, aplicar-se-á ao respectivo contrato de trabalho a lei do local de execução das tarefas ou a lei do domicílio do empregador, consoante a que for mais favorável para o trabalhador.

No caso de contratação de estrangeiro não residente no país, será necessária autorização prévia da autoridade solicitante. As convenções coletivas, de acordo com a realidade de cada atividade, devem estabelecer um limite máximo para essas contratações²⁷⁵.

²⁷² Tradução livre. No original, o artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

²⁷³ Tradução livre. No original, o artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

²⁷⁴ ARESE, César. Historias de la vida privada em teletrabajo. **Rubinzal Online**. Disponível em: <https://www.rubinzalonline.com.ar//index.php>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁷⁵ Tradução livre. No original, o artículo 17 - Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Neste caso, a nacionalidade do empregado pode ser inclusive diversa da do empregador.

Nessa situação, a legislação argentina assegura a aplicação da norma mais favorável ao empregado, de modo que, no caso concreto, poderá ser utilizada tanto a lei do local de execução das tarefas quanto a lei do domicílio do empregador.

No processo de contratação de teletrabalhador estrangeiro não residente no país, o art. 17 da Lei nº 27.555/2020 exige a autorização da autoridade solicitante e atribui aos entes sindicais o poder de normatizar, por meio de convenções coletivas de trabalho, o limite máximo de contratações de teletrabalhadores estrangeiros.

De acordo com o art. 18, caberá ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridad Social a regulamentação das condições de teletrabalho, no prazo de 90 dias. Ao Ministério em questão compete registrar os empregadores que adotarem o teletrabalho, informando *softwares* ou plataformas utilizadas, dados atualizados mensalmente e enviados aos sindicatos, além do que eventuais inspeções ao local de teletrabalho devem ser previamente autorizadas pelo trabalhador.

Art. 18 - O Ministério do Trabajo, Empleo y Previdencia Social da Nación será o órgão fiscalizador desta lei, devendo expedir a respectiva regulamentación no prazo de 90 (noventa) días. No âmbito da sua competencia, as empresas que desarrollen esta modalidad deben ser cadastradas, credenciando o software ou plataforma a ser utilizado e a lista de personas que realizan esas tareas, que debe ser informada antes de cada registro realizado o mensualmente. Essas informações devem ser encaminhadas à organização sindical competente. A fiscalización do cumplimiento das disposiciones legales e convencionales relativas às tareas ejercidas na modalidade de teletrabajo será ejercida de acuerdo com o disposto no Título III - Capítulo I, sobre inspección do trabajo da Lei 25.877 e suas alterações. Qualquer fiscalización por parte da autoridade fiscalizadora, se necesaria, deve ter autorización prévia do trabalhador²⁷⁶.

²⁷⁶ Tradução livre. No original, o artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III – capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

O dispositivo possui o mérito de impor o dever de documentar o regime especial de trabalho, focando na segurança e na transparência. Amplia de modo objetivo o conhecimento sobre a realidade dos trabalhadores atuantes fora da sede do empregador, integrando-os à categoria²⁷⁷.

Por fim, os artigos 19 e 20 da legislação argentina que regulamenta o teletrabalho tratam de questões formais que não interessam para o desenvolvimento desta tese, razão pela qual não serão abordadas nem comparadas com a legislação brasileira.

4.3 SEMELHANÇAS E DIFERENÇAS ENTRE A LEI ARGENTINA Nº 27.555/2020 E A CLT

Tanto no Brasil, regulado por modificações introduzidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022 quanto na Argentina, pela Lei nº 27.555/2020, pelo Decreto nº 27/2021 e pela Resolução Ministerial nº 54/2021 a regulamentação do teletrabalho é recente.

O Brasil alterando a CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e a Argentina modificando o Regime de Contrato de Trabalho (Lei nº 20.744/1976).

A primeira diferença envolve a nomenclatura, vez que a legislação argentina se refere a “contrato de teletrabalho”, enquanto, no Brasil, o art. 75-A da CLT usa o termo regime. A divergência, entretanto, não acarreta efeitos práticos ainda que os termos contrato e regime assumam significados diversos²⁷⁸.

Tampouco há diferença substancial entre o conceito de teletrabalho na legislação argentina e brasileira.

As diferenças começam a surgir no conteúdo, primeiramente em relação à negociação coletiva, favorecida pelo Brasil, nos termos do §9º do 75-B, do §1º do 75-C e do inciso VIII do 611-A, ambos da CLT, o que difere do artigo 2ª da lei argentina.

Apesar de, tanto a Argentina quanto o Brasil seguirem a orientação da OIT quanto ao incentivo às negociações coletivas, a legislação argentina limita esta

²⁷⁷ KROST, Oscar. Teletrabalho no direito argentino: comentários sobre a lei nº 27.555/20. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 243, p. 11-13, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6923>. Acesso em: 26 out. 2022.

²⁷⁸ KROST, Oscar. Teletrabalho no direito argentino: comentários sobre a lei nº 27.555/20. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 243, 2020, p. 1-13. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6923>. Acesso em: 26 out. 2022

atuação, enquanto, no Brasil, amplia-se sobremaneira a negociação coletiva e individual.

Em relação ao direito coletivo, o Brasil vem alterando a legislação para diminuir a atuação dos sindicatos dos trabalhadores, como se deu em relação à desvinculação da obrigatoriedade da contribuição sindical anual²⁷⁹, bem como pela facilitação da celebração de acordos individuais²⁸⁰, sem a participação das entidades de classe.

Na Argentina, por sua vez, a mesmo com a valorização da negociação coletiva e a participação dos sindicatos na regulação de questões não disciplinadas há maior cautela divergindo do direito brasileiro, que permite, inclusive, a negociação individual, limitada aos trabalhadores considerados hipersuficientes nos termos do parágrafo único do art. 444 da CLT e aos direitos elencados no art. 611-A da CLT.

Ainda no Brasil, a negociação coletiva, amparada no entendimento do STF, pode, inclusive, sobrepor o legislado, desde que respeitados os direitos fundamentais, o que acaba flexibilizando, ou até desregulamentado, a legislação trabalhista.

Outro aspecto relevante é que o direito argentino procurou estabelecer a igualdade de tratamento dos teletrabalhadores em relação aos outros trabalhadores, enquanto que, na CLT, não há disposição semelhante.

Não há dúvidas de que a legislação argentina manifesta maior preocupação com o teletrabalhador em relação à brasileira onde o teletrabalhador foi até mesmo excluído do campo de incidência do capítulo sobre a duração do trabalho, restando apenas a possibilidade de se recorrer à interpretação sistemática do art. 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição brasileira, para defender o tratamento igualitário.

O art. 4º da lei argentina estabelece que a jornada deve ser ajustada por escrito, respeitados os limites legais, mesmo se a remuneração for apurada por produção. Enquanto isso, o Brasil exige a formalização do contrato²⁸¹, mas não requer a fixação das atribuições do teletrabalhador, assim como permite a contratação por produção ou tarefa sem qualquer tipo de controle de jornada.

O direito à desconexão²⁸² assegurado pelos artigos 4º e 5º da lei argentina se justifica na dignidade da pessoa humana e no direito ao não trabalho, colocando a

²⁷⁹ Vide artigos 578 e 579, da CLT.

²⁸⁰ Vide artigos 59, §§ 5º e 6º, 59-A, 74, §4º, 75-B, §§5º e 9º e 396, §2º, ambos da CLT.

²⁸¹ KROST, Oscar. Teletrabalho no direito argentino: comentários sobre a lei nº 27.555/20. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 243, p. 1-13, 2020. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6923>. Acesso em: 26 out. 2022

²⁸² Ver ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. 2a edição. São Paulo: LTr, 2016. e, GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian

normatividade argentina em posição de vanguarda, ao lado de países como a França e Portugal, enquanto no Brasil, o direito à desconexão ainda não está regulamentado.

Na Argentina, o artigo 6 da legislação que regulamenta o teletrabalho assegura ao empregado o direito de promover assistência à sua família, aos idosos, às crianças e às pessoas com deficiência, podendo, inclusive, faltar ao trabalho ou ajustar sua jornada para acompanhar aqueles que precisam de seu amparo. O direito brasileiro, contudo, não possui nada que se equipare.

Mesmo sabendo que a família tem proteção especial nos termos do art. 226 da Constituição Federal de 1988, além de expressa previsão de dever do Estado de assegurar assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram. Bem como, nos artigos 229 e 230 o dever dos pais, da família e da sociedade de cuidar dos filhos e dos idosos.

Tanto a legislação argentina quanto a brasileira trazem a possibilidade de alteração do contrato ou regime de teletrabalho, direito chamado de reversibilidade, além disso, a norma argentina entende que a conduta do empregador que dificulta a alteração do regime ou não permite o retorno para o mesmo estabelecimento que trabalhava antes do teletrabalho é considerada violação dos direitos dos trabalhadores, ensejando, inclusive, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No Brasil, o art. 75-C da CLT também exige o contrato individual expresso da modalidade de teletrabalho e permite a alteração entre este e o regime presencial, desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Nisso, as duas legislações se assemelham, mas a brasileira é menos garantista ao trabalhador.

O que se confirma quando permite a possibilidade da alteração do teletrabalho para o presencial, mediante determinação do empregador e correspondente registro em aditivo contratual, assegurando ao trabalhador um prazo mínimo de quinze dias para organizar a transição, mesmo que não concorde com a modificação, o que provoca insegurança jurídica ante o teor dos artigos 9º e 468 da CLT, que por sua vez consideram ilícita a alteração contratual unilateral que cause prejuízo ao trabalhador.

Assim também quando, a CLT assevera que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

A legislação argentina, mais protetiva e benéfica ao teletrabalhador, exige sempre a anuência do empregado para eventuais alterações na modalidade de trabalho e impõe ao empregador a responsabilidade pelas mudanças e adaptações, de modo que o trabalhador não tenha prejuízos ou despesas.

Em várias ocasiões, a efetiva tutela do trabalhador brasileiro é deixada na dependência de uma interpretação sistemática do regime de trabalho especial, dando margem a casuísmos e a relativizações. O alcance do conteúdo do art. 75-E da CLT deve se amparar nos princípios *jus* ambientais da Prevenção²⁸³ e da Informação²⁸⁴, bem como na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁸⁵.

Outro aspecto importante tratado de maneira diferente pelas legislações argentina e brasileira diz respeito à responsabilidade pela aquisição, manutenção, reparo e compensação das ferramentas e instrumentos utilizados pelo teletrabalhador.

Por um lado, o artigo 9º da CLT considera dever do empregador arcar com os custos para aquisição, manutenção ou adaptação de instrumentos e locais de trabalho, cabendo ao empregado a obrigação de zelar e usar com responsabilidade.

Por outro lado, o art. 75-D da CLT limita-se a dizer que as partes devem celebrar contrato escrito e fixar as responsabilidades pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e

²⁸³ O princípio da prevenção, como já mencionado, atua nos casos em que, segundo a doutrina, há “conhecimento científico” sobre como determinada atividade poderá impactar o meio ambiente. O que o princípio da prevenção indica, portanto, a existência de padrões previstos por normas jurídicas (incluindo as normas técnicas de caráter infralegal, como as normas ambientais ou técnicas dos órgãos da Administração da AB), relacionadas à qualidade ambiental para um dado ambiente e serviços ecossistêmicos de qualidade equivalentes ou que pretendem desenvolver e ser toleráveis as condutas, que podem ser utilizados para estabelecer uma projeção das medidas a serem tomadas e, correlativamente, das que sejam adotadas para evitar ou mitigar suas consequências. In: FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

²⁸⁴ STJ. **Incidente de Assunção de Competência nº 13**. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/27052022-Teses-da-Primeira-Seca-consagram-direito-a-informacao-ambiental-e-obrigacao-do-Estado-com-a-transparencia-.aspx>. Acesso em: 26 de out. 2022.

²⁸⁵ Sobre tal entendimento, ver SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de, *et. al.* **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei 13.467/17 e da Med. Prov. nº 808/2017 - 2ª ed.** - São Paulo: Rideel, 2018, p. 111-112.

adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Esta diferença comprova a dubiedade da legislação brasileira, que retira do Estado o dever de regular os direitos e deveres trabalhistas e atribui aos empregadores e empregados o ajuste de questões fundamentais, que podem impactar diretamente na renda e no sustento dos empregados, violando diretamente seus direitos fundamentais e sociais.

Além disso, a celebração do contrato escrito não garante que haverá rateio ou compensação das despesas com os equipamentos e instrumentos de trabalho, o poderá comprometer a renda e o sustento do trabalhador, mesmo que o ordenamento jurídico adote como parâmetro o princípio da proteção ao trabalhador.

O artigo 10 da lei argentina assegura indenização em caso de aumento de gastos na residência do teletrabalhador com energia elétrica e internet, por exemplo. Assim como, o artigo 11 impõe ao empregador o dever de qualificar e formar os teletrabalhadores quanto ao uso adequado das novas ferramentas de trabalho e da tecnologia.

Percebe-se que o sistema argentino acolhe necessidade de qualificação e adaptação do teletrabalhador às novas tecnologias de informação e de comunicação, assim como reconhece que esta capacitação deve ser promovida pelo Estado em parceria com os empregadores, sem transferir os custos para o trabalhador e ainda considera o tempo necessário para os treinamentos e capacitação como tempo à disposição, ou seja, devem ser realizados dentro da jornada de trabalho sem qualquer desconto salarial.

Enquanto o Brasil, em direção oposta, se omite quanto ao direito à capacitação dos empregados, sem sequer considerar o tempo utilizado para estudo como tempo à disposição, conforme expressa previsão do §2º do art. 4º da CLT.

No que tange aos direitos coletivos e à representação sindical, os artigos 12 e 13 da Lei argentina nº 27.555/2020 e a legislação trabalhista brasileira adotam entendimento semelhante, conforme §7º do art. 75-B da CLT, inserido pela Lei nº 14.442/2022, isto é, aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

No Brasil, trabalhadores presenciais e teletrabalhadores possuem direitos coletivos iguais, cabendo à entidade sindical cuja base territorial coincide com o estabelecimento de lotação do empregado, a defesa de seus direitos.

Em relação às normas de saúde e segurança do trabalhador, a Argentina é igualmente mais protetiva, incluindo na lista de doenças do trabalho aquelas relativas ao teletrabalho e obrigando o empregador a fornecer os equipamentos de proteção individual e coletiva, bem como a indenizar o empregado, em caso de acidente de trabalho.

Enquanto a CLT, lembre-se apenas estabelece em seu art. 75-E o dever do empregador de instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, impondo ao empregado o dever de assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

A legislação argentina ainda presume como acidente de trabalho aquele que ocorre no local e no horário de trabalho do teletrabalhador, bem como atribui às autoridades públicas estatais o dever de fixar regras de saúde e segurança e terceiro porque orienta as referidas autoridades a atualizarem a lista de doenças do trabalho para incluir àquelas que tenham relação com o teletrabalho.

Mesmo que, como anotado (às fls. 28), a CLT e as normas regulamentadoras, amparadas nas normas constitucionais e internacionais, impõem deveres gerais ao Estado e aos empregadores, desde a edição de normas protetivas até o fornecimento de equipamentos individuais e coletivos de proteção, além de responsabilizar o empregador por eventual acidente de trabalho, exceto em caso de culpa exclusiva do empregado. É de se notar que estes direitos não alcançam com clareza o teletrabalho.

Deste modo percebe-se que, a lei argentina protege além da saúde e da segurança, a privacidade, a vida íntima e a intimidade (art. 15), os dados e as informações (art. 16). Enquanto no Brasil, a legislação que regulamenta o teletrabalho não faz qualquer menção ao direito à privacidade, à intimidade e à vida íntima, sendo, inclusive, preocupação constante a possibilidade de o empregador violar estes direitos fundamentais utilizando *softwares* capazes de violá-los, assim como pode incorrer nos mesmos erros ao tentar “visitar” o lar do empregado com a intenção de fiscalizar o desempenho das suas funções.

Como tratado anteriormente (às fls. 19-21), o controle da jornada, da produção ou das tarefas pode e deve ser realizado pelo empregador, inclusive, utilizando meios

tecnológicos e *softwares*, desde que haja ciência e anuência do empregado, bem como o respeito aos direitos fundamentais protegidos pela Constituição, como é o caso da privacidade, da intimidade e da vida íntima do teletrabalhador.

Assim, o empregador não pode, por exemplo, instalar os *bosswares*, que atuam, na verdade, como espiões do empregado, violando diretamente seus direitos fundamentais, já que os referidos *softwares* são capazes de ligar câmera e microfone, além de fotografar e gravar imagens do trabalhador e do seu lar.

Ou seja, a fiscalização da jornada deverá ser realizada com razoabilidade e proporcionalidade, de modo a proteger os direitos fundamentais do teletrabalhador.

Registrando-se que o teletrabalho pode permitir a contratação de trabalhadores em uma determinada localidade para laborar em outra, inclusive, em outros países (teletrabalho transnacional e transfronteiriço) é de se notar que o direito argentino contempla a possibilidade da contratação de estrangeiros em regime de teletrabalho, bem como a contratação de argentinos para laborar em outro país, aplicando-se ao contrato as normas mais protetivas.

Trata-se de incidência do Princípio da Territorialidade (*lex loci executionis*) previsto, inclusive, em Tratados Internacionais, a exemplo do Código de Bustamante, art. 198.²⁸⁶

Enquanto que o direito brasileiro, a Lei nº 14.442/2022, incluiu o §8º ao artigo 75-B da CLT, assegurando a aplicação da legislação brasileira ao “empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional”, exceto nos casos previstos na Lei nº 7.064/82 e nos casos em que haja estipulação contrária das partes.

O artigo 1º da Lei nº 7.064/82, por sua vez, “regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior”.

Além disso, o artigo 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e o Código de Bustamante, internalizado pelo Decreto nº 18.871/29 servem de base para tal direito, assim como a CLT possui um capítulo destinado a medidas de nacionalização do trabalho, conforme artigos 352 e seguintes.

²⁸⁶ Texto completo da **Convenção de Direito Internacional Privado**, também conhecida como **Código de Bustamante**, disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 26 de out. 2022.

A leitura dos incisos X, XI e XII do art. 5º e dos incisos XXVII e XXXII do art. 7º, da Constituição sugere a extensão da proteção dispensada pelo país vizinho.

A Lei argentina nº 27.555/20 encontra-se alinhada às diretrizes da OIT e da Constituição argentina ao disciplinar o teletrabalho, destacando-se como preceitos fundantes o cuidado, a prevenção e a responsabilidade.

O que nos permite concluir, para a hipótese do mercado comum que seria recomendável, pela importância da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a observação das normas argentinas como horizonte de atualização e, eventualmente até fonte supletiva às regras dos arts. 75-A a 75-F da CLT sobre teletrabalho, conforme previsão do art. 8º da própria CLT²⁸⁷, que reconhece o direito comparado como norma integradora em caso de lacuna na legislação brasileira.

²⁸⁷ KROST, Oscar. **Teletrabalho na Argentina e no Brasil**: tão perto, mas tão longe. Migalha trabalhista. Migalhas. Ed. Nº 5.045, de 04 set. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/332905/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil-tao-perto-mas-tao-longe>. Acesso em: 17 out. 2022.

5 CONCLUSÃO

O teletrabalho, em que a pessoa executa suas tarefas por meios tecnológicos e telemáticos cresceu substancialmente no mundo e no Brasil em face do avanço tecnológico e se exacerbou pelas circunstâncias impostas pela pandemia da COVID-19.

A adoção da nova modalidade de trabalho exige, entretanto, mudanças significativas na postura do empregador e do empregado, mesmo que a empresa não precise ser 100% digital ou remota, já que a legislação admite o desenvolvimento híbrido das atividades, de acordo com a necessidade das partes, o impacto sobre a relação de trabalho é visível.

No Brasil, o conceito normativo de teletrabalho foi estabelecido pela Lei nº 13.467/2017, alterado posteriormente, pela Lei nº 14.442/2022.

Consideramos que essa legislação gerou insegurança quanto à sua integração ao sistema normativo e por isso buscamos resposta para a seguinte indagação: **“As normas que regulamentam o teletrabalho são compatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro?”**

Em princípio, traçamos a hipótese de que o teletrabalho regulamentado no Brasil não estava em conformidade com a ordem jurídica porque apresentava antinomias ou conflitos.

Ao longo da pesquisa, utilizamos o método indutivo e o direito comparado para analisar o teletrabalho e sua regulamentação, e à medida que fomos amadurecendo nas leituras e reflexões a hipótese inicial foi se revelando parcialmente confirmada, tendo em vista que após a leitura orientada pela perspectiva sistêmica, nos permitiu observar que apesar da legislação possuir antinomias aparentes, estas não impedem sua integração ao sistema, sendo possível recepcioná-la com ajustes ou interpretações corretivas.

Para chegar a essa conclusão percorremos os objetivos traçados ao longo dos três capítulos desta tese.

O primeiro capítulo apresentou a evolução histórico-conceitual e as principais mudanças legislativas, concluindo que a regulamentação brasileira do teletrabalho é

um avanço necessário, sobretudo porque a tecnologia alterou a realidade econômica e social, inclusive do mercado de trabalho.

O teletrabalho trouxe vantagens como mais autonomia, liberdade e flexibilidade para o trabalhador e redução de custos, aumento da produtividade, e descentralização da produção para o empregador.

Por outro lado, trouxe desvantagens para o trabalhador, possibilidade de diminuição de rendimentos, partilha de custos do negócio, interferência na privacidade e na vida íntima do empregado, e ainda aumento do risco de adoecimento, principalmente, por síndrome de *burnout*, tecnoestresse, ansiedade, depressão, relacionados sobretudo ao “isolamento social” e à violação do direito à desconexão. E para o empregador, dificuldades para fiscalizar o local de trabalho, necessidade de investimento em segurança de dados.

Neste contexto, o contrato de teletrabalho passou a ser o filtro de todos esses impactos, haja vista que o legislador atribuiu às partes a possibilidade de celebrarem individualmente o contrato de trabalho, de maneira expressa, delimitando seus direitos e deveres.

Na falha do contrato, caberá ao julgador, mediante análise de cada caso concreto, declarar a nulidade das cláusulas violadoras dos direitos fundamentais e conceder os direitos que o empregado faz jus.

Entende-se entretanto que a liberdade contratual precisa respeitar os limites referentes ao mínimo existencial, aquilo que é fundamental à sobrevivência do trabalhador, ou seja, a saúde, a segurança, o salário-mínimo, o descanso, o lazer, entre outros direitos sociais, sem os quais o empregado teria dificuldade de manter sua higidez e sua integridade física, mental e social.

E a interpretação conforme do julgador deve ser pautada na teoria do ordenamento jurídico enquanto sistema.

Observou-se que a CLT excluiu, entendemos que erroneamente, a duração da jornada, dessa lista de proibições, o que pode provocar danos irreparáveis ao trabalhador, principalmente, quando houver a violação do direito à desconexão.

Acreditamos que não é aceitável a responsabilização exclusiva do empregado quanto ao custeio do teletrabalho, vez que devem permanecer com o empregador os riscos do negócio, o que inclui as despesas com aquisição e manutenção da infraestrutura e dos equipamentos de trabalho.

Também não é possível permitir que se estabeleça no contrato a compensação de direitos, como por exemplo, utilizar os valores pagos a título de vale-transporte para custear as mencionadas despesas, vez que, no regime de teletrabalho, o empregado comparecerá à sede da empresa sempre que necessário, de acordo com as exigências do empregador, de modo que o ônus pelo deslocamento continua sendo do empregador.

Da mesma forma, não é justificável dizer que o teletrabalhador deve arcar com os custos porque terá benefícios ao desenvolver suas atividades fora da sede do empregador, já que esta afirmação leva em consideração apenas os impactos positivos na vida do trabalhador, mas não pondera os benefícios proporcionados ao empregador.

Portanto, os custos com a aquisição e manutenção da infraestrutura e de equipamentos necessários à prestação do teletrabalho, devem ser atribuídos ao empregador, exceto, nos casos em que haja o reembolso fixado no contrato, ou o pagamento de uma ajuda de custo para que o empregado possa custear as referidas despesas.

No que tange às normas de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho, algumas considerações precisam ser fixadas.

Todas as normas que objetivam prevenir, eliminar ou diminuir os riscos de doenças e acidentes de trabalho, devem ser observadas, tanto pelo empregador quanto pelo empregado, em colaboração com o Estado.

O empregador, por sua vez, tem a responsabilidade de cumprir as imposições de todo o ordenamento, e não apenas instruir o empregado quanto à observância dessas normas.

As normas estudadas deixam claro que o empregador deve adotar medidas de segurança, fornecer um local de trabalho seguro, fornecer os instrumentos de trabalho e os equipamentos de proteção individual, conforme a necessidade. Além disso, deve fiscalizar de maneira permanente, com a ajuda da CIPA e de outros órgãos estatais, como o Ministério do Trabalho, a segurança, a saúde e a higiene do ambiente laboral.

No teletrabalho, esse cuidado envolve questões de ergonomia, de ruídos, luminosidade, temperatura e desconexão, principalmente, por isso, o empregador deve adotar expressamente as medidas a serem implementadas e seguidas, por ele mesmo e por seus empregados, de modo que todas as despesas sejam do empregador e a responsabilidade por eventuais acidentes seja apurada no caso

concreto, independentemente da assinatura do termo de responsabilidade pelo trabalhador.

Enquanto isso, o capítulo segundo que tratou da compatibilidade do teletrabalho com o ordenamento jurídico brasileiro, concluiu que as Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022 não são totalmente incompatíveis com o ordenamento jurídico interno, uma vez que suas regras não violam diretamente as outras normas do ordenamento e não impedem o funcionamento do sistema jurídico.

A exclusão do teletrabalho por tarefa ou produção não é inconstitucional nem inconveniente porque não estabelece um limite superior ao regulamentado pela ordem interna, mas por outro lado pode excluir o teletrabalho do controle de jornada, o que acaba sendo considerado como uma lacuna vez que atribui às partes a possibilidade de ajustar as condições de trabalho, gerando a falsa expectativa de autonomia e flexibilidade.

Não há autonomia e flexibilidade sem que os parâmetros sejam definidos no contrato, e obedeçam às normas protetivas e mais benéficas ao trabalhador. Ou seja, excluir o teletrabalhador do controle de jornada e excluir a responsabilidade do empregador pelo pagamento de horas suplementares, sem fazer qualquer ressalva quanto ao direito à desconexão, é violar direitos fundamentais.

Sabe-se que atualmente o controle da jornada do teletrabalhador pode ser feito de várias formas, inclusive, através das tecnologias de informação e comunicação utilizadas para desenvolver as atividades laborais.

Em relação à negociação coletiva para o teletrabalho, também se observa um aumento do risco quando se permite que o negociado possa inclusive prevalecer sobre o legislado.

Ora, esta modalidade de trabalho realça a autonomia da vontade e atribui às partes o poder negocial, cabendo a elas impor limites e parâmetros quanto aos seus direitos e deveres, mas deve manter-se proibida qualquer negociação relacionada à saúde e à segurança do trabalho, não flexibilizáveis as normas limitadoras da duração do trabalho, por serem consideradas direitos fundamentais e essenciais ao trabalho digno.

Cláusulas autorizando o desconto salarial para custeio de referidas despesas (fls. 77 e 91), em face da ausência de previsão legal autorizando tais descontos, devem ser consideradas nulas porque violadoras do ordenamento.

Como dito, é possível a negociação entre as partes sobre o custeio da infraestrutura e dos equipamentos, desde que fique consignado o reembolso dos valores arcados pelo empregado ou seja fixada uma ajuda de custo compensatória.

A CLT autoriza a assinatura de um termo de responsabilidade, mas não delimita parâmetros nem define limites, assim como se omite em relação aos deveres do empregador quanto à adoção de medidas preventivas, quanto ao fornecimento de equipamento de proteção individual, quanto à obrigação de remunerar as atividades insalubres e perigosas e, quanto à responsabilidade por eventual doença ou acidente de trabalho.

A CLT concede tratamento prioritário aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade, isto significa que o empregador que adotar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto, deverá, prioritariamente, alocar estes trabalhadores para depois alocar os demais.

Como sugestão, entende-se que o legislador deveria ter ampliado esse direito para os empregados que têm filhos com deficiência e precisam de cuidado especial, bem como para os trabalhadores que têm filhos ou crianças menores, independentemente de guarda judicial, além dos trabalhadores idosos ou que tenham parentes idosos que demandam cuidados especiais.

Afinal, essa alteração objetiva promover a inclusão social e promover a assistência familiar, conforme previsão do texto constitucional.

A hipótese inicial da tese foi confirmada. De fato, existe antinomia aparente entre a regulamentação do teletrabalho pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 14.442/2022, em contraste com as outras normas do ordenamento jurídico brasileiro. Diz-se aparente pois não entendemos haver necessidade de eliminação normativa, mas apenas interpretação corretiva, amparada nos princípios da igualdade, da vedação do retrocesso social, da proteção e da norma mais benéfica, pode eliminar a incompatibilidade e mesmo assim preservar a completude do sistema.

O terceiro capítulo por sua vez, dedicou-se à análise da legislação argentina para fins de comparação, vez que o artigo 8º da CLT prevê a utilização do direito comparado como fonte integradora com o fito de corrigir as antinomias identificadas.

Observou-se que o direito argentino na regulamentação do teletrabalho revelou preocupação em assegurar direitos fundamentais como a desconexão e protege a vida, a saúde, a intimidade e a privacidade do teletrabalhador e sua família, o que

merece servir de modelo ao Brasil, sem comprometer os avanços conquistados e sem atribuir os ônus ao empregado.

Vislumbrou-se na lei argentina um modelo mais garantista que o da legislação brasileira, seja pela conexão com as normas internacionais da OIT, seja pela proteção do trabalhador e pela vedação ao retrocesso social.

Na Argentina, por exemplo, o direito à desconexão está previsto em lei, assim como os custos pela aquisição e manutenção do teletrabalho é do empregador, além do reconhecimento da responsabilidade do empregador em caso de acidente de trabalho.

Enquanto o Brasil é omissos em relação ao direito à desconexão e muito flexível no que tange às condições e custos do teletrabalho, desconsiderando outras normas que integram o ordenamento jurídico brasileiro.

As vantagens da legislação argentina, não são absolutas, percebe-se que em relação às questões de gênero, vez que a mulher sofre maior impacto com o teletrabalho, seja pelas atribuições desempenhadas no âmbito doméstico seja pelo aumento da jornada, tanto a lei argentina como a brasileira carecem avanços.

É sabido que a sociedade impõe majoritariamente à mulher o papel do cuidado do lar e da família, implicando na realização de dupla ou até tripla jornada, o que dificulta a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar e o que pode se agravar em face do teletrabalho.

A CLT trata especificamente da proteção do trabalho da mulher, impossibilitando, inclusive, a negociação coletiva sobre disposições relativas ao trabalho da mulher, à proteção à maternidade e à infância, muito embora seja omissa quando se refere ao teletrabalho.

A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, exigindo atuação mais efetiva das autoridades estatais.

De igual modo, ambas legislações são omissas quanto às garantias relativas à liberdade sindical e seu livre exercício, principalmente porque o teletrabalhador estará mais distante dos outros trabalhadores e das entidades sindicais, o que poderá dificultar o engajamento com os movimentos sindicais.

Essa pesquisa não encerra a discussão sobre o tema, e por isso, sugere a continuidade de estudos mais específicos e empíricos, capazes de analisar a realidade antes e depois da pandemia da COVID-19, as questões de gênero em relação ao teletrabalho da mulher, às questões sindicais, bem como os impactos do

teletrabalho na economia, na sociedade e na legislação trabalhista além de possível comparação das normas dos Estados-partes do Mercosul.

O poder legislativo, que possui o poder normativo por essência, também poderia ajustar as antinomias identificadas, a fim de consolidar a segurança jurídica que se espera do ordenamento.

E caso o legislativo não promova as alterações sugeridas, que os intérpretes recorram à teoria do ordenamento jurídico e promovam uma sociedade mais justa e igualitária, sem violar direitos fundamentais e sem permitir o retrocesso social.

Podendo, inclusive, recorrer à legislação estrangeira onde estiver melhor regulamentado, aqui sugerida a legislação argentina nos aspectos em que ela se revela mais garantista.

REFERÊNCIAS

AIDA, R. I. R. Z.; AZLINA, A. B.; e BALQIS, N. S. **Ergonomics and health aspects of work with computers**. Heidelberg: Springer, 2007.

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

ANAMATRA. Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. **Enunciado nº 17**. Brasília: 2007. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2017/Enunciados_aprovados_2015_e_2017.pdf. Acesso em: 21 jan. 2022.

ANAMATRA. Segunda Jornada de Direito do Trabalho. **Enunciados aprovados**. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 16 mar. 2023.

ANAMT. **OMS**. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/porta/2021/12/16/para-oms-sindrome-de-burnout-passara-a-ser-doenca-do-trabalho-em-2022/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

ANCEL, Marc. **Utilidade e métodos do direito comparado**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1980.

ARAÚJO, Jailton Macena. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro**: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho. 2016. 400 fls. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

ARESE, César. Historias de la vida privada em teletrabajo. **Rubinzal Online**. Disponível em: <https://www.rubinzalonline.com.ar//index.php>. Acesso em: 26 out. 2022.

ARGENTINA. **Constituição de 1994**. Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/10092>>. Acesso em: 26 out. 2022.

ARGENTINA. **Regimen legal del contrato de teletrabajo**. Lei nº. 27.555, de 14 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>. Acesso em: 20 dez. 2021.

ARGENTINA. **Lei nº 25.800/03**. Disponível em <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682>>. Acesso em: 26 out. 2022.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Controle de convencionalidade em matéria trabalhista**. Brasília: Venturoli, 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10^a. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BBC Brasil. **Franceses ganham direito a ‘folga de e-mail’ fora do horário de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38471356>>. Acesso em: 29 out. 2019.

BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo na indústria da moda: o sistema do suor como expressão do tráfico de pessoas. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 158, p. 35-59, jul./ago. 2014.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do ordenamento jurídico**. Tradução de Ariani Bueno Sudatti e Fernando Pavan Baptista. 6^a. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil**. São Paulo: Xamã, 1999.

BORGES, Ângela; SILVA, Magda Cibeles. O contrato de estágio como mecanismo de precarização do trabalho juvenil. In: **IV Jornada internacional de políticas públicas**. Universidade Federal do Maranhão, 2009. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIV/eixos/2_transformacoes-do-mundo-do-trabalho/o-contrato-de-estagio-como-mecanismo-de-precarizacao-do-trabalho-juvenil.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho – teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 4, p. 391-412, abr. 2012.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Pacto internacional de direitos econômicos, sociais e culturais. Brasília, Presidência da República, 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 7 dez. 2021.

BRASIL. **Convenção de Direito Internacional Privado**, também conhecida como **Código de Bustamante**, disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>. Acesso em: 26 de out. 2022.

BRASIL. **Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, Congresso Nacional, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

BRASIL. **Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Lei que regulamenta o contrato de aprendizagem. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.341, de 2 de dezembro de 2020.** Propõe a criação do auxílio home office. Brasília, Câmara dos deputados federais, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/712915-proposta-cria-auxilio-para-trabalhador-que-estiver-em-sistema-de-home-office/>. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Lei do Estágio. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2011.788-2008?OpenDocument. Acesso em: 16 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.064, de 06 de dezembro de 1982.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 09 fev. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36:** Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, SIT, 2017. Disponível em: https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2017/11/manual_da_nr_36.pdf. Acesso em: 15 nov. 2021.

BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 5 – CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).** Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2021.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 6 – EPI (Equipamento de Proteção Individual).** Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-6-nr-6>. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 9 – PPRA (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais).** Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 15 – Atividades e operações insalubres.** Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de->

trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-15-nr-15. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **NR 16 – Atividades e operações perigosas**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-16-nr-16> Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 17 – Ergonomia**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-17-nr-17>. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Ministério do trabalho e previdência. **NR 24 – Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-24-nr-24>. Acesso em: 5 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 15321620175120014**. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 6 de novembro de 2019, Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/778957635/arr-15321620175120014/inteiro-teor-778958053?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª. Turma). **Ag-AIRR 100108116.2016.5.02.0263**. Relator: Walmir Oliveira da Costa, 12 de julho de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/712948229/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-10010811620165020263/inteiro-teor-712948249?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 06 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª. Turma). **Recurso de Revista 3103.2011.5.03.0074**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 30 de outubro de 2019. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/778887897/recurso-de-revista-rr-310320115030074/inteiro-teor-778887917>>. Acesso em: 6 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1121633**. Recorrentes: Mineração Serra Grande S.A. e Adenir Gomes da Silva. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 4 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5415427>. Acesso em 31 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2ª. Turma). **Recurso Extraordinário 563851 AgR/RS**. Relator: Min. Cezar Peluso, 26 de fevereiro de 2008. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2008. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2559011>>. Acesso em: 6 dez. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Tribunal Pleno. **RE 466.343/SP**. Rel. Min. Cezar. Julgamento: 05/06/2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BRASIL. **IBGE**. Desemprego, 2022. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 21 abr. 2023.

BRASIL 427. **Governo Bolsonaro muda legislação e esvazia recursos para fiscalização trabalhista**. 8 nov. 2021. Disponível em: <https://www.brasil247.com/brasil/governo-bolsonaro-muda-legislacao-e-esvazia-recursos-para-fiscalizacao-trabalhista>. Acesso em: 09 mar. 2023.

BRIDI, Maria Aparecida; VAZQUEZ, Bárbara Vallejos. **Trabalho remoto no Brasil durante a pandemia COVID-19: realidades, experiências e desafios**, 02 de dez. 2021. Disponível em: <https://brasil.fes.de/detalhe/trabalho-remoto-no-brasil-durante-a-pandemia-covid-19-realidades-experiencias-e-desafios>. Acesso em: 20 out. 2022.

BROD, Craig. **Technostress: The human cost of the computer revolution**. Massachusetts: Reading Mass Addison-Wesley, 1984.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho – um olhar sob o viés da inclusão social: reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. São Paulo: Livraria do advogado, 2014.

CAMINO, Carmen. **Autonomia da vontade no direito do trabalho** (do chão da fábrica ao serviço público). 2010. 120 f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. Brasília: **Revista de Informação Legislativa**, v. 37, n. 147, p. 129-144, jul./set. 2000. Disponível em <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/ril/Pdf/pdf_147/r147-12.PDF>. Acessado em 02 nov. 2021.

CAMPINAS (São Paulo). Tribunal Regional do Trabalho (15ª. Região). **Recurso Ordinário 0011588-34.2016.5.15.0023**. Relator: Desembargador Jorge Luiz Souto Maior, 13 de março de 2018. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:hSyBDQOkYNAJ:grumari.trt15.jus.br:111/doc/24058563+0011588-34.2016.5.15.0023&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 6 dez. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 2002.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. O tecnoestresse em trabalhadores que atuam com tecnologia de informação e comunicação. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 30, n. 2, p. 308-317, Brasília, 2010.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 17^a ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida**. São Paulo: LTr, 2017.

CASTRO JUNIOR, Osvaldo Agripino de; PAUL, C. C. B. Breves considerações sobre a importância do Direito Comparado e Direito e Desenvolvimento para a proteção dos Direitos Humanos. **Revista de Direito** (CESUSC. 2006), v. 1, p. 60-90, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. João Pessoa: **Revista Prima Facie**, v. 11, n. 20, ano 11, p. 23-42, jan-jun., 2012.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Tempo de trabalho e teletrabalho. In: **Teletrabalho**. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino. (coordenadores). São Paulo: LTr, 2017.

CONSTANTINESCO, Leotin-Jean. **Tratado de direito comparado**. Tradução: Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

CORDEIRO. Wolney de Macedo. O controle de convencionalidade e reforma trabalhista: adequação da lei n. 13.467, de 13.07.2017 aos padrões regulatórios da Organização Internacional do Trabalho. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan. (org.) **Controle de Convencionalidade: temas aprofundados**. Salvador: Juspodivm, 2018.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Protocolo de San Salvador**. São Salvador, 1988. Disponível: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.protocolo_de_san_salvador.htm Acesso em: 7 dez. 2021.

DANTAS, Ivo. **Direito Constitucional comparado**: introdução, teoria e metodologia. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DAVID, René. **Grandes sistemas jurídicos contemporâneos**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

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.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DEMEROUTI, Evangelia; *et. al.* The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499-512, 2001.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2014.

ERP, J. H. M., Van. European private law: postmodern dilemmas and choices. Towards a method of adequate comparative legal analysis. **Eletronic jornal of comparative law**, v. 3.1, ago. 1999. Disponível em: <http://www.ejcl.org/31/art31-1.html>. Acesso em: 10 out. 2020.

ESTEVES, Juliana Teixeira Esteves; CONSENTINO FILHO, Carlo. O teletrabalho na lei 13.467/17 (reforma trabalhista): uma regulamentação em desacordo com as evidências empírica. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 8, n. 75, p. 28-57, fev. 2019.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Tecnologia da informação**: o teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-dez-30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro>. Acesso em 19 dez. 2019.

EXAME. Negócios. **Auxílio home office**: um coringa em tempos de pandemias. 2021. Disponível em: https://exame.com/negocios/auxilio-home-office-um-coringa-em-tempos-de-pandemia/?utm_source=chamada-nativa-internas&utm_medium=5x5. Acesso em: 14 set. 2021.

FERREIRA, Ana Paula Cavalcanti. Tecnologia de informação, controle e mundo do trabalho: pensar tecnologia na ótica do trabalhador. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, v. 1, n. 11, p. 14-24, set. 2007.

FINCATO, Denise. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 2., n. 3, p. 365-396, mar./abr., 2016.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

FRANÇA. **Lei n. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016**. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/> Acesso em: 20 dez. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**. Tradução de Ivo Storniolo. Aparecida/SP: Editora Ideias & Letras, 2007.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2020.

GOMES, Jesus Tupã Silveira; SCHÄFER, Gilberto. Da pirâmide à bússola: considerações sobre o princípio *pro homine* (ou *pro persona*) e seu uso na proteção dos direitos humanos. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**. Maranhão, v. 3, n. 2, p. 22-38, jul./dez. 2017.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Constituição brasileira e os tratados de direitos humanos: conflito e critério de solução**. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1110801/constituicao-brasileira-e-os-tratados-de-direitos-humanos-conflito-e-criterio-de-solucao>. Acesso em: 6 jan. 2022.

GRIMALDI, Ignacio. **Argentina aprueba ley del teletrabajo: los 5 puntos clave**. CNN, edição do dia 30 jul. 2022. Disponível em: [https://cnnespanol.cnn.com/2020/07/30/argentina-aprueba-ley-del-teletrabajo-los-5-puntos-clave/#:~:text=\(CNN%20Espa%C3%B1ol\)%20%2D%2D%20Oficinas%20vac%C3%ADas,propici%C3%B3%20el%20%E2%80%9Chome%20office%E2%80%9D..](https://cnnespanol.cnn.com/2020/07/30/argentina-aprueba-ley-del-teletrabajo-los-5-puntos-clave/#:~:text=(CNN%20Espa%C3%B1ol)%20%2D%2D%20Oficinas%20vac%C3%ADas,propici%C3%B3%20el%20%E2%80%9Chome%20office%E2%80%9D..) Acesso em: 26 out. 2022.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Comparative civil procedures Brazil. **Revista de direito comparado**. v. 2, n. 2, p. 329, Belo Horizonte, 1998.

HOFFMANN, Fernando. **O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

HONORATO, Ludimila. **Atestados médicos traçam raio-x da saúde mental e guiam ações nas empresas**. Estadão, 04 de jun. 2022. Disponível em:

<https://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,atestados-medicos-saude-mental-trabalho-empresas,70004083937>. Acesso em 31 ago. 2022.

JORNAL NACIONAL. **Qualidade das vagas novas de emprego piora no Brasil**, 12 de maio 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/05/12/qualidade-das-vagas-novas-de-emprego-piora-no-brasil.ghtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=share-bar-mobile&utm_campaign=materias. Acesso em: 26 out. 2022.

JUCÁ, Bruna Simoni. A responsabilidade acidentária do empregador no teletrabalho. **Revista de direito do trabalho**. v. 204, ano. 45. p. 247-270. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

KROST, Oscar. **Teletrabalho na Argentina e no Brasil**: tão perto, mas tão longe. Migalha trabalhista. Migalhas. Ed. Nº 5.045, de 04 set. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/332905/teletrabalho-na-argentina-e-no-brasil--tao-perto--mas-tao-longe>. Acesso em: 17 out. 2022.

KROST, Oscar. Teletrabalho no direito argentino: comentários sobre a lei nº 27.555/20. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 243, 2020, p. 5. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/6923>. Acesso em: 26 out. 2022

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LENGUITA, Paula; DUHALDE, Santiago; VILLANUEVA, Maria Marta. Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad: Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina. **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**. Buenos Aires. Disponível em: <https://www.aset.org.ar/congresos/7/12016.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2022.

LIMA, Patrícia Helena Azevedo. A hierarquia das fontes no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. v. 204, ano 45, p. 163-170, São Paulo: Ed. RT, agosto 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. Teletrabalho. **Repertório IOB – Trabalhista e Previdenciário**, n. 18, p. 352, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. Trabalho à distância. In: **Revista Trabalho & Doutrina**. n. 24, p. 9, março de 2000.

MARX, Karl. **O capital**: o processo de produção do capital. Livro I. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Editora Boitempo, 2011.

MEDEIROS, Orione Dantas de. Direito constitucional comparado: breves aspectos epistemológicos. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 47, n. 188, p. 313-332, out./dez. 2010.

MEDRADO, Paloma. Teletrabalho no direito comparado: Brasil e Argentina. In: **Revista Percurso**. Anais do X CONBRADEC (Congresso Brasileiro de Direito Empresarial e Cidadania), vol.06, n°.37, Curitiba, 2020. pp. 298-320. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/5326>. Acesso em: 26 out. 2022.

MELO, Camila Barbosa Almeida. O Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista da Esmam**, v. 10, n. 10, p. 230-249, 2019. Disponível em: <<https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/92>>. Acesso em: 30 out. 2019.

MELO, Sandro Nahmias. Meio ambiente do trabalho. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: **Direito do trabalho e processo do trabalho**. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/364/edicao-1/meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 09 nov. 2021.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) – Teletrabalho. Novas tecnologias e dano existencial. São Paulo: LTr, 2018.

MERCOSUL. **Objetivos do mercosul**, 2023. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/quem-somos/paises-do-mercotel>. Acesso em: 16 jan. 2023.

MISSIONEO, F. Variazioni sul concetto di “renuncia allá prescrizione”. In: **Riv. Trim. Dir. e Prov. Civ.** n. XI, 1957.

MICHAEL, A. **Stress**: sinais e causas. São Paulo: Roche, 1998.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Observatório de saúde e segurança no trabalho**: promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados, smartlab, 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 21 jan. 2022.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. **Revista TRT9**, v.8, n. 75, p. 84-98, fev. 2019.

NILLES, Jack M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para telegerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

NOVELINO, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. Salvador: JusPodivm, 2020.

OIT. Departamento de políticas de desenvolvimento. **Trabalho a domicílio**: novas formas de contratação. Brasília, 1998. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123612.pdf>. Acessado em: 12 jan. 2021.

OIT. **Segurança e saúde no trabalho**. Brasília, 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 nov. 2020.

OIT. **Convenção nº 95** – Proteção do salário. Brasília, 25 junho 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 4 jan. 2022.

OIT. **Convenção nº 155** – Segurança e saúde dos trabalhadores. Brasília, 18 maio 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 jan. 2022.

OIT. **Convenção nº 177** – Trabalho doméstico. Brasília, 22 abr. 2000. Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322. Acesso em: 4 jan. 2022.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Reforma trabalhista**: comentários à Lei n. 13.467/2017 e com a MP n. 808/2017. 2ª ed. São Paulo: Ed. LTr, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2014.

OMS. **Constituição da organização mundial da saúde**. Nova Iorque, 1946.

Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 12 nov. 2021

ONU. Unicef. **Declaração universal dos direitos humanos**. Paris, 1948.

Disponível: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 7 dez. 2021.

PACHECO, Waldemar; *et. al.* A era da tecnologia da informação e da comunicação e a saúde do trabalhador. **Revista brasileira de medicina do trabalho**, V. 3, Ano 2, p. 114-122, 2005.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. O art. 8º, §§ 2º e 3º, da Lei n. 13.467/2017: uma reação hermenêutica ao ativismo judicial? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 85, n. 1, p. 20-21, jan./mar. 2019.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. **Interpretação constitucional e direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Manual de metodologia do trabalho científico**: como fazer uma pesquisa de direito comparado. Aracaju: Evocati, 2009.

POCHMANN, Marcio. **O Trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1999.

PORTO ALEGRE. TRT-4 - **RO: 119900-03.2009.5.04.0332 RS**, Relator: Denise Pacheco. Data de Julgamento: 04/08/2011. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20180637/recurso-ordinario-ro-1199000320095040332-rs-0119900-0320095040332/inteiro-teor-104840818>. Acesso em: 22 jan. 2022,

PORTUGAL. **Lei nº. 83, de 6 de dezembro de 2021**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/83-2021-175397114>. Acesso em: 22 out. 2022.

PRADO, Cláudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista brasileira de medicina do trabalho**, vol. 14, n. 3, p. 285-289, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>. Acesso em: 25 fev. 2023.

PRETTI, Gleibe. **Teletrabalho na prática**. São Paulo: LTr, 2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RAWLS, John. **O liberalismo político**. Tradução de Álvaro de Vita e Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. In: LENZA, Pedro (coord.). **Direito do trabalho**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROMITA menciona sua opinião no prefácio do livro da professora Zoraide. SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem, conciliação e mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.

ROSS, Alf. **On law and justice**. Londres: Oxford, p. 128-129, 1958. Disponível em: <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198716105.001.0001/oso-9780198716105>. Acesso em: 16 jan. 2022.

RUPP. Luiz Gustavo Assad. Reforma e contrarreforma trabalhista. In: **Esquerda marxista**. Ago. 2017. Disponível em: <https://www.marxismo.org.br/reforma-e-contrarreforma-trabalhista/>. Acesso em: 26 out. 2021.

SAMPAIO, Débora Cunha. **A evolução do teletrabalho**: uma análise crítica do modelo na nova sociedade da tecnologia e da informação. (Monografia Final de Curso). Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/24055/1/Monografia%20->

%20D%C3%A9bora%20Cunha%20Sampaio%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf>. Acesso em: 22 de out. 2019. p. 22.

SANTOS, Richardy; MOREIRA, Thiago Oliveira; e, DUARTE NETO, Bento Herculano. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista pelos magistrados de 1º grau do tribunal regional do trabalho da 21ª região. **Revista INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ**, v. 4., n. 2., p. 96-125, jul./dez. 2021.

SÃO PAULO: TRT-2 - **RO: 0003143-60.2012.5.02.0045 SP**, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de Julgamento: 29/09/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: 09/10/2015. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24830684/recurso-ordinario-ro-26781620115020-sp-00026781620115020068-a28-trt-2>. Acesso em: 22 jan. 2022.

SARIA, Marisa Salanova. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: El rol de las creencias de eficacia. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 19, n. 3, p. 225-247, 2003.

SARIA, Marisa Salanova; LLORENS, Susana; CIFRE, Eva; NOGAREDA, Clotilde. Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. **Nota técnica de prevención 730**, 21ª Série. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Espanha, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: RT, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

SERRANO, Pablo Jiménez. **Como utilizar o direito comparado para a elaboração de tese científica**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. **El contenido de la relación laboral en el teletrabajo**. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. O teletrabalho. **Revista LTr**, v. 64, n. 5, p. 583-587, maio 2000.

SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Teletrabalho e as relações de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.sobratt.org.br/index.php/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 28 de out. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**, p. 3, 2003. Disponível em:

https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_d_esconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 15 jan. 2021.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de, *et. al.* **Reforma trabalhista**: análise comparativa e crítica da lei 13.467/17 e da Med. Prov. nº 808/2017 - 2ª ed. - São Paulo: Rideel, 2018.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **Arbitragem, conciliação e mediação nos conflitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil I**: lei de introdução e parte geral. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Iris Soier do Nascimento de; ANDRADE, Karin Bhering. Necessidade do exercício do controle de convencionalidade após as recentes transformações no mundo. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. v. 11, n. 22, p. 71-95, Santiago, 2020.

TERRILE, Sofía. **Teletrabajo**: Las empresas creen que la ley implica el fin de la modalidad. In: La Nacion, edição de 31.07.2020. Disponível em: <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/teletrabajo-los-puntos-mas-polemicos-ley-segun-nid2394362/?outputType=amp>. Acesso em: 26 out. 2022.

TESSLER, Jamie. Telework. **Encyclopaedia of Occupational Health & Safety**, Part XVII – Services and Trade, Chapter 99. Office and Retail Trades, International Labor Organization, Genebra, 2011. Disponível em: <https://www.iloencyclopaedia.org/part-xvii-65263/office-and-retail-trades/item/648-telework>. Acesso em 08 maio 2020.

TST. **Jornada de trabalho**: conheça as particularidades. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>. Acesso em: 4 jan. 2022.

WEIL, Michele M.; ROSEN, Larry D. **Technostress**: Coping with technology @work, @home, @play. New York: John Wiley and Sons, 1998.

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

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A reforma trabalhista e a legalização da fadiga**. Disponível em: <https://www.prt11.mpt.mp.br/procuradorias/prt-manaus/1225-artigo-a-reforma-trabalhista-e-a-legalizacao-da-fadiga>. Acesso em: 15 nov. 2021.