



**DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**MESTRADO EM DIREITO**

**ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA**

**“LUÍS DE CAMÕES”**

**TELETRABALHO**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autora: Viviana Rodrigues Moraya Agra Belmonte

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número da candidata: 20151937

**Dezembro de 2021**

**Lisboa**

Para Alice, motivação e razão de tudo.  
Menina linda, alegre e esperta,  
que me deu o encantador privilégio de ser sua mãe.  
Para Pedro Ivo,  
com quem tenho a alegria de dividir a vida.  
Para a minha mãe e meu pai,  
pelo amor incondicional que me sustenta.

## Resumo

O regime jurídico do teletrabalho é assunto de extrema relevância e em voga em todos os países, primeiramente ante as transformações da sociedade e do mercado de trabalho, e, atualmente, em razão da pandemia do vírus Covid-19, cuja prevenção e contenção de contágio exige isolamento social e, portanto, consecução de labor remoto.

O teletrabalho assemelha-se em Portugal e no Brasil, embora Portugal tenha uma legislação acerca do assunto muito anterior, elaborada em 2003 enquanto o Brasil o fez apenas em 2017, e muito mais detalhada e avançada, prevendo dispositivos importantes acerca de peculiaridades desse regime, que devem ser enfrentadas para prevenir os conflitos. Ademais, em Portugal houve recente alteração legislativa, em 2021, a respeito do teletrabalho.

Há inúmeros questionamentos sociais, econômicos e jurídicos, pois não se têm ainda suficientes e satisfatórias medidas legislativas, medidas econômicas ou estudos ou respostas aos problemas e controvérsias. O regime de teletrabalho é matéria também com pouca jurisprudência, dado se tratar de um assunto ainda novo e complexo.

Assim a presente pesquisa aborda relevantes aspectos acerca do teletrabalho, como a sua definição, regime jurídico, classificações, duração, regras de saúde e segurança no trabalho, dentre outros, sempre comparando a legislação portuguesa e a brasileira.

Objetiva-se, portanto, com o presente estudo, averiguar os principais pontos sensíveis acerca do teletrabalho e como a legislação vigente, no Brasil e em Portugal, se houver, os contempla e enfrenta. Almeja-se também, propor respostas aos conflitos e soluções alternativas, visto que é necessária uma legislação razoável sobre teletrabalho, que garanta proteção social e condições de trabalho decentes.

Portanto, desponta de relevância o estudo proposto, tanto para as ciências jurídicas, sociais, como para o próprio convívio em sociedade, principalmente para se evitar situações desfavoráveis para os teletrabalhadores em relação aos demais empregados e não se criar um problema social em razão de ampla camada de trabalhadores desprotegidos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Regime de teletrabalho, trabalho remoto, trabalho a distância, tecnologia da informação e comunicação.

## **Abstract**

The teleworking legal regime is a subject of extreme relevance and in vogue in all countries, firstly in light of the transformations in society and the labor market, and nowadays due to the Covid-19 virus pandemic, whose prevention and containment of contagion requires social isolation and, therefore, the achievement of remote labor.

Telework is similar in Portugal and Brazil, although Portugal has legislation on the subject much earlier, drawn up in 2003, while Brazil did it only in 2017, and much more detailed and advanced, providing important provisions about the peculiarities of this regime that should be faced to prevent conflicts. Furthermore, in Portugal there was a recent legislative change, in 2021, regarding telework.

There are numerous social, economic and legal questions, as there are still insufficient and satisfactory legislative measures, economic measures or studies or answers to problems and controversies. The telework regime is also a matter with little jurisprudence, as it is still a new and complex subject.

Thus, this research addresses relevant aspects about telework, such as its definition, legal regime, classifications, duration, health and safety rules at work, among others, always comparing Portuguese and Brazilian legislation.

The objective of this study is, therefore, to investigate the main sensitive points about telework and how the current legislation, in Brazil and Portugal, if any, contemplates and confronts them. The aim is also to propose answers to conflicts and alternative solutions, as a reasonable legislation on telework is needed, which guarantees social protection and decent working conditions.

Therefore, the proposed study stands out as relevant, both for legal and social sciences, as well as for social interaction itself, mainly to avoid unfavorable situations for teleworkers in relation to other employees and not to create a social problem due to widespread layer of unprotected workers.

**KEYWORDS:** Teleworking, remote work, distance work, information and communication technology.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>1. ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO</b> .....	11
1.1. ESCORÇO HISTÓRICO .....	11
1.2. RELEVÂNCIA SOCIAL .....	17
1.3. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E TELETRABALHO .....	21
1.4. VANTAGENS.....	28
1.5. DESVANTAGENS .....	31
1.6. O TRABALHO 4.0 E SEUS DESAFIOS .....	36
<b>2. ASPECTOS LEGAIS GERAIS DO TELETRABALHO</b> .....	39
2.1. DEFINIÇÃO .....	40
2.2. NATUREZA JURÍDICA .....	44
2.3. CLASSIFICAÇÕES .....	45
2.4. FORMALIDADES DO CONTRATO .....	47
2.5. A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO.....	53
<b>3. ASPECTOS LEGAIS ESPECÍFICOS DO TELETRABALHO</b> .....	62
3.1. DURAÇÃO DO TRABALHO.....	62
3.2. IGUALDADE E ISONOMIA DE TRATAMENTO .....	76
3.3. DESPESAS E RESPONSABILIDADES PELOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO .....	79
3.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO.....	86
3.4.1. REGRAS GERAIS NAS LEGISLAÇÕES .....	86
3.4.2. ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DE TELETRABALHO.....	89
3.4.3. ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR E PELOS ÓRGÃOS PÚBLICOS.....	92
3.4.4. ACIDENTE DE TRABALHO EM TELETRABALHO .....	96
3.4.5. TELETRABALHO NO PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19 .....	100
3.5. PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS .....	102
3.5.1. PROTEÇÃO AO EMPREGADO .....	102
3.5.2. PROTEÇÃO AO EMPREGADOR.....	107
3.6. ASSÉDIO MORAL.....	110
3.7. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO .....	112
3.8. COMPETÊNCIA E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL .....	115
<b>CONCLUSÃO</b> .....	120
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	122
<b>FONTES DOCUMENTAIS</b> .....	126

## INTRODUÇÃO

Esta dissertação, apresentada para obtenção do grau de Mestre em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas, da Universidade Autónoma de Lisboa, aborda o teletrabalho, tema de imensa relevância na atualidade, principalmente considerando o atual contexto que se vive em função da pandemia causada pelo vírus da Covid 19 e suas variantes, em que as pessoas tiveram que trabalhar remotamente para praticarem o isolamento social exigido para diminuir o contágio da doença em questão.

O teletrabalho é assunto de amplo interesse e identificação, vez que cada vez mais há pessoas trabalhando de maneira remota, com uso de tecnologias de informação e comunicação, por inúmeros motivos, ainda que precipuamente em razão do atendimento às normas de saúde e segurança para contenção da pandemia de Covid-19.

A esse respeito, Maria do Rosario Palma Ramalho observa que o teletrabalho foi posto à prova com a pandemia de Sars-CoV-2 (Covid-19), onde as pessoas se depararam com inúmeros desafios, principalmente em matéria de vigilância do trabalhador, tempo de trabalho, conciliação entre a vida profissional e familiar, segurança e saúde e direitos da personalidade<sup>1</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho estimou em 2019 que havia 260 milhões de trabalhadores trabalhando na categoria mais ampla de “trabalho a domicílio”, o que representa 7,9% da população empregada. Esta cifra não inclui o trabalho doméstico na própria residência ou na residência de terceiros. Desta quantidade, 147 milhões eram mulheres, o que representa 11,5% da proporção de emprego das mulheres, e 113 milhões eram homens, representando 5,6% da proporção de emprego dos homens. Ainda, um trabalhador em cada seis trabalhadores poderia realizar suas funções em domicílio, diminuindo essa proporção de um a cada quatro trabalhadores quando se fala nos países avançados<sup>2</sup>.

Avalia-se que em 2020 a população empregada trabalhando a domicílio (e, nesse número, contidos os que estão em teletrabalho) tenha aumentado exponencialmente, em razão da necessidade de isolamento social decorrente da pandemia do novo coronavírus.

---

<sup>1</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do trabalho**, parte I, dogmático geral. 5ª ed. rev. e atual. Coimbra: Almedina, 2020, p. 139.

<sup>2</sup> ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – El trabajo a domicilio. **Temas**. [Em linha]. [Consult. 20 Jun. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_743781/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743781/lang-es/index.htm).

No Brasil, um estudo do Tribunal Superior do Trabalho informa que em maio de 2020 mais de 7,9 milhões de pessoas ficaram em trabalho remoto das 84,4 milhões de pessoas ocupadas<sup>3</sup>.

Em Portugal, um estudo do Instituto Nacional de Estatística (INE) apontou que no 2º trimestre de 2020, a população empregada que indicou ter exercido a sua profissão sempre ou quase sempre em casa foi estimada em mais de 1 milhão de pessoas (1 094,4 mil), o que representou 23,1% do total da população empregada. Destas, 998,5 mil pessoas (91,2%) indicaram que a razão principal para ter trabalhado em casa se deveu à pandemia Covid-19. Observou-se ainda que 1 038,0 mil pessoas utilizaram tecnologias de informação e comunicação para poderem exercer a sua profissão em casa, o que representou 21,9% do total da população empregada e 94,8% das que trabalharam sempre ou quase sempre em casa no período de referência<sup>4</sup>.

Em 2021 dados da Organização Internacional do Trabalho revelam que entre 20% e 30% dos assalariados na América Latina e Caribe fizeram home office<sup>5</sup>, sendo que muito provavelmente houve aumento de trabalhadores em teletrabalho em Portugal também.

O trabalho remoto permite o isolamento social tão necessário ao controle da pandemia, e ainda tem inúmeras outras vantagens, embora também tenha inúmeras desvantagens, o que cria um alerta para a utilização desse regime laboral com cuidado e convoca os pesquisadores e estudiosos a uma análise acurada do que se deve fazer.

A atual “Sociedade 4.0.”, que vivencia a Quarta Revolução Industrial, é disruptiva quanto às maneiras de se trabalhar, o que foi possível em razão das tecnologias empregadas na consecução dos trabalhos. Essa sociedade consegue trabalhar de maneira remota: em suas casas, em telecentros ou até em trânsito de um lugar para outro, por meio das tecnologias de informação e comunicação. Essa maneira permite um ganho de produtividade, de economia de tempo e de praticidade, mas pode, como se tem visto, trazer estresse, isolamento, dentre outros desafios e problemas.

---

<sup>3</sup> BRASIL. TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST) – **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Secretaria de Comunicação Social do TST, 1. ed. [Em linha]. (Dez. 2020). [Consult. 15 Jun. 2021]. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>.

<sup>4</sup> TRABALHO a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas – 2º Trimestre 2020. **Instituto Nacional de Estatística, Statistics Portugal**. [Em linha]. (05 Ago. 2020). [Consult. 07 Abr. 2021]. Disponível em [https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=445841978&DESTAQ\\_UESmodo=2](https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQ_UESmodo=2).

<sup>5</sup> NÚMERO de pessoas em trabalho remoto aumentou 10 vezes na América Latina. **Organização das Nações Unidas: ONU News**. (12 Jul. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 set. 2021]. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362>.

Há ainda inúmeros questionamentos sociais, econômicos e jurídicos, principalmente porque os operadores do direito não acompanham o ritmo que as tecnologias avançam e alteram as relações sociais e laborais, tampouco respondem às questões daí advindas em velocidade compatível. A velocidade que o modo de trabalhar tem se alterado em função das mudanças de hábitos de vida, das mudanças sociais e das mudanças econômicas é galopante.

O teletrabalho é um tema que pode ser assim enquadrado: é cada vez mais presente e relevante na sociedade, no entanto não se têm ainda suficientes e satisfatórias medidas legislativas, medidas econômicas ou estudos ou respostas aos problemas e controvérsias. É matéria também com pouca jurisprudência, dado se tratar de um assunto ainda novo, com uma carga enorme de complexidade.

Assuntos relevantes como a definição de teletrabalho, a possibilidade de teletrabalho autônomo ou subordinado, quais as formalidades exigidas para o labor em regime de teletrabalho, aspectos sobre a responsabilidade por montar, equipar e arcar com os custos do ambiente de teletrabalho, quais e como devem ser observadas e aplicadas as regras de saúde e segurança no trabalho, ou como deve ser tratada e limitada juridicamente a duração do teletrabalho, como proceder a proteção de dados do empregado e do empregador, dentre outros, são temas que seguem trazendo questionamentos e serão analisados de maneira detalhada.

Até porque é contraditório se verificar que as tecnologias para facilitar a vida das pessoas em seus trabalhos nunca foram tão avançadas, e, mesmo assim, a sociedade vem enfrentando graves problemas como o aumento do desemprego, aumento do trabalho precário e do trabalho informal, grande quantidade de fraudes trabalhistas, aumento significativo do trabalho feminino em *part time* ou sem normas legais que lhe assegurem direitos mínimos com níveis de remuneração mais baixos que o dos homens, crescente exclusão dos jovens e idosos, configuração transnacional do mundo e expansão do trabalho a domicílio<sup>6</sup>, bem como aumento

---

<sup>6</sup> ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves – Precarização e Teletrabalho: sobre a metodologia do teletrabalho, virtual, p. 81. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino – **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 79-86.



nas pessoas de doenças psicológicas como depressão, síndromes de “*Burnout*”<sup>7</sup>, fobia social<sup>8</sup>, ataques de pânico e ansiedade, dentre outras. O estresse profissional decorrente de pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetitivas pode esgotar o teletrabalhador e levá-lo a adoecer psicologicamente, o que se vê ocorrer.

Nesse sentido, objetiva-se, portanto, com o presente estudo averiguar e tratar os principais assuntos e pontos sensíveis acerca do teletrabalho, pesquisando se a legislação brasileira e portuguesa, em alguma medida ou em alguma lei, os contempla e enfrenta. Almeja-se também, propor respostas aos conflitos e soluções alternativas, principalmente valendo-se da experiência de Brasil e Portugal sobre o regime de teletrabalho, visto que é necessária uma legislação razoável sobre teletrabalho, que garanta proteção social e condições de trabalho decentes.

Atenta-se que um dos elementos-chave do debate é evitar situações desfavoráveis para os teletrabalhadores em relação aos demais empregados.

Vale-se, para tanto, de instrumentos da Ciência do Direito, especialmente da hermenêutica jurídica para a mais adequada e técnica interpretação dos dispositivos legais disponibilizados pelos ordenamentos brasileiro e português, em consonância com o

---

<sup>7</sup> “A Síndrome de *Burnout* (SB), também conhecida como esgotamento profissional, foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo clínico Herbert J. Freudenberger, em 1974, como um conjunto de sintomas inespecíficos, médico-biológicos e psicossociais no ambiente de trabalho como resultado de uma demanda excessiva de energia, que se refletem principalmente nos profissionais de saúde.

Atualmente, *Burnout* pode ser definida por uma combinação de três fatores: exaustão emocional (depleção da energia emocional pela demanda excessiva de trabalho), despersonalização (senso de distância emocional dos pacientes ou do trabalho) e baixa realização pessoal (sensação de baixa autoestima e baixa eficácia no trabalho). Em outras palavras, *Burnout* é a resposta prolongada ao estresse crônico no trabalho.”, cfr. SILVEIRA, Ana Luiza da... [et. al.] – Síndrome de *Burnout*: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. [Em linha]. ISSN 2447-0147. [Consult. 10 Abr. 2021]. Vol. 14, n. 3, 2016, p. 275-284. Disponível em <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a13.pdf>. DOI 10.5327/Z1679-443520163215.

Maurício Godinho Delgado também expõe que se trata de uma doença ocupacional, tipificada no Regulamento da Previdência Social, Anexo II do Decreto nº 3.048/99, com modificações pelo Decreto nº 6.957/2009, caracterizada pelo estado depressivo do indivíduo decorrente do acentuado e contínuo estresse no ambiente de trabalho. Diz respeito ao colapso psíquico e emocional da pessoa humana decorrente dos fatores ambientais laborais experimentados. (DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 744).

<sup>8</sup> “Segundo o DSM-IV-TR (APA, 2002), a fobia social é caracterizada por um medo acentuado e persistente de uma ou mais situações sociais ou de desempenho. A pessoa teme agir de um modo ou mostrar sintomas de ansiedade que lhe sejam humilhantes e embaraçosos, e a exposição à situação social temida provoca uma resposta de ansiedade intensa, que pode chegar a um ataque de pânico. A pessoa geralmente evita estas situações ou as suporta com intenso sofrimento. A fobia social apresenta significativa interferência nas rotinas de trabalho, acadêmicas e sociais e/ou sofrimento acentuado por ter a fobia. O medo social na grande maioria das vezes está associado às situações de desempenho, como falar em público, as interações sociais do dia-a-dia, como ir a uma festa, uma entrevista de emprego, etc. (Furmark, Tillfors, Stattin, Ekselius & Fredrikson, 2000; Stein, Torgrud & Walker, 2000). As pessoas diagnosticadas como fóbicas sociais apresentam uma hipersensibilidade a críticas, mantêm uma avaliação negativa a respeito de si mesma, sentimentos de inferioridade, e apresentam grande dificuldade em serem assertivas (Lamberg, 1998; Stopa & Clark, 1993)”, v. REY, Gustavo J. Fonseca D’El; PACINI, Carla Alessandra – Terapia cognitivo-comportamental da fobia social: modelos e técnicas. **Psicologia em estudo**. [Em linha]. Universidade Estadual de Maringá. ISSN 1807-0329. [Consult. 10 Abr. 2021]. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000200005>.

ordenamento jurídico desses países e os ordenamentos internacionais a que se sujeitam e se obrigaram a cumprir e respeitar.

Nesse intuito, o foco da pesquisa está no teletrabalho no Brasil e em Portugal, em que proceder-se-á à sua análise conjunta e cotejo analítico-crítico à legislação de cada um, à doutrina aplicável, e, ocasionalmente, à jurisprudência, com destaque aos pontos de maior relevo, contato ou distinção entre os regimes.

Emprega-se como metodologia de pesquisa para desenvolvimento da presente dissertação, quanto à abordagem, os métodos dedutivo e dialético, e quanto ao procedimento, os métodos histórico, comparativo e o estudo de caso. No que se refere às técnicas para a recolha e tratamento de informação, adota-se a pesquisa bibliográfica, documental, e estudo de casos, com auxílio de livros, artigos e da internet.

Em ordem, o primeiro capítulo aborda aspectos gerais do teletrabalho como o histórico do instituto e sua relevância. Apresenta, em seguida, o conceito de tecnologia, relacionando-a ao teletrabalho e contextualizando a crescente importância das ferramentas tecnológicas para o estágio atual do mercado de trabalho que muito se vale do trabalho remoto com uso de meios telemáticos e informatizados. Expõe-se as vantagens e desvantagens do teletrabalho e, por fim, adentra-se o tema do atual “trabalho 4.0” e seus desafios.

O segundo capítulo apresenta aspectos legais gerais acerca do teletrabalho como a definição legal do instituto, natureza jurídica, as classificações, as formalidades exigidas para a celebração de um contrato de teletrabalho e, especificamente, aborda ao final a questão do elemento da relação de emprego da subordinação, ponderando as peculiaridades em relação a relação de emprego em regime de teletrabalho.

O terceiro capítulo direcionar-se-á a pesquisa dos assuntos legais específicos concernentes ao regime jurídico do teletrabalho no Brasil e em Portugal e principais assuntos controvertidos desse regime particularizado, com análise de ambos os ordenamentos, propondo eventuais soluções às controvérsias, a saber, previsões para despesas e responsabilidade em relação aos equipamentos, duração, igualdade e isonomia de tratamento do teletrabalhador em relação ao trabalhador em regime presencial, saúde e segurança, privacidade e proteção de dados, assédio moral, normas negociadas em relação a normas legisladas e competência e legislação aplicável.

Ao final, serão apresentadas as conclusões obtidas acerca de todos os espectros do teletrabalho abordados na pesquisa.

## CAPÍTULO I

### 1. ASPECTOS GERAIS DO TELETRABALHO

#### 1.1. ESCORÇO HISTÓRICO

Inicialmente, o homem trabalhava, sozinho ou em grupos, na busca de alimentos para sobreviver, fabricando instrumentos para se proteger, para cozinhar, para caçar e para se cuidar de maneira artesanal e rudimentar.

A Revolução agrícola, ocorrida quando o homem deixou de buscar alimentos e passou a cultivá-los, com uso de instrumentos e técnicas de plantio (por uso de insipiente tecnologia agrícola) originou o início das cidades e da organização da produção<sup>9</sup>.

Essa organização de produção se manteve presente no trabalho agrícola dos escravos, no trabalho dos servos feudais e, por fim, no trabalho manufatureiro das corporações de ofício.

Posteriormente, a Primeira Revolução Industrial, iniciada por volta de 1760, com a máquina a vapor e as ferrovias, impulsionou a produção, seu escoamento, a conexão entre as pessoas, permitindo a distribuição e troca de produtos e troca cultural, aumentando a globalização.

A Segunda Revolução Industrial, iniciada por volta de 1850, com a utilização do petróleo e da eletricidade e de inovações tecnológicas no setor industrial, como posteriormente, no século XX, a criação, por Henri Ford, de uma linha de montagem, permitiu a produção em massa, que acelerava e otimizava a produção, principalmente em comparação ao antigo ofício ou manufatura, na qual o artesão confeccionava o produto inteiro.

O modo de organizar a produção, fordismo, buscava um contínuo aumento da produção (e da produtividade) para um mercado de consumo em massa e uma sociedade de consumo de massa. Por isso, o Estado do bem-estar social, de 1930 a 1970, consistia em ter um Estado regulador e investidor, que fazia intervenções na economia, pois objetivava aumentar os ganhos financeiros e econômicos e, para isso, a produtividade dos trabalhadores. O sistema precisava se retroalimentar: muita produção para muito consumo, o que só era possível com o Estado sustentando referido modelo por meio de políticas econômicas e sociais.

As linhas de produção fordistas, com o auxílio de máquinas e tecnologias, eram um modelo de organização da produção que, em comparação ao antigo ofício ou manufatura, era

---

<sup>9</sup> KELLER, Werner – **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020, p. 114.

muito mais célere na produção de um produto. Nessa linha de montagem, nenhum trabalhador fabricava o produto inteiro, mas apenas um fragmento do produto, pois se especializava na mesma tarefa e a executava repetidamente na linha de produção, estando alienado da produção como um todo. A execução do processo de produção pelo trabalhador era, portanto, fragmentária e especializada, conseqüentemente dando celeridade ao processo de produção como um todo.

A linha de produção fordista foi impulsionada pela Terceira Revolução Industrial ou Revolução Técnico-científica-Informacional, em que o aprimoramento tecnológico da computação e da internet se integrou ao sistema produtivo, e as indústrias que desenvolveram alta tecnologia se sobressaíram em relação às que se destacavam nas fases anteriores da Segunda Revolução Industrial.

O trabalho era seguro e regular, efetuado a tempo integral numa empresa (indústria preferencialmente), baseado num vínculo contratual estável e num compromisso a longo prazo entre empregador e empregado, com perspectivas de promoção, percurso profissional previsível, com idade e antiguidade conferindo direitos e garantias crescentes<sup>10</sup>. Esse modelo recebeu grande proteção estatal do Estado Social.

No final do século XIX, Frederick Winslow Taylor trouxe novo modo de organização do processo produtivo, o *Taylorismo*, com o objetivo de maximizar a produção. Ele segmentou o processo produtivo, dando uma nova organização ao trabalho, focada na especialização dos trabalhadores e criando a gerência científica, que deveria administrar e supervisionar a execução dos trabalhos por meio de planejamento, regras estabelecidas e métodos padronizados, buscando a melhor produtividade possível em menor tempo e com menores custos. O trabalho era racionalizado e as funções dos empregados mecanizadas.

A Terceira Revolução Industrial ou revolução digital, iniciada na década de 1950, já mais conectada e semelhante à revolução vivida atualmente (a Quarta Revolução Industrial), trouxe novos paradigmas a todo o sistema de produção mundial.

Com o advento da computação e da internet, as empresas investiram em tecnologias que introduziram a automação industrial e sua base microeletrônica, com controladores lógicos e programáveis, sistemas automatizados de testes, de soldagem múltipla flexível, prensas automáticas, robôs, códigos e comandos, valendo-se do uso de redes informacionais e telemáticas associadas a microeletrônica<sup>11</sup>, além do uso de tecnologia na agricultura, na medicina, na biotecnologia e outros setores.

---

<sup>10</sup> *Idem*, p. 111.

<sup>11</sup> ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves, *op. cit.*, p. 83.

A década de 1970 foi caracterizada pela crise do Estado do Bem-Estar Social (*Welfare State*) e pela crise do petróleo, combustível da sociedade consumista capitalista, crise que jogou a sociedade numa longa e profunda recessão, com baixas taxas de crescimento e altas taxas de inflação e por uma crise de consumo causada inclusive por uma mudança ideológica de hábitos, atitudes culturais e políticas. Por conta dessa crise, a segunda metade da década de 1970 é caracterizada pela mudança do modelo fordista-taylorista para um novo paradigma, da acumulação flexível, o *Toyotismo*, baseado no binômio informação-automação, onde se pretende a produção de acordo com a demanda, objetivando a não acumulação de produtos e matérias-primas.

Os produtos passaram a atender a demanda dos consumidores, sendo personalizados, num modelo de produção idealizado e introduzido por Taiichi Ohno, em que os trabalhadores realizam diversas funções. A produção em massa foi substituída pela produção sem estoques.

A Quarta Revolução Industrial, conhecida como revolução tecnológica ou indústria 4.0, que se segue à Terceira Revolução Industrial e está sendo vivida até hoje, baseia-se principalmente na inovação, sendo muito mais complexa e integrada a tecnologia digital, às redes e aos softwares, com descobertas simultâneas e integradas em áreas variadas, como a nanotecnologia, neurotecnologia, sequenciamento genético, energias renováveis, robótica, inteligência artificial, biotecnologia, estocagem de dados, veículos autônomos, impressoras 3D, internet das coisas (itens usados no dia-a-dia conectados à internet para serem programados e usados), drones, *big data* (análise de volumes massivos de dados) e computação quântica. É a realidade vivida, segundo o relatório de 2016 do Fundo Monetário Internacional, por Cingapura, Finlândia, Noruega, Suécia, Estados Unidos, Holanda e Israel, e, segundo o professor alemão Klaus Schwab, que lançou em 2016 o livro “A Quarta Revolução Digital”, se trata de uma revolução que não mudará o que as pessoas fazem, mas mudará as pessoas<sup>12</sup>.

As indústrias se dispersaram pelo mundo, aumentou a quantidade de empresas multinacionais e se consolidaram o capitalismo financeiro e o neoliberalismo como políticas econômicas. O fluxo de informações se intensificou e pela primeira vez na história pode-se perceber que a maioria das competências adquiridas por uma pessoa no início de seu percurso profissional tornar-se-ão obsoletas no final de sua carreira, o que requer profissionais atualizados, que desenvolvam novas habilidades, estejam abertos a novos aprendizados, que revisitem antigos procedimentos e rotinas, substituam antigos hábitos e estejam preparados para

---

<sup>12</sup> SELECT comunicação Estratégica (Autor) – **A Quarta Revolução Industrial: World Economic Forum**. [Registo vídeo]. [Em linha]. Youtube (17 Ago. 2017). [Consult. 02 Abr. 2021]. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=KPtt-jOzBUQ>.

a afluência de novidades. Pode ser observada também a necessidade por um desenvolvimento sustentável, vez que os recursos naturais ficaram sob ameaça ante toda explosão de produção.

Nesse contexto os direitos trabalhistas começaram a perder sua força simbólica, houve aumento do desemprego e desvalorização da mão de obra, substituída pela maquinofatura ou por mão de obra mais barata de outros Estados, e houve avanço em estratégias de terceirização de etapas da produção (onde, por questões de preço ou de legislação, conviesse ao empregador) e quebra de poder dos sindicatos. Com o surgimento de novas modalidades e ressurgimento de velhas modalidades de contratos de trabalho forma-se um “mosaico laboral”, rico e diversificado<sup>13</sup>.

A sociedade pós-industrial, também conhecida como neoliberal, deixa de ter o trabalho como um agente protagonista da vida. No novo modelo de trabalho, o empregado com contrato de emprego está sendo substituído por trabalhadores considerados flexíveis e autônomos, que dispõem de acumulada variedade de capacidades individuais em um mundo cada vez mais globalizado.

Nota-se que o pensamento gerencial continua buscando o aumento da produtividade, porém se antes a palavra de ordem foi especialização, no contexto contemporâneo impõe-se a flexibilização<sup>14</sup>. O teletrabalho, portanto, enquanto estratégia de levar o trabalho até os trabalhadores onde quer que estejam, se encaixa como uma luva para o novo paradigma.

Os autores mencionam que não há como precisar o momento de seu surgimento, mas há um registro marco de teletrabalho de 1857, quando o engenheiro John Edgard Thompson, presidente da empresa *Pennsylvania Railroad* nos Estados Unidos, implementou um sistema privado de telégrafo para gerenciar divisões remotas. Assim, os trabalhadores exerciam seu labor por meio de comunicação por telégrafo, à distância uns dos outros.

Todavia, apenas na década de 1970 que foi cunhado o conceito de teletrabalho (*telecommuter*) pelo físico e engenheiro Jack Nilles<sup>15</sup>, secretário do Comitê de investigação da empresa *Aerospace Corporation*, que desenhava veículos espaciais para o Departamento de Defesa dos Estados Unidos da América e para a *NASA*, e que propôs levar o trabalho até os trabalhadores, invertendo a equação padrão do trabalhador ir até o trabalho. Os trabalhadores nesse modelo trabalhariam remotamente com suporte eletrônico e das telecomunicações. A ideia não foi aceita na empresa em 1971, mas foi aceita em 1973 na empresa de seguros de Los

---

<sup>13</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional: normatização e jurisdição**. São Paulo, LTr, 2020, p. 24.

<sup>14</sup> SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de – O Teletrabalho no Contexto do discurso gerencial e a retórica da produtividade, p. 56. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 55-67.

<sup>15</sup> *Idem*, p. 55.

Angeles. Nos anos seguintes, o engenheiro implantou vários projetos de teletrabalho em várias outras empresas<sup>16</sup>.

A partir dessa reconfiguração do capitalismo, a adoção do teletrabalho passou a ser uma estratégia de gestão flexível da força de trabalho. A modalidade contribui para promover a autonomia e independência do trabalho, permitindo maior flexibilidade na gestão do tempo, sendo então apresentado, o que não necessariamente condiz com a realidade, como promotor de maior qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional nos discursos das mídias, dos gestores e das empresas<sup>17</sup>.

A implementação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's), e atualmente das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTICs), trouxe uma ruptura de paradigmas de trabalho, em que a nova concorrência empresarial acontece no ramo das novas informações e da inovação tecnológica, proporcionada pelo desenvolvimento da informática, telemática e robótica na era pós industrial, o que é plenamente compatível com um regime de trabalho que reduz a perda de tempo e o desgaste com os tempos de deslocamentos, e, com o isolamento do trabalhador conectado, permite também redução das pausas informais usufruídas num ambiente físico de trabalho com a interação entre colegas de trabalho.

Se desde a Primeira Revolução Industrial há contínuo desenvolvimento da urbanização, negativos impactos no meio ambiente e aumento da desigualdade social e do desemprego, o teletrabalho se apresenta, nesses aspectos, como uma solução. Isso porque, em relação à urbanização, é possível o teletrabalho de lugares remotos, sendo possível a fuga das cidades e conseqüentemente fuga dos congestionamentos dos transportes, dos preços praticados nas metrópoles (seja de imóveis, produtos, etc), dos contágios pandêmicos, etc. O teletrabalho pode se firmar como uma solução limpa para o meio ambiente, na medida em que é menos um trabalhador em deslocamento diário em algum transporte movido a combustível fóssil. Pode também ser uma solução inclusiva, eis que permite a contratação de qualquer trabalhador de qualquer lugar, e até minimizadora de desemprego, se for viável a contratação de mais mão de obra por menor custo.

A legislação acerca do teletrabalho começou, no entanto, a partir da década de 1990.

Primeiramente, destaca-se que em 1994 foi redigido o documento europeu *Bangemann Report*, a pedido do Conselho da União Europeia, que ambicionava a difusão do teletrabalho,

---

<sup>16</sup> OLIVEIRA, José Arnaldo de – **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2020, p. 13.

<sup>17</sup> RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta – Trabalho imaterial e teletrabalho: contradições e limites da sociedade informacional, p. 43. In. COLNAGO... [et al.], *op. cit.*, p. 39-45.

colocando como objetivos a transformação de 2% dos empregados de cada empresa em teletrabalhadores até 1996, e ter 10.000 teletrabalhadores dentro da União Europeia até 2000<sup>18</sup>.

Em 1996 a Organização Internacional do Trabalho editou a Convenção 177 (*Home Work Convention*), não ratificada pela República Federativa do Brasil, acerca do trabalho a domicílio e a Recomendação 184 sobre o mesmo tema (*Home Work Recommendation*).

A Organização Internacional do Trabalho ainda não elaborou uma Convenção ou Recomendação acerca, especificamente, de teletrabalho. Todavia a matéria vem sendo objeto de estudos nos mais diversos órgãos europeus.

Em 1998 a Comissão Europeia propôs a experimentação do teletrabalho na própria Comissão e a partir de 2000 passou a estimular as Confederações Sindicais Europeias a adotar um acordo conjunto acerca de teletrabalho.

Em 2000 a Comissão Europeia lançou a primeira fase de consultas dos parceiros sociais sobre modernização e melhorias das condições de trabalho. Todos os parceiros demonstraram interesse no teletrabalho, embora divergissem quanto às medidas a serem tomadas. A comissão estabeleceu uma definição para teletrabalho e princípios gerais, a saber: (1) voluntariedade e direito de regresso à situação anterior; (2) garantia de manutenção do estatuto do trabalhador; (3) garantia de igual tratamento; (4) informação a ser fornecida ao trabalhador; (5) cobertura dos custos pelo empregador; (6) garantia de treino específico; (7) proteção em matéria de saúde e segurança; (8) tempo de trabalho; (9) proteção da privacidade e dos dados pessoais; (10) manutenção do contato do teletrabalhador com a empresa; (11) direitos coletivos dos teletrabalhadores e (12) acesso ao teletrabalho<sup>19</sup>.

Assim, em 2002 um conjunto de parceiros sociais europeus subscreveram o Acordo Quadro sobre o Teletrabalho (*Framework Agreement on telework*). Foram eles a ETUC – *European Trade Union Confederation*, EUROCADRES/CEC – *Conseil des Cadres Européens/Confederation Européenne des Cadres*, UNICE/UEAPME – *Union des Industries de la Communauté Européennes/Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises* e CEEP – *Centre Européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique générale*.

---

<sup>18</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de oliveira – TEMPO DE TRABALHO E TELETRABALHO, p. 26. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], op. cit., p. 21-31.

<sup>19</sup> MOREIRA, Antonio José – **Estudos jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga**. Coimbra: Almedina, 2007, p. 259. A definição de teletrabalho proposta pela Comissão foi a seguinte: “Teletrabalho é um método de organização e/ou prestação de trabalho e que o trabalho prestado por uma pessoa singular no quadro de uma relação de trabalho, durante uma parte considerável do tempo de trabalho seja prestado à distância (relativamente às instalações do empregador ou ao local onde se espera o resultado do trabalho) através da utilização de tecnologia de informação e transmissão de dados, e em especial da Internet”.



Em Portugal a legislação acerca de teletrabalho veio com a publicação do Código do Trabalho de 2003, Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, nos artigos 233º e seguintes, sendo mantida legislação específica sobre teletrabalho pelo atual Código do Trabalho de 2009, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, nos artigos 165º e seguintes, com alterações dadas pela Lei nº 120/2015 de 1 de setembro. A intenção de incorporar o Acordo Quadro sobre o Teletrabalho pelo Código do Trabalho português como fonte e causa próxima levou a repetição, pela norma portuguesa, de muitas normas gerais, sendo o Estado português um dos pioneiros em regulamentar o instituto<sup>20</sup>.

Ademais, diversos tratados e seus protocolos anexos, regulamentos, diretivas e decisões, entre outros atos juridicamente vinculativos que compõem o ordenamento da União Europeia, bem como a jurisprudência dos órgãos em que se desdobra o Tribunal de Justiça da União Europeia, formam o direito da União europeia (bloco de legalidade da atividade da União Europeia)<sup>21</sup>, aplicável também ao teletrabalho em Portugal.

No Brasil, apenas em 2017 a Lei nº 13.467/2017 trouxe um novo capítulo à Consolidação das Leis do Trabalho com dispositivos específicos acerca do tema. Entretanto, no Brasil já havia a Lei nº 12.551/2011 aplicável ao teletrabalho, que foi a primeira legislação a inserir o trabalho à distância, quando alterou o teor do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, passando a dispor que não se distingue entre o trabalho realizado no espaço do empregador e o executado à domicílio, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego, acrescentando que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

## 1.2. RELEVÂNCIA SOCIAL

O teletrabalho é um regime de trabalho em pleno crescimento e expansão pelo mundo, e, após o início da pandemia de Covid 19 e a necessidade de distanciamento social, se tornou um regime de trabalho importante e indispensável para maior segurança e comodidade das pessoas.

Mesmo antes da pandemia, o teletrabalho já estava em franco crescimento. Embora Portugal não fosse um dos países que mais adotasse o teletrabalho, até porque se trata de um regime em que o tipo de atividade executada tem que ser compatível com o teletrabalho, os

---

<sup>20</sup> *Idem*, p. 260.

<sup>21</sup> PROENÇA, Carlos Carranho – **Tutela jurisdicional efetiva no Direito da União Europeia – Dimensões teóricas e práticas**. Lisboa: Petrony, 2017, p. 31-33.

portugueses em regime de teletrabalho, numa pesquisa feita em 2002/2003, próximo a inserção do assunto no Código do Trabalho, aduzem que não trabalhariam tão bem sem a possibilidade de teletrabalho (23%), não conseguiriam sequer ter um trabalho retribuído (9%), teriam que trabalhar menos horas se não fosse o teletrabalho (15%) e teriam que procurar um novo emprego mais perto de casa (mais de 10%)<sup>22</sup>.

A relevância social do teletrabalho, portanto, está em justamente apresentar-se como uma alternativa contemporânea de regime de trabalho (em relação ao clássico modelo de organização centralizada e presencial de produção) ao encontro de uma tendência de flexibilidade das relações de trabalho e adequabilidade na gestão de recursos humanos, que, por meio de uma empresa organizada em rede, busca a descentralização produtiva e a desterritorialização, apoiada nas novas tecnologias e sua instantaneidade e na fluidez dos fluxos informacionais de comunicação, para minimizar os custos e obter maiores níveis de eficiência produtiva<sup>23</sup>.

O teletrabalho traz respostas às demandas do mercado (ou das empresas e dos empregadores) como: (1) necessidade de flexibilidade organizativa e pessoal; (2) aumento das possibilidades de contratação, já que as barreiras geográficas ficaram superadas e se pode buscar os profissionais em qualquer lugar; (3) redução de custos; (4) ampliação das comunicações; e (5) maior mobilidade e melhoria da produtividade e competitividade, em função da melhor gestão de custos e assertividade na escolha dos profissionais<sup>24</sup>. Também se mostra como uma opção sustentável e inclusiva, por poder diminuir o trânsito de pessoas, e com isso diminuir os engarrafamentos ou até criar uma nova distribuição das pessoas nas cidades (revitalizando áreas abandonadas e de menor custo para morar), diminuir a poluição e o consumo de combustível, além de poder, de forma mais livre e indiscriminada, contratar quaisquer trabalhadores de qualquer lugar, inclusive os mais vulneráveis, como os que têm dificuldade de acesso físico aos empregos e empresas. É opção de regime de trabalho que se coaduna com a “sociedade 4.0” em muitos aspectos.

O teletrabalho traz também respostas às demandas dos trabalhadores, pois (1) facilita-lhes a vida não dispender tempo em deslocamentos casa para o trabalho e deste para casa; (2) tende a incrementar as oportunidades de trabalho, principalmente para os grupos mais

---

<sup>22</sup> *Idem*, p. 251.

<sup>23</sup> STOLZ, Sheila; FORTEZA, Jesús Lahera – Igualdade de tratamento e não discriminação por razão de gênero e a nova legislação espanhola sobre teletrabalho, p. 135. In. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 135-154.

<sup>24</sup> *Idem*, p. 136.

vulneráveis; e (3) tende a possibilitar maior autonomia ao teletrabalhador<sup>25</sup>. Eles se beneficiam também de dispor de mais tempo próximos às suas famílias e por ser uma opção sustentável para o meio ambiente em que vivem, poluindo menos seus bairros e causando menos engarrafamentos.

O legislador da Reforma Trabalhista brasileira, Lei 13.467/2017, aduziu que o teletrabalho é necessário para o país se adaptar aos novos modelos de contratação, e tem como finalidade o aumento do número de empregados no mercado de trabalho formal<sup>26</sup>. A União Europeia definiu como prioridade em seu sexto programa quadro para o período 2002-2006 o desenvolvimento de uma maior compreensão das tecnologias da informação e comunicação, incluindo o teletrabalho, o que reflete a relevância do assunto para o bloco europeu<sup>27</sup>.

A questão é que no Brasil os computadores, telemóveis e o acesso à internet ainda não são uma realidade para todos, pois, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2018, 42 milhões (20% da população) não têm acesso à internet no domicílio, pelo computador ou dispositivo móvel<sup>28</sup>, o que também acontece em menor proporção em Portugal, sendo ainda um luxo inimaginável para muitos que não tem o pão na mesa<sup>29</sup>, sendo ainda necessário um incremento ao acesso às tecnologias a preceder o incremento do teletrabalho.

Ademais, ainda que o tema seja de extrema relevância, a legislação e a jurisprudência, tanto no Brasil quanto em Portugal, ainda são incipientes, visto se tratar de regime novo de trabalho.

No particular, o teletrabalho tem sido a alternativa para enfrentamento da crise sanitária do coronavírus, o que impende uma maior e mais acurada pesquisa a seu respeito. Nesse sentido, um estudo da sociedade empresária de Monitoramento de Mercado e Consumo *Hibou* e da plataforma de dados *Indico* revelou que, de 2.400 entrevistados por todo o Brasil durante a pandemia, 59,9% estavam trabalhando em *homeoffice*, e destes 25,2% relataram estar

---

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> Embora este argumento de que a finalidade do teletrabalho é o aumento do número de empregados no mercado formal, o que se verifica na prática é que a definição de relação de trabalho condicionada aos requisitos como subordinação jurídica ou dependência econômica tem lacunas e que enquanto o critério que permite qualificar um contrato como contrato de trabalho (em Portugal) ou contrato de emprego (no Brasil) não for repensado, para impedir que os empregadores escapem da legislação trabalhistas, o crescimento do fenômeno do teletrabalho será feito pelo aumento de teleprestadores de serviços e não haverá aumento do trabalho formal, mas sim da informalidade..

<sup>27</sup> MOREIRA, Antonio José, *op. cit.*, p. 256.

<sup>28</sup> MAIS de 11 milhões no Brasil moram em casas superlotadas. **Portal O Tempo**. Belo Horizonte. (28 Mar. 2020). [Em linha]. [Consult. 12 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.otempo.com.br/brasil/mais-de-11-milhoes-no-brasil-moram-em-casas-superlotadas-1.2317766>.

<sup>29</sup> MOREIRA, Antonio José, *op. cit.*, p. 254.

trabalhando mais em casa do que quando compareciam presencialmente às empresas<sup>30</sup>, o que são dados importantes a serem estudados, pois, a maneira que esse modo de trabalho tem sido administrado e executado pode gerar consequências na saúde dos trabalhadores, na organização da mão de obra e na sociedade como um todo. Também se questiona se o *homeoffice* atualmente praticado em função da pandemia é uma solução temporária para o trabalho ou se se trata de uma transição para uma nova maneira de se trabalhar nos próximos anos.

A Agência Europeia *Eurofound* (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho) se propôs a analisar as condições de trabalho e o trabalho sustentável pelo período dos anos 2021 a 2024 na União Europeia. A relação de saúde será analisada com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e as questões relacionadas ao futuro do trabalho e às condições de trabalho são desenvolvidas com colaboração da Organização Internacional do Trabalho.

A *Eurofound*, por exemplo, percebeu que o teletrabalho praticado tem a vantagem de ter flexibilidade para decidir horário e local de trabalho, e a desvantagem de não ter fronteiras entre o horário de trabalho e o horário pessoal, e o que se constata ao final é que os teletrabalhadores trabalham mais. Constatou ainda a Fundação que as condições de trabalho na União Europeia estão a melhorar, embora muito lentamente, mas há a preocupação de que tal não seja necessariamente verdade para todos os grupos de trabalhadores, posto que depende muito do setor profissional, do nível de habilitações e, há que dizê-lo, se o trabalhador é homem ou mulher<sup>31</sup>.

Em Portugal, após quase 2 (dois) anos de períodos de “ondas” de Covid 19 e de isolamento social, e provavelmente com base nas necessidades que se notaram nesse regime, foi promulgada a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho.

Diante desses dados, é de grande importância o estudo das questões sobre a legislação acerca do teletrabalho, de maneira que possam impactar e melhorar as condições dos teletrabalhadores, principalmente no que concerne à igualdade de direitos (ou manutenção dos

---

<sup>30</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha – **Direitos Sociais em tempos de pandemia**. São Paulo: Editora Linotec, 2020, p. 128.

<sup>31</sup> *EUROFOUND*: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Condições de trabalho e trabalho sustentável**. (09 Set. 2021). Tópicos. [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work>.  
*EUROFOUND* (Autor) – **Eurofound activities: working conditions and sustainable work 2021**. [Registo vídeo]. [Em linha]. Youtube (11 Jan. 2021). [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xdcQ-11iegs>.

NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. Organização Internacional do Trabalho: **OIT Brasília, Notícias**. Brasília. (15 Fev. 2017). [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm).

direitos adquiridos por empregados) e ao direito à desconexão, importantes focos do debate acerca de teletrabalho.

### 1.3. TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E TELETRABALHO

Tecnologia é a junção de duas palavras provenientes do grego, sendo “*tecno*”, que significa técnica, arte, ofício, e “*logia*”, que significa estudo. Assim, envolve todo estudo de conhecimento técnico e científico e suas aplicações, o que permite criar e utilizar ferramentas, máquinas, técnicas, conhecimentos, métodos, processos e materiais para solucionar problemas e facilitar atividades.

No dicionário a definição de tecnologia consta como “conjunto de processos, métodos, técnicas e ferramentas relativos à arte, indústria, educação etc”, e “conhecimento técnico e científico e suas aplicações a um campo particular”<sup>32</sup>.

A tecnologia, portanto, em síntese, é a ciência que abrange e explora a técnica, a qual, por sua vez, configura um dado da realidade objetiva, que se materializa em instrumentos e máquinas e é entregue à transmissão cultural<sup>33</sup>.

Estatísticas recentes, coletadas em 2019 pela União Internacional de Telecomunicações (UIT), demonstram que 4,1 bilhões de pessoas no mundo têm acesso à internet, o que corresponde a 53,6% da população mundial, e 97% da população mundial tem acesso a um sinal de celular, logo, viver na atualidade é se relacionar com a internet, com os computadores e telemóveis e outras tecnologias que conectam as pessoas<sup>34</sup> e as permitem se comunicarem.

A internet deixou as pessoas conectadas globalmente, permitindo a troca de informações e a comunicação por 24 (vinte e quatro) horas por dia, ininterruptamente, e, contida na internet, com grande relevância, a *world wide web* e seus *websites*, mudaram toda a forma de se adquirir e transmitir conhecimento e informação.

---

<sup>32</sup> MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, 2021. **Tecnologia** (signif.). [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/tecnologia/>.

<sup>33</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa – **Direito do Trabalho**, 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019, p. 1186.

<sup>34</sup> ESTUDO da ONU revela que mundo tem abismo digital de gênero. **Organização das Nações Unidas: ONU News**. (9 Mar. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 set. 2021]. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1693711>.

É incontestável que novas tecnologias sempre trouxeram mudanças nas relações pessoais, nas relações laborais, nas relações com o tempo e o espaço, dentre inúmeras outras mudanças e continuarão trazendo.

As pessoas da sociedade 4.0. digitam suas dúvidas ou assuntos de interesse em *websites* de pesquisa de conteúdo, acessam *websites* para lerem notícias e o site do banco para pagarem ou checarem suas contas. É uma sociedade que pesquisa e compra os produtos pela internet, que se comunica por mensagens instantâneas ou faz ligações com uso de câmeras e microfones de seus computadores, *tablets* e celulares, que usa aplicativos para inúmeras atividades. As distâncias físicas foram encolhidas pela proximidade virtual que se pode ter um do outro, a conexão (de pessoas, marcas, veículos de comunicação, etc) e a propagação e divulgação de informações é ininterrupta.

As tecnologias fazem parte do cotidiano das pessoas e das relações de trabalho. As pessoas conseguem trabalhar, por meio dessas tecnologias, de suas casas, ou, ainda de maneira remota com uso de tecnologia, a quilômetros de distância de seus empregadores ou locais de trabalho.

Esse regime de trabalho altera vários aspectos da abordagem clássica de trabalho, por trazer local diverso e talvez incerto de prestação de labor, longe da vigilância, controle e supervisão presencial do empregador, com o uso de ferramentas de conexão, comunicação e informação, que são ininterruptas e cada dia mais inteligentes e até criativas<sup>35</sup>.

O elemento “tecnologia” está diretamente associado ao teletrabalho, estando inclusive mencionado nas definições do instituto nas leis portuguesa e brasileira, que mencionam que o teletrabalho se realiza com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação ou através do recurso às tecnologias de informação e de comunicação.

A expressão “tecnologias da informação e comunicação”, cuja sigla “*TICs*” é utilizada amplamente, se refere às tecnologias usadas para o teletrabalho. Foi usada inicialmente no Reino Unido, no final dos anos 1990, e se refere a todo e qualquer tipo de tecnologia que trate informação e auxilie na comunicação. As “*TICs*” são propulsores de desenvolvimento, com excelentes resultados nas áreas de saúde, pesquisa e educação e altos ganhos de produtividade<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> ORLOWSKI, Jeff (Diretor) – **O dilema das redes** [Registo vídeo]. [Em linha]. Netflix, 2020. [Consult. 05 Jan. 2021]. Disponível em <https://www.netflix.com/br/title/81254224>.

<sup>36</sup> AGÊNCIA Brasileira de Desenvolvimento Industrial – **Relatório de acompanhamento setorial: Análise Geral das tendências e evolução das tecnologias de informação e comunicação (TICs)**. [Em linha]. Campinas: Unicamp (Mai. 2012). [Consult. 20 Mar. 2021]. Disponível em [https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/Relatorios\\_NEIT/TICS-Maio-de-2012.pdf](https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/Relatorios_NEIT/TICS-Maio-de-2012.pdf).

A expressão deu origem a sigla “*TI*”, que quer dizer “tecnologia da informação”, tradução de “*IT*”, “*Information Technology*” em inglês, que se trata de um termo para definir todos os recursos de tecnologia para o processamento de informações, incluindo *softwares*, *hardwares*, tecnologias de comunicação e serviços relacionados.

Sobre o papel da tecnologia na economia atual Maria do Rosário Palma Ramalho menciona que a Economia Digital é baseada na digitalização e em fenômenos de globalização.

A digitalização identifica a transição da tecnologia analógica para a digital, o que vem ocorrendo desde a década de 1990 num ritmo cada vez mais acelerado, e se projeta nas áreas de tecnologias informáticas e de software (TICs), das *clouds* (centros digitais de armazenamento de dados e de elevada capacidade de memorização), inteligência artificial (IA), robótica e sensores digitais, tecnologia de conectividade e fornecimento de informação *online* (celulares, computadores, internet e *e-mail* e através de plataformas digitais de comunicação e informação como *Google*, *Linkedin*, *Facebook*, *Instagram*, *Whatsapp* e outras ferramentas digitais similares), todas ferramentas utilizadas no teletrabalho.

A globalização, que muito impacta e acelera a adoção cada vez mais do regime de teletrabalho, abrange um conjunto de fenômenos diversos e complexos que se processam em escala global: disseminação das operações de troca de bens e serviços à escala mundial e recorrendo à produção descentralizada, acesso maciço dos consumidores à informação e movimentos migratórios de pessoas de países menos desenvolvidos para mais desenvolvidos à procura de melhores condições de vida e de trabalho<sup>37</sup>.

Maria do Rosário Palma Ramalho aponta que a digitalização tem contribuído para diminuir os custos das empresas e aumentar a produtividade, bem como tem sido um veículo para experimentar novas oportunidades de negócios (designadamente através de *start-ups*)<sup>38</sup>.

Apenas exemplificativamente podemos destacar os veículos automotores autônomos, que pretendem transportar pessoas e os drones, veículos aéreos não tripulados, que podem transportar objetos. A loja *Amazon*, maior empresa do mundo em vendas online, já realizou a primeira entrega de mercadorias através de um drone em 2016 no Reino Unido, sendo uma tecnologia útil inclusive para fins militares, para, dentre outras utilidades, ter controle do espaço aéreo. Também a tecnologia *hyperloop*, sistema de transporte em uma cápsula de alta velocidade, pode ser uma alternativa excelente, pois é menos poluente do que aviões e mais rápida do que o transporte ferroviário<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, p. 85.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> KELLER, Werner, *op. cit.*, p. 261.

São exemplos de tecnologias da informação e comunicação, portanto: os computadores pessoais, celulares, *laptops*, drones, Tv por assinatura, Tv a cabo, Tv por antena parabólica, Tv digital, as câmeras de vídeo e foto ou *webcams*, correio eletrônico, internet, *world wide web*, *websites*, sistemas de redes, *home pages*, *streaming*, *podcasting*, tecnologias de acesso remoto como *wi-fi*, *bluetooth*, fotografia, cinema, vídeo e som digital, captura eletrônica, digitalização por *scanner*, tecnologias digitais de captação e tratamento de imagens e sons como *vimeo*, *youtube*, dentre outras, cada um com a sua pertinência e possível utilização para comunicação ou acesso à informação no teletrabalho.

São exemplos das Novas Tecnologias da Informação e comunicação (NTICs) a robótica, tecnologia de sensores, *cloud computing* e sistemas de amplo recolhimento de dados<sup>40</sup>.

Outro conceito muito utilizado no teletrabalho é a “telemática”, que por sua vez é o “conjunto de tecnologias da informação e da comunicação resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, satélite, cabo, fibras ópticas etc.) e da informática (computadores, periféricos, *softwares* e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados (nos formatos texto, imagem e som), em curto prazo de tempo, entre usuários localizados em qualquer ponto do planeta”<sup>41</sup>.

Ambas essas expressões, a saber, tecnologia da comunicação e informação e telemática (no caso a lei brasileira menciona os meios telemáticos e informatizados) são utilizadas quando se menciona o tema do teletrabalho. No caso, para se falar de teletrabalho, é necessário falar de tecnologia.

A tecnologia foi introduzida no trabalho por ser um fator de extrema relevância para a elevação da produtividade, seja pela inovação na forma de produção (máquinas, processos e equipamentos), seja pela inovação no produto ou serviço<sup>42</sup>.

Além disso, a tecnologia é um mediador e facilitador das relações sociais. A internet, por exemplo, foi um projeto, na década de 1960, dos cientistas da Agência de Projetos de Pesquisa Avançada do Departamento de Defesa dos Estados Unidos (DARPA) para impedir, em caso de uma possível guerra nuclear, a tomada do sistema norte-americano de comunicações. Assim, foi construída uma rede que não poderia ser controlada a partir de nenhum centro, composta

---

<sup>40</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis, *op. cit.*, p. 15.

<sup>41</sup> WIKIPÉDIA – **Telemática**. [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica>. Ver, também, MICHAELIS: Dicionário da Língua Portuguesa – **Telemática** (signif.). [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=telem%C3%A1tica>.

<sup>42</sup> SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de, *op. cit.*, p. 58.



por milhares de redes de computadores autônomos, com inúmeras maneiras de conexão, chamada *ARPANET*. Essa rede se tornou a base para uma rede de comunicação horizontal global entre o mundo inteiro e constitui a forma mais moderna, segura, rápida, econômica, eficiente e usual de intercâmbio entre as pessoas<sup>43</sup>.

Porém a internet, que inicialmente surgiu para pesquisa, foi se direcionando a outros fins como o comércio e as relações de trabalho. É um “território virtual livremente veiculador de ideias e opiniões, debates, notícias e tudo o mais que signifique plenitude de comunicação”<sup>44</sup>, como definiu o Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 130/DF.

Com efeito, a “*InterNations*”, empresa de rede social para imigrantes, apresentou um relatório chamado “*Digital Life Abroad*” que classifica os países com base na disponibilidade de serviços governamentais online, facilidade de obter um número de celular local, disponibilidade de internet de alta velocidade em casa, acesso aberto à internet e facilidade de fazer pagamentos sem dinheiro físico. O Brasil ficou em 50º lugar dentre os 68 países avaliados e Portugal em 18º lugar<sup>45</sup>.

Esses dados denotam como se precisa avançar em uso de tecnologia para se adentrar no novo mundo do trabalho e no mercado internacional. Nesse sentido, os direitos relativos ao uso da internet estão contemplados como um direito fundamental de 5ª geração, que são os que dizem respeito ao Espaço Virtual ou Cibernético, como os direitos relacionados ao comércio eletrônico, aos contratos eletrônicos, à propriedade intelectual pela *web*, aos jogos online, às comunidades virtuais, à publicidade virtual, entre outros.

A conexão à internet está mudando a cultura em todo o mundo, sendo que em muitos países a internet já é parte integral do dia a dia. O filme “*O dilema das redes*” demonstra como a conexão à internet têm o poder de colocar familiares distantes em contato, facilitar o encontro de doadores de órgãos com quem deles precisa, a possibilidade de pedir um carro que chega em poucos minutos e levar a pessoa ao destino que deseja, ou, quando mal utilizada, pode causar danos e até doenças mentais, isolamento, circular *fake news*, promover violações de privacidade, dentre outras hipóteses para o bem e para o mal.

---

<sup>43</sup> ESTRADA, Manual Martín Pino – Teletrabalho: conceitos e a sua classificação em face aos avanços tecnológicos, p. 11-14. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, 11-19.

<sup>44</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Acórdão do Tribunal Pleno na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 130/DF, de 30 de abril de 2009. Relator Ministro Carlos Britto.

<sup>45</sup> CONHEÇA os países mais conectados do mundo. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (14 Jul. 2019). [Em linha]. [Consult. 18 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48877552>.

O filme relata, no que tange aos problemas, que a internet virou um grande mercado persuasivo, em que todas as informações das pessoas geram informações relacionadas, pois quanto mais as empresas descobrem os dados pessoais, mais direcionadas serão as publicidades, mais certo o alcance e de maneira mais eficiente essas empresas conseguirão mudanças gradativamente dos gostos e personalidades das pessoas, manipulando o futuro, o que é perfeitamente executável por algoritmos de programação e pela inteligência artificial. Os *websites* da internet têm propagandas, oferecem serviços e produtos parecidos, indicam outros *websites* relacionados aos gostos da pessoa, de maneira que uma pessoa vá sendo guiada e manipulada a caminhar de estímulo em estímulo na internet, consumindo produtos e serviços e visitando *websites* e aumentando-lhes o valor e a visibilidade.

Esse esforço de não deixar as pessoas desconectarem da internet não foi desenhado para bons fins como descobrir a cura do câncer, mas para valorizar as empresas que negociam na internet e valorizar seus produtos, como o filme menciona. Os *websites* estão explorando vulnerabilidades na psicologia humana para “viciar” as pessoas no uso da internet com o objetivo de manter o máximo possível da atenção das pessoas, a exemplo dos botões de “atualizar” e as “curtidas” e “notificações recebidas”, todos artifícios que mantêm a pessoa curiosa vigiando o que está acontecendo na internet. A internet é uma “*chupeta digital*”, que mantém o usuário ali distraído usufruindo de sua “chupeta”.

O longa metragem termina com a advertência de que é necessário o resgate da vida presencial, reconhecendo a relevância e a presença digital atual na vida das pessoas.

É um desafio trabalhar com meios telemáticos e informatizados que foram criados para atrair, prender e manter conectados os usuários, e mesmo assim gozar de intervalos, pausas e desconexão. Aproveitar as vantagens que esses meios trazem, sem cair nas armadilhas da vida *online*.

É intrigante e até estranho pensar que existem os celulares (tecnologia) para conectar as pessoas e, até para limitar de tanta conexão, foram criados aplicativos (tecnologia) para controlar o tempo delas de conexão. A sociedade atual é intrinsecamente ligada ao uso de tecnologias de informação e comunicação<sup>46</sup> e o uso de tecnologias no trabalho é apenas um reflexo do que já se vive amplamente em sociedade.

---

<sup>46</sup> Os celulares atuais possuem aplicativos relacionados a saúde e bem-estar que podem lhe fornecer dados e informações sobre seu consumo na internet ou consumo em aplicativos específicos, a exemplo de lhe informar diariamente quanto tempo foi despendido no “*Facebook*” ou no “*Instagram*” ou quantas vezes foi desbloqueada a tela e conseqüentemente quantas vezes se recorreu ao aparelho para iniciar uma interação com algum aplicativo, controlar seu tempo de conexão ou desconexão ao celular ou à internet ou à aplicativos específicos por meio de sistemas de bloqueio de acesso ou contagem de tempo, bloqueios de notificações de aplicativos, para não haver a

O mundo do trabalho mudou. O Tribunal Superior do Trabalho, alta corte trabalhista brasileira, em sua cartilha sobre teletrabalho, indica aplicativos para as mais diversas necessidades que possam surgir e demandar uso de alguma ferramenta tecnológica. Para a comunicação em geral, por exemplo, recomenda telefonemas, uso do *Whatsapp* e do *Telegram*. Para reuniões indica o *Google hangouts*, *Microsoft Teams*, *Skype*, *Whereby*, *Zoom*, entre outros. Para gerenciamento da equipe, os programas *Asana*, *Neotriad*, *Monday*, *Todoist* e *Trello* são ferramentas para manter as demandas organizadas de forma simples. Para a colaboração menciona o *Confluence*, o *Google Drive* e o *Microsoft Teams*. Indica para segurança da informação um *software* de Rede Particular Virtual (VPN) fornecido pelo empregador, e a utilização de programa antivírus<sup>47</sup>.

A tecnologia da informação vem redefinindo os processos de trabalho, os empregos e a estrutura ocupacional. As qualificações profissionais exigidas reforçaram a segregação da força de trabalho com base na educação. De um lado da segregação a mão de obra desqualificada está desvalorizada em atividades mal pagas, serviços e trabalho temporário, constituindo-se majoritariamente de jovens, idosos, mulheres e minorias étnicas, e de outro lado a mão de obra qualificada, em uso das “TICs”<sup>48</sup>.

Nesse cenário, há a intensificação da flexibilização, aumento do risco de desemprego, diminuição do poder de barganha sindical e instabilidade do mercado de trabalho. Essa flexibilização tem conduzido a uma diversidade de trabalhos precários de maneira duradoura<sup>49</sup>.

Observação importante a esse respeito é que no sistema capitalista o trabalho humano “mercadorizou-se”, constituindo matéria de troca e matéria de contrato. O empregado troca sua força de trabalho pela contraprestação em dinheiro, porém com o elevadíssimo número de desempregados, o empregador consegue praticar preços mais baixos de salário e/ou condições piores de contratação. Da mesma forma, com as despesas, o empregado pode ter pouca margem de negociação, lhe sendo impostas obrigações injustas. Há assimetria na distribuição e exercício da autonomia das partes nas negociações dentro de uma relação de trabalho. Por isso é imprescindível a intervenção estatal no âmbito legislativo ou judiciário coibindo os abusos e desproporcionalidades quanto à observância da alteridade inerente aos contratos de trabalho.

---

tentação de querer verificar qual movimento ou novidade aconteceu, etc. É paradoxal que usamos a tecnologia para tudo, inclusive para “nos salvar” da tecnologia.

<sup>47</sup> BRASIL. TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST) – **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver...**, *cit.*

<sup>48</sup> ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves, *op. cit.*, p. 82.

<sup>49</sup> *Idem*, p. 83.

## 1.4. VANTAGENS

O regime de teletrabalho pode trazer vantagens para o empregado, para o empregador e para a sociedade.

A respeito das vantagens para o empregado pode-se dizer que o teletrabalho pode trazer flexibilidade à rotina. Ainda, quando o trabalho é por metas ou por produção, permite a autodeterminação do tempo de trabalho, que também traz mais ainda flexibilidade à rotina, podendo o trabalhador definir os horários para execução de cada atividade de seu ofício. Isso permite alocar melhor atividades físicas, convívio social, trabalhos domésticos, estudos, atividades particulares, etc. É o que deveria acontecer no Brasil, pois a lei brasileira excetua o teletrabalho do controle de jornada no artigo 62, III da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, na prática, os empregados relatam trabalhar mais horas quando estão em regime de teletrabalho, ainda que tenham mais flexibilidade de horário<sup>50</sup>.

A execução do teletrabalho é de fácil adaptação, pois basta um equipamento tecnológico com acesso remoto ao trabalho ou ao empregador ou tomador de serviços para a realização do teletrabalho, eis que tal modalidade é adaptável e flexível, e o trabalhador pode executar suas tarefas de casa, de uma outra cidade, de um café, um hotel, um *coworking*, ou até em trânsito de um lugar para outro.

Essa vantagem remete a outra vantagem citada pelo Tribunal Superior do Trabalho brasileiro que é o conforto, pois o trabalhador em teletrabalho pode escolher o ambiente em que vai trabalhar, usar roupas mais leves e se valer de algum certo conforto decorrente dessas escolhas<sup>51</sup>.

Relacionado ao conforto, percebe-se ainda que evita a perda de tempo diária de deslocamento de casa ao trabalho, melhorando, assim, a qualidade de vida, em função da redução do estresse e do tempo gasto em deslocamentos, que pode ser realocado para tempo com a família, maior disponibilidade para as atividades domésticas, estudos, atividades físicas, lazer, repouso, etc.

---

<sup>50</sup> O sonho do 'home office' vira pesadelo na pandemia. **El País**. Brasil (09 Ago. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 Set. 2021]. Disponível em <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>.

EUROFOUND: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – Condições de trabalho e trabalho sustentável. (09 Set. 2021). **Tópicos**. [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work>.

<sup>51</sup> BRASIL. TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST) – **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver...**, *cit.*

O deslocamento, na contemporaneidade, é realizado pela informação produzida pelo trabalhador, via telecomunicação<sup>52</sup>. A informação se desloca.

No que tange à sociedade, a diminuição de deslocamento de trabalhadores nos transportes urbanos e rurais permite: (1) o desafogamento do trânsito, principalmente nos centros urbanos, (2) a redução de poluentes (a exemplo da emissão de gás carbônico proveniente da queima de combustíveis dos transportes), (3) a diminuição do índice de ruídos urbanos, (4) a melhoria da circulação na cidade, (5) a redução das possibilidades de contaminações por doenças infectocontagiosas, (6) a melhor distribuição da população por diferentes áreas das cidades e (7) a revalorização e desenvolvimento de diferentes áreas da cidade. Nessa dimensão ambiental e social, na contramão da progressiva urbanização que se vivia, tem-se o cuidado com o meio ambiente limpo, que deve ser assegurado às gerações atuais e futuras.

Com efeito, para a sociedade ainda, como vantagem social e comunitária tem-se a inclusão de trabalhadores portadores de deficiências físicas ou mentais<sup>53</sup>, eis que a barreira de falta de acessibilidade na cidade, nos transportes e nos edifícios não seria mais um obstáculo à prestação do trabalho.

Nesse sentido, a Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência traz o conceito de ajustamento ou adaptação do razoável, que, colocando em prática o modelo social da deficiência, defende que a questão da inclusão dos deficientes deve ser tratada como uma questão de direitos humanos, e pretende que sejam feitas modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido para que as pessoas com deficiência gozem de direitos em igualdade de oportunidades. Se o cerne da questão é a igualdade de oportunidades, nessa seara o teletrabalho é uma forma de diminuição das barreiras de acesso que permite, por meio de modificação que não acarreta ônus desproporcional ou indevido, a busca pelo pleno emprego dessas pessoas. Não se trata de política assistencialista, mas de efetiva oportunidade de trabalho, sendo certo que a emancipação econômica os coloca como indivíduos autônomos que são, que superaram estigmas de dependência da família ou do Estado, o que é um excelente avanço social<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio – **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2019, p. 68.

<sup>53</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira – Teletrabalho: aspectos econômicos e jurídicos, p. 35. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 33-38.

<sup>54</sup> MOREIRA, Teresa Coelho – **Igualdade e não discriminação: estudos do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2013, p. 165.

Tem-se ainda a inclusão de trabalhadores que cumprem uma “dupla jornada”, cuidando de crianças ou de idosos, em sua maioria mulheres cuidando de filhos ou pais ou qualquer outro familiar que necessite de auxílio<sup>55</sup>.

Como vantagem para o empregado e para o empregador temos o aumento de oportunidades, pois o trabalhador pode prestar serviços a empregador de outra localidade diferente da que reside, no caso de teletrabalho transnacional, bem como o empregador pode contratar um trabalhador de uma localidade distinta de suas instalações físicas: a possibilidade de transcendência dos limites territoriais é uma imensa vantagem.

Do ponto de vista do empregador, o teletrabalho transnacional, aquele realizado pelo teletrabalhador em outro Estado, diferente do Estado sede da empresa, por meio de meios telemáticos, permite a procura pelo mundo de perfis determinados, obter vantagens competitivas com diferenças salariais e diminuição da carga social, entrar em outros mercados sem a necessidade de criar filiais nem de deslocar trabalhadores e a possibilidade de maior operatividade da empresa, aproveitando-se dos fusos horários para que os terminais da empresa estejam 24 (vinte e quatro) horas por dia funcionando<sup>56</sup>.

Mas a primeira vantagem que se apresenta é que o regime de teletrabalho é uma forma de redução dos custos, vez que reduz custos fixos como despesas com as instalações da empresa (aluguel, equipamentos e mobiliário, bem como de sua respectiva manutenção) e despesas com o deslocamento dos empregados, ou ainda, com o teletrabalho transnacional, redução de custos com *dumping social*.

Redução de faltas e ausências dos empregados, pois apenas catástrofes que bloqueiem as telecomunicações irão impedir os trabalhadores de trabalhar. Outros casos de força maior na cidade não afetarão o trabalho.

É possível o aumento da produtividade, uma vez que o empregado perde menos tempo em deslocamentos, interações no trabalho, em saída para almoço, como apontam a instituição brasileira Sobratt (Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades)<sup>57</sup>, e os autores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto<sup>58</sup> e Francisco de Assis

---

<sup>55</sup> Nesse particular, Portugal tem uma legislação muito mais avançada em relação à brasileira, com dispositivos relativos à proteção à parentalidade (com previsão de proteção a filho e a neto) e às responsabilidades familiares.

<sup>56</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino – **O teletrabalho no âmbito da Reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: ESA SP Publicações, 2020.

<sup>57</sup> SOCIEDADE Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) – **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e homeoffice**. [Em linha]. [Consult. 10 Mar. 2021]. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>.

<sup>58</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira – **Teletrabalho: aspectos...**, *cit.*, p. 34.

Barbosa Júnior<sup>59</sup>. Mas essa vantagem é controvertida e subjetiva, podendo se concretizar ou não, pois também pode haver interrupções (familiares, por exemplo) ao se trabalhar em teletrabalho, aumento do estresse decorrente do isolamento ou da sobrecarga de trabalho, dentre outros problemas que podem direcionar para a diminuição da produtividade, a depender das condições do teletrabalho.

O aumento da atração e retenção de talentos (redução de rotatividade), em função da melhoria da qualidade de vida e da maior disponibilidade de tempo para outras atividades particulares, é outra vantagem que se constata para o empregador, como aponta a sociedade Sobratt. Essa vantagem também é controversa, pois não necessariamente haverá melhoria da qualidade de vida e maior disponibilidade para outras atividades. Novamente irá depender das condições do teletrabalho.

O isolamento do trabalhador, ainda que deva ser combatido, a teor do artigo 169º-B do Código do Trabalho português, nº 1, alínea “c”, trazido pelo a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, cujo teor reproduz o antigo nº 3 do artigo 169º do Código do Trabalho português, permite que se esvaziem as pautas individuais e coletivas de reivindicações, o que é benéfico para o empregador.

Por fim, a melhora do clima organizacional e do vínculo dos trabalhadores com a empresa, com redução do absenteísmo<sup>60</sup>, bem como o reforço da imagem institucional da empresa<sup>61</sup>, são vantagens que a instituição Sobratt também aponta, novamente controversas, pois vai depender das condições realizadas.

## 1.5. DESVANTAGENS

É inegável que há também desvantagens na prestação de teletrabalho, sendo o destaque das desvantagens aspectos relativos à saúde do trabalhador, por diversos motivos, podendo acarretar a responsabilização do empregador.

Primeiramente nota-se que podem surgir problemas de saúde nos empregados decorrentes de má iluminação, má postura, temperatura imprópria, mobiliário inadequado, dentre outros inúmeros desafios relativos ao ambiente onde o trabalho é executado, uma vez que o

---

<sup>59</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo, LTr, 2019, p. 20.

<sup>60</sup> *Ibidem*.

<sup>61</sup> SOCIEDADE Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), *op. cit.*

teletrabalho prestado em trânsito, em casa ou em locais diversos pode ter uma variedade de novos tipos de acidentes ou doenças ocupacionais.

As empresas contratam engenheiros e médicos especialistas em saúde e segurança do trabalho que, geralmente em equipe, adequam os ambientes de trabalho, o que é uma tarefa complexa e multifacetada porque envolve adequar o mobiliário, iluminação, temperatura, equipamentos, ventilação, dentre outros. Sem esse suporte e feito de maneira exclusiva pelo empregado há o risco da adequação do ambiente não ser feita corretamente ou ser feita de maneira improvisada, até porque o empregado não tem formação ou instrução e talvez nem tempo suficiente para essa tarefa, ainda que o empregador lhe instrua e ele se comprometa a cumprir. Quando as adequações forem feitas pelo empregador, é necessário fiscalizar se o trabalho está sendo exercido nas condições que o empregador determinou. Obviamente o labor em condições ergonômicas inadequadas pode causar prejuízos à saúde do teletrabalhador, sendo certo que a adequação e manutenção do ambiente de trabalho adequado é um desafio do teletrabalho para o empregador, vez que cabe ao empregador atender as regras de saúde e segurança do trabalho, decorrente da assunção dos riscos da atividade econômica, previsto no artigo 2º da norma celetista e no artigo 12º do Código do Trabalho, nº 1, alíneas “a” e “b”.

Ainda que seja uma obrigação legal do empregador, pode ser difícil fiscalizar o local de trabalho e acompanhar a execução do trabalho com o cumprimento das normas ergonômicas, eis que, por este se realizar à distância, não permite a mesma vigilância que se poderia manter num local de trabalho presencial.

No que tange à residência do empregado, pode-se mencionar que no Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2018, 6% da população vive em ambientes abarrotados, com mais de 3 pessoas por cômodo: sendo assim, qual espaço físico o trabalhador terá para executar suas funções e que qualidade esse espaço terá? A pesquisa relata outros números habitacionais que dão a dimensão das dificuldades do Brasil: 6 milhões de brasileiros (3%) não têm banheiro em casa, 31 milhões (15%) não têm abastecimento de água próprio e 42 milhões (20%) não têm acesso à internet no domicílio, pelo computador ou dispositivo móvel<sup>62</sup>. É extremamente delicado se tentar assegurar condições ergonômicas de trabalho em ambientes que podem não ter condição de serem modificados ou adaptados.

No que tange à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura à prestação do teletrabalho, a lei brasileira prevê

---

<sup>62</sup> MAIS de 11 milhões no Brasil moram em casas superlotadas. **Portal O Tempo**, *cit.*



que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura à prestação do teletrabalho serão previstas em contrato escrito e que o empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, e o empregado deve assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, a luz do artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho. O empregador tem o dever de adequar, manter e fiscalizar os espaços de teletrabalho quanto às normas de saúde e segurança no trabalho.

Em Portugal, o empregador tem a responsabilidade pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas de trabalho, incluindo os custos, a teor do artigo 168º do código do Trabalho, com redação conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, e a responsabilidade pela fiscalização, pois, da mesma maneira, cabe ao empregador atender as regras de saúde e segurança do trabalho, a teor do artigo 170º e 170º-A do Código do Trabalho português, alterado e inserido, respectivamente, pelo mesmo decreto.

Ademais, o labor a distância pode gerar perda na coesão da organização empresarial, decorrente do isolamento, representando um desafio para o empregador manter a equipe coesa, em contato, alinhada e satisfeita.

O empregador deve, portanto, monitorar os empregados, fiscalizar o ambiente de trabalho e manter contato, protegendo seu patrimônio e cuidando da prestação de teletrabalho e dos teletrabalhadores, inclusive por ser responsável por assumir os riscos da atividade econômica, conforme artigo 2º da norma celetista e no artigo 12º do Código do Trabalho, alíneas “a” e “b” do número 1, sem invadir ou desrespeitar a privacidade e intimidade, protegida pelo artigo 170º do Código do Trabalho português, na redação anterior ou posterior a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e pela Constituição Brasileira em seu artigo 5º, inciso X, o que pode se revelar um desafio.

Por fim, para o empregador há a desvantagem de representar um perigo considerável quanto à segurança de dados, pois não é possível resguardar quem terá acesso ao computador do trabalhador, mesmo que seja possível firmar cláusulas de exclusividade e confidencialidade para pessoas não autorizadas não terem acesso a dados, a exemplo da família do empregado ou seus empregados domésticos<sup>63</sup>. A preocupação mencionada diz respeito aos *websites* e programas que o trabalhador acessa, sendo importante, a uma, a manutenção da segurança dos computadores, com a respectiva atualização e renovação de antivírus sendo sempre feita, ainda

---

<sup>63</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira, – **Teletrabalho: aspectos...**, *cit.*, p. 35.

que remotamente, contra *hackers* e vírus; a duas, considerando que o computador de teletrabalho muitas vezes também é o computador de uso pessoal do trabalhador, que a referida máquina precisa estar preparada e protegida quanto a seus dados em relação às outras pessoas da casa que possam ver, usar ou mexer; e a três, que há pessoas (empregados da casa ou prestadores de serviço da casa) que acessam o local de teletrabalho, que não necessariamente podem ver o trabalho que está sendo executado.

É inegável também, por fim, ressaltar os desafios para o empregador de supervisionar e gerenciar remotamente o trabalho.

Para o trabalhador a constante ou ininterrupta conexão ao trabalho e pressão podem causar problemas psíquico emocionais como estresse, estafa, sobrecarga mental, falta de concentração, queda de cabelo, perda de apetite, distúrbios do sono, aumento ou perda de peso, irritabilidade, depressão, ansiedade, crises e síndromes, dentre outras doenças do sistema nervoso ou psicológicas. Isso porque muitas das tecnologias utilizadas no regime de teletrabalho foram desenvolvidas também por especialistas neurocomportamentais, que se valeram de suas *expertises* para criar maneiras dos programas e aplicativos serem intuitivamente fáceis de usar e difíceis de se desconectar. Essa “hiper conexão” e atenção ou o excesso de trabalho, atrelados ao isolamento e a sobrecarga com tarefas pessoais, pode gerar todos os distúrbios psíquico emocionais elencados: pessoas ansiosas, aceleradas, isoladas ou até doentes.

Ademais, o constante e ininterrupto uso de telas e teclados pode causar danos ainda inquantificáveis à visão ou às mãos, braços e punhos, por lesão de esforço repetitivo (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), o que deve ser ponderado<sup>64</sup>. O labor em local inadequado, caso o empregador não adeque o espaço de trabalho, também é uma desvantagem enorme para o teletrabalhador, pois a inadequação ergonômica pode acarretar má postura e conseqüentes dores musculares, dores na coluna, dores de cabeça, dentre outros.

Para os trabalhadores também inequivocamente podemos citar como desvantagem o isolamento social decorrente da redução do contato com colegas de trabalho, que pode acarretar inclusive problemas psíquico emocionais, como narrados alhures, e inerente risco de desenraizamento social<sup>65</sup>. São de extrema importância os momentos presenciais de interação com os colegas de trabalho e as dinâmicas de treinamento, aprendizado das tarefas e adaptação ao trabalho (para empregados novos), até pela inclusão e pertencimento do trabalhador.

---

<sup>64</sup> Nesse sentido, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto defendem que o teletrabalhador deve gozar do mesmo intervalo fruído pelos digitadores e demais trabalhadores em serviços de mecanografia, cfr. JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa – **Direito do Trabalho...**, *cit.*, p. 37.

<sup>65</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 131.

Tal isolamento pode atrapalhar as perspectivas de mudanças, transferências e promoções de carreira. Também pode aumentar a ocorrência de dispersão ou fragmentação dos trabalhadores para fins de defesa dos interesses coletivos da categoria, realização de greve e diminuir a cooperação em relação à divisão de atividades. Diminuindo a interação entre os colegas de trabalho ou entre a classe automaticamente pode haver um desinteresse pela defesa dos direitos individuais e coletivos e o empregado passar a condições de trabalho piores, com eliminação de quadros de carreira e afastar a possibilidade de promoção<sup>66</sup>, com agravamento da crise do modelo sindical, que tem como causas a fragmentação do espaço produtivo, a precarização do mercado de trabalho, a alta rotatividade de mão de obra, o empobrecimento da dimensão coletiva do trabalho e a quebra de solidariedade entre os trabalhadores, e, sem sindicatos, os trabalhadores ficam sem a entidade que defendia coletivamente seus direitos.

Ademais, caso o empregador não arque com o reembolso das despesas adequadamente, como previsto no artigo 75-D da consolidação das Leis do Trabalho e no artigo 168º do Código do Trabalho português, seja na redação anterior ou posterior a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho há para o empregado a desvantagem de custear novas despesas para adequar o ambiente de trabalho, bem como incremento das despesas ordinárias e eventual surgimento de novos gastos.

Por fim, para o empregado, pode-se identificar a possível mistura negativa das vidas pessoal e profissional, com ocupação e intrometimento pelo trabalho no tempo e no espaço privado da pessoa, podendo haver aumento nos conflitos familiares<sup>67</sup>.

No entanto há também problemas de competência territorial, de produção de provas e atinentes ao teletrabalho transnacional<sup>68</sup>, com a contratação e subcontratação de trabalhadores de países com menor custo de mão de obra, se beneficiando de legislações mais benéficas<sup>69</sup> e precarizando as relações de trabalho e praticando *dumping social*<sup>70</sup>, com consequente aumento

---

<sup>66</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, cit., p. 20, p. 27.

<sup>67</sup> Há matérias que apontam que os divórcios aumentaram com o confinamento da pandemia, o que podemos, ainda que em menor escala, relacionar ao isolamento do teletrabalho.

<sup>68</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira, – **Teletrabalho: aspectos...**, cit., p. 34.

<sup>69</sup> HOFFMANN, Fernando – O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos Direitos material e processual do Trabalho, p. 238. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], op. cit., p. 231-251.

<sup>70</sup> *Dumping social*, no âmbito das relações trabalhistas internacionais, diz respeito a uma prática de buscar a diminuição dos custos para o consequente aumento da concorrência e competitividade das empresas multinacionais no mercado globalizado. As grandes companhias hoje buscam um domicílio mais vantajoso, seja com salários menores, ou em função de um perfil de baixa organização sindical, contexto de negociação coletiva, etc, sendo certo que, se se instalar num país considerado menos protetivo quanto aos direitos sociais, uma multinacional poderá obter vantagem econômica. Por isso alguns Estados praticam políticas que visam atrair essas empresas e, por conseguinte, aumentar sua competitividade no mercado integrado, aquecer sua economia, atrair investimentos e empregos etc. Assim, os Estados tendem a oferecer condições atrativas para empresas, e as empresas avaliam onde irão se estabelecer. Nesse cenário a mão de obra é vista como um insumo operacional,

do desemprego de mão de obra dos países desenvolvidos<sup>71</sup>. Adverte Francisco de Assis Barbosa Júnior que se o *dumping social* já ocorre no trabalho tradicional, no qual se mostra necessária a instalação da empresa no país, pior seria e é o *dumping* decorrente do teletrabalho transnacional<sup>72</sup>.

É extremamente relevante observar que o teletrabalho a domicílio pode terminar reproduzindo os papéis femininos vinculados com o cuidado da casa e dos filhos, potencializado o retorno das mulheres ao lar para prestação de teletrabalho. É uma desvantagem dessa modalidade caso se concretizasse esse retrocesso social com o teletrabalho. Apontam que, enquanto para os homens o teletrabalho é uma ferramenta útil na conciliação da vida laboral, pessoal e familiar porque lhes permite encarregarem-se de responsabilidades familiares sem que seja necessário renunciar a uma carreira profissional, para as teletrabalhadoras o teletrabalho é uma mera opção de trabalho que pode fixar seu papel de encarregada principal da casa e da família, sendo um mecanismo que subtrai suas opções de ascensão e melhoria profissional<sup>73</sup>.

Com efeito, as desvantagens para o Estado e para a sociedade, em razão dessa descentralização do local de trabalho para as residências dos trabalhadores (ou outros locais escolhidos), é que as normas de segurança no trabalho escapam ao controle público e muitas vezes à gestão estatal, o que depois lhe retorna caso o trabalhador se acidente ou adoça, o que possivelmente onerará o sistema de assistência social<sup>74</sup>.

## 1.6. O TRABALHO 4.0 E SEUS DESAFIOS

O “trabalho 4.0”, ou seja, o trabalho prestado no atual cenário de globalização e digitalização, em que se vivencia a Quarta Revolução Industrial ou Revolução Industrial 4.0, apresenta novos contornos e nuances.

No plano do emprego, há diminuição do número de vagas de emprego nos setores mais suportados nas tecnologias, como a robótica por exemplo, entretanto surgem empregos em

---

ensejando uma contínua e voraz precarização das relações laborais em âmbito global e aprofundando os desequilíbrios sociais e econômicos. Para combater o *dumping social*, as estratégias usadas têm sido a criação de normas coletivas internacionais e a harmonização de normas. Nesse sentido, *cf.* BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional...**, p. 28.

<sup>71</sup> STOLZ, Sheila; FORTEZA, Jesús Lahera, *op. cit.*, p. 136.

<sup>72</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional...**, *cit.*, p. 32.

<sup>73</sup> STOLZ, Sheila; FORTEZA, Jesús Lahera, *op. cit.*, p. 151.

<sup>74</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de oliveira, *op. cit.*, p. 24.

setores relacionados às tecnologias digitais. Tendo em perspectiva essas hipóteses, o saldo final da influência das tecnologias na disponibilidade de vagas no mercado de trabalho é ainda difícil de estabelecer. Não se sabe se a evolução tecnológica tende a favorecer os empregos de maior qualidade e mais bem remunerados, já que as tarefas repetitivas passam a ser desempenhadas por máquinas, ou se, pelo contrário, diminui a qualidade dos empregos, já que os avanços da inteligência artificial permitem confiar aos recursos digitais as tarefas mais complexas, realizadas com melhor qualidade e principalmente em menos tempo, e também porque a globalização permite a contratação de trabalhadores de outros lugares, o que pode conduzir a uma diminuição (*downsizing*) substancial das condições de trabalho<sup>75</sup>.

A economia digital também favorece novas formas e regimes de trabalho, vez que as tecnologias de conexão e comunicação permitem novas noções de modo, local e tempo de trabalho, que podem se situar entre o trabalho subordinado e o autônomo, ou entre o trabalho a domicílio e o teletrabalho, o que impende novas regulamentações.

A recolha e tratamento de dados pessoais dos trabalhadores são facilitados pelas novas tecnologias, mas trazem problemas e questionamentos em matéria de proteção aos direitos da personalidade, o que precisa ser ponderado. Também a formação profissional e treinamento dos trabalhadores precisam ser adaptadas às novas tecnologias que farão parte do dia a dia laboral, bem como devem ser adaptados os novos ambientes de trabalho, mantendo bom padrão de preservação à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Os regimes de tempo de trabalho precisam ser adaptados à nova intensidade de informação e comunicação, e inclusive o exercício dos poderes de mando e gestão do empregador. Não é saudável o empregado estar conectado ao trabalho ou ao empregador de forma intensiva, o que evidentemente lhe trará malefícios à saúde psíquica.

Por fim, o regime de segurança social precisa estar atento a todos os modelos e regimes de trabalho, sem deixar categorias, regimes ou modelos excluídos.

Esses desafios do trabalho 4.0 tem em seu cerne a ampliação do direito do trabalho às novas formas de trabalho, eis que o direito do trabalho tradicional e previdenciário (referente a seguridade social) foi edificado sobre o paradigma da chamada relação de trabalho típica (em Portugal) ou relação de emprego (no Brasil). Fato é que as legislações trabalhistas brasileira e portuguesa são rígidas e pouco abertas às tendências de flexibilização, como bem observa Maria do Rosário Palma Ramalho, que identifica 3 traços: diminuta diversificação dos tipos de vínculos laborais, sendo a relação de trabalho típica ou relação de emprego o grande destaque;

---

<sup>75</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, p. 86.

uma reduzida maleabilidade do regime do contrato de trabalho, presas aos antigos paradigmas quanto a local, modo e tempo de trabalho; e um processo de resregulamentação em fase incipiente. A autora ainda adverte que os efeitos da rigidez do regime jurídico e sua falta de abertura tiveram efeitos perversos como o recrudescimento do trabalho autônomo, o surgimento de falsos trabalhadores independentes, o aumento do trabalho clandestino e informal e a proliferação de situações de fraude na contratação laboral, e, no âmbito coletivo, a paralisação da negociação coletiva, que se limita a não reduzir os direitos adquiridos pelos trabalhadores, sem dinamismo na intervenção sindical<sup>76</sup>. Deve-se sempre atentar que existem vários caminhos que podem ser chamados de “caminho do meio”, ou seja, o meio termo entre o pertencimento legal do empregado, de um lado, ou sua exclusão, de outro.

Todos esses desafios têm relação com o teletrabalho, que está completamente inserido nas novas formas de trabalho do século XXI, principalmente após a pandemia de Covid-19.

---

<sup>76</sup> *Idem*, p. 108-109.

## CAPÍTULO II

### 2. ASPECTOS LEGAIS GERAIS DO TELETRABALHO

O teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância, diferenciando-se deste por exigir a utilização de recursos tecnológicos de eletrônica, informática e comunicação.

No Direito português, o teletrabalho foi regulado no Código de Trabalho de 2003, Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, a partir do artigo 233, revisado e revogado posteriormente pelo novo Código do Trabalho, Lei nº 07/2009, de 12 de fevereiro, que disciplinou o teletrabalho do artigo 165º ao 171º, sendo estes artigos, e alguns outros, modificados em 2021, por meio da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que alterou o Código do Trabalho, nos artigos 3º, nos já mencionados artigos 165º a 171º, 465º e 492º, bem como acrescentou os artigos 166º-A, 169º-B, 170º-A e 199º-A e a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. O tratamento jurídico do teletrabalho no Código do Trabalho português vigente está organizado ao longo de 7 (sete) artigos a respeito: 1) noção de teletrabalho no artigo 165º; 2) regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho no artigo 166º; 3) regime de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador no artigo 167º; 4) instrumentos de trabalho no artigo 168º; 5) igualdade de tratamento no artigo 169º; 6) privacidade do teletrabalhador no artigo 170º; e 7) participação e representação coletivas de teletrabalhador no artigo 171º.

Já o tratamento específico do teletrabalho na lei brasileira começou pelo artigo 6º, introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei nº 12.551/11, e pelo advento da Lei nº 13.467/17, intitulada Reforma Trabalhista, que acresceu à Consolidação das Leis do Trabalho o capítulo II-A denominado “Do teletrabalho” com os artigos 75-A a 75-E, bem como incluiu os artigos 62, III e 611-A, VIII, dispondo a respeito: 1) noção de teletrabalho no artigo 75-A; 2) regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho no artigo 75-B; 3) instrumentos de trabalho e reembolso de despesas no artigo 75-C; 4) normas de saúde e segurança do teletrabalho no artigo 75-D; 5) igualdade de tratamento no artigo 6º e 75-E; 6) jornada no teletrabalho no artigo 62, III; e 7) possibilidade do negociado acerca de teletrabalho prevalecer sobre legislado no artigo 611-A.

Em todos os demais aspectos, o teletrabalho deve se valer das leis gerais trabalhistas em ambos os países<sup>77</sup>, ou seja, os empregados continuam amparados pelas leis trabalhistas (no

---

<sup>77</sup> FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 19ª ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 242.

Brasil, por exemplo, disposições constitucionais, da Consolidação das Leis do Trabalho, das Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho, atual Ministério do Trabalho e Previdência, de leis esparsas, etc) de seus países.

É imprescindível a análise desses dispositivos para a compreensão do instituto e o cotejo das normas portuguesas e brasileiras permite o engrandecimento do debate, porém, não sem antes serem analisadas as regras gerais.

## 2.1. DEFINIÇÃO

O Código do Trabalho português define o teletrabalho no artigo 165º, com a redação nova conferida em 2021 pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho, dispondo, de maneira semelhante a disposta anteriormente, que se “considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”.

A redação anterior dispunha que “considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Assim nota-se que na essência teletrabalho mantém em sua definição os elementos de relação laboral com subordinação jurídica, com recurso a tecnologias de informação e comunicação, sendo que, no entanto, o local não se define por “habitualmente fora da empresa”, mas por “local não determinado pelo empregador, o que é mais abrangente, abarcando mais casos para o regime de teletrabalho.

O teletrabalho se relaciona em Portugal ao compromisso assumido no Conselho Europeu de Lisboa, em março de 2000, no qual os Estados membros elevaram a objetivo comum a preparação da transição da Europa para uma economia mais dinâmica e competitiva, baseada no conhecimento, com investimento nas pessoas, capaz de garantir um crescimento econômico sustentável, com mais e melhores empregos e maior coesão social<sup>78</sup>. Nesse intento, desde 2003, quando inserido o tema no Código do Trabalho português, o teletrabalho vem sendo legalmente contemplado nesse país.

---

<sup>78</sup> EUROPEAN Parliament – **Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de março de 2000: Conclusões da Presidência.** [Em linha]. [Consult. 12 Mar. 2021]. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_pt.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_pt.htm).



No Direito brasileiro, a Lei nº 13.467/2017, que trouxe os artigos atinentes ao teletrabalho à Consolidação das Leis do Trabalho, define teletrabalho no artigo 75-B, que vaticina que “se considera teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. E complementa no parágrafo único que “o comparecimento às dependências do empregador ou da empresa para a realização de atividades específicas não descaracteriza o regime de teletrabalho”. Tal definição parece ter se baseado na definição portuguesa de teletrabalho.

Ambas as definições são uníssonas quanto aos 3 (três) traços que consideram distintivos do teletrabalho: (1) ser relação subordinada de emprego, (2) realizado à distância, fora da sede ou filial da empresa ou local de prestação de serviços tradicional do empregador, em local não determinado pelo empregador; (3) executado com a utilização ou através de recursos tecnológicos (eletrônicos, informáticos ou de comunicação) ou telemáticos. Todos esses elementos precisam ser empregados de forma sistematizada e habitual para desenvolvimento do teletrabalho.

Os doutrinadores portugueses Antonio Monteiro Fernandes<sup>79</sup> e Luís Manuel Teles de Menezes Leitão<sup>80</sup> explicam que se exige para integrar o conceito de teletrabalho que as comunicações entre empregado e empregador sejam realizadas por meios telemáticos, suprindo-se a distância física por essa via, e não de maneira presencial, sendo o controle, direção e supervisão do trabalho do teletrabalhador a distância (ainda que o teletrabalhador esteja nas instalações da empresa). O empregador ou a chefia têm, em cada momento, a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar a execução do trabalho, realizar ações corretivas e punitivas, sem que se achem na presença um do outro por meios da tecnologia da informação e comunicação.

Perfilham o entendimento de que os meios telemáticos utilizados no teletrabalho são para encurtar a distância entre empregado e empregador, ou seja, a utilização de tecnologias da informação e de comunicação é para contato com o empregador e a sede de trabalho e não necessariamente para exercer o trabalho em si.

Portugal possui a figura da parasubordinação para aludir a categoria intermediária de situações entre o trabalho subordinado e o autônomo, que no caso é o trabalho autônomo no plano jurídico-formal, mas dependente no plano econômico-material, no artigo 10º do Código do Trabalho, que prevê normas legais atinentes a direitos da personalidade, igualdade e não

---

<sup>79</sup> FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.*, p. 242.

<sup>80</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do Trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 436.

discriminação e segurança e saúde no trabalho<sup>81</sup>, ou seja, lhe são assegurados alguns direitos trabalhistas e previdenciários de maneira a gozarem de uma proteção mediana. O trabalhador parasubordinado exerce seu labor com alguma continuidade no tempo (não é um labor episódico), pessoalidade (embora possa ter auxílio de meios técnicos e de colaboradores), com onerosidade, porém a distinção está entre algum lugar entre a subordinação e a autonomia. Na Itália a criação do terceiro gênero “parasubordinado” permitiu a absorção nessa modalidade de representantes comerciais, teletrabalhadores e artistas<sup>82</sup>. O Brasil não possui esta figura ou figura semelhante.

O teletrabalho difere, em ambos os países, do trabalho a domicílio porque este, mesmo que executado a distância, não necessariamente tem o emprego de tecnologias da informação e comunicação. Além do mais, geralmente, o teletrabalho pressupõe a consecução de funções mais complexas e qualificadas, enquanto o trabalho a domicílio, em geral, diz respeito a atividades manuais e artesanais<sup>83</sup>.

Em Portugal o trabalho a domicílio é sem subordinação jurídica, mas com dependência econômica e tem lei específica, a Lei nº 101/2009 de 8 de setembro. No Brasil não há uma lei específica para o tema. O artigo 83 da Consolidação das Leis do Trabalho vaticina que se considera trabalhador em domicílio a pessoa que presta serviços na sua habitação ou em oficina da família, por conta do empregador que o remunera, tendo direito, pelo menos, a um salário-mínimo mensal.

O teletrabalho difere também do trabalho externo no Brasil, disposto no artigo 62, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, porque este não necessariamente utiliza meios telemáticos e informatizados, ainda que possa usar, e porque este é obrigatoriamente móvel ou itinerante (não é fixo no domicílio do trabalhador ou qualquer telecentro), a exemplo do motorista ou vendedor representante.

Na sua etimologia, *tele* no grego significa “longe” ou “a distância” e *trabalho* é a atividade profissional, razão pela qual teletrabalho é uma nomenclatura que já denota ser o teletrabalho uma espécie de trabalho a distância.

As doutrinas portuguesa e brasileira orbitam em torno das definições legais supramencionadas, tendo, em resumo, como definição que o teletrabalho se refere ao trabalho

---

<sup>81</sup> AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho, noções básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 136.

<sup>82</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 87.

<sup>83</sup> MASSI, Alfredo – Teletrabalho: análise sob a ótica da saúde e da segurança do teletrabalhador, p. 88. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 87-106.

realizado fora dos limites físicos da empresa com a aplicação sistemática de telecomunicações que permitem comunicar e trabalhar à distância<sup>84</sup>.

A denominação “teletrabalho” é a mais usual no Brasil e em Portugal, no entanto, são também utilizados como sinônimos os termos “trabalho a distância” (que seria o gênero, no qual teletrabalho seria espécie), “trabalho remoto”, “trabalho virtual”, “*homeoffice*” (que é uma espécie de teletrabalho, mais especificamente quando o teletrabalho é realizado na casa do trabalhador), e em inglês “*telecommuting*” (expressão utilizada pelo criador do teletrabalho), “*remote working*”, “*flexible working*”, “*telework*”, “*telehomeworking*”, “*flexi-place*” e “*e-work*” e novamente se referindo ao trabalho em casa as expressões “*new technology homework*”, “*home based*” e “*electronic homeworking*”<sup>85</sup>. Ainda as expressões “*transborder teleworking*” ou “*offshore teleworking*” se referem ao teletrabalho transnacional. Na Itália tem denominação “*telelavoro*”, na França, “*teletravail*”, e na Alemanha “*telearbeit*”.

A Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 1996 e não ratificada pelo Brasil, trata do trabalho a domicílio como sendo o realizado domicílio ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, em troca de uma remuneração, com fim de elaborar um produto ou prestar um serviço conforme as especificações do empregador, independentemente de quem proporcione o equipamento, os materiais e outros elementos utilizados por ele, a menos que essa pessoa tenha um grau de autonomia e de independência econômica necessário para ser considerado trabalhador autônomo em virtude da legislação nacional ou de decisões judiciais.

Tal regramento internacional é aplicável para o teletrabalho, até porque referida organização não tem legislação específica para teletrabalho. Afirma que os membros signatários devem adotar, aplicar e revisar periodicamente uma política nacional em matéria de trabalho a domicílio, buscando inclusive, na medida do possível, promover a igualdade de tratamento entre trabalhadores a domicílio e outros trabalhadores assalariados, em particular no que tange aos direitos dos trabalhadores a domicílio como: (i) constituírem ou afiliarem-se às organizações que escolham e a participar de suas atividades, (ii) proteção de discriminação no emprego e na ocupação, (iii) proteção em matéria de seguridade e saúde no trabalho, (iv) remuneração, (v) proteção por regimes legais de seguridade social, (vi) acesso à informação, (vii) idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho e (viii) proteção à maternidade.

---

<sup>84</sup> TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; NUNES, Denise Silva – O teletrabalho sob o enfoque da sustentabilidade multidimensional, p. 71. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 69-78.

<sup>85</sup> STOLZ, Sheila; FORTEZA, Jesús Lahera, *op. cit.*, p. 144.

O teletrabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), pode ser conceituado como a forma de trabalho realizada em lugar distante da sede da empresa ou do centro de produção e que se vale de tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação. No entanto, afirma a Organização que o teletrabalho pode ser realizado sem auxílio das novas tecnologias, fora das dependências do empregador<sup>86</sup>. As legislações brasileira e portuguesa mencionam que o uso de tecnologia é diferencial nesse regime.

A definição no Acordo Quadro sobre o Teletrabalho (*Framework Agreement on telework*) é que o teletrabalho é uma forma de organização e/ou de atuação de trabalho, usando tecnologia da informação, no contexto de um contrato/relação de trabalho, onde o trabalho, que também pode ser realizado nas instalações do empregador, é realizado fora dessas instalações regularmente<sup>87</sup>.

Não deixa de ser paradoxal o fato do teletrabalho, enquanto regime baseado em tecnologias das mais avançadas, retorna à uma das formas de organização do trabalho mais antigas: o trabalho a domicílio. Isso é possível porque o teletrabalho é voltado para o setor quaternário, de informação e comunicação, sendo certo que a produção intelectual se realiza plenamente longe de dependências físicas do empregador. Nesse sentido, o teletrabalho é mais difícil de se realizar para o setor primário, agricultura, para o secundário, de indústria, e o terciário, de bens e serviços, em que os trabalhadores necessitam da presença dos insumos e equipamentos (maquinário e ferramentas) do empregador, normalmente concentrado nas dependências deste, ou de interação com o público para vendas, embora cada vez mais avance o comércio eletrônico (*e-commerce*).

## 2.2. NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica do teletrabalho depende dos demais dados fáticos atinentes à relação de trabalho em questão, eis que o teletrabalho é apenas um regime (uma forma ou modalidade de organização do trabalho) de trabalho. Assim, o que irá denotar se o trabalho é teletrabalho ou não é a visualização em concreto de como os serviços serão prestados, adotando-se o

---

<sup>86</sup> COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino – Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 18.

<sup>87</sup> EUROPEAN Trade Union Confederation (ETUC) – *Framework Agreement on telework*. EU Social Dialogue: Resources Center. [Em linha]. [Consult. 12 Ago. 2021]. Disponível em [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).

princípio da primazia da realidade. Serão averiguadas as condições concretas do teletrabalho para se constatar se, pelas suas peculiaridades, se trata de prestação de natureza comercial, civil ou trabalhista, o que inclusive inclui verificar se há ou não subordinação.

Por se tratar de um regime de trabalho que pressupõe relação de emprego, deve haver subordinação, a telessubordinação. Assim, se houver comando, controle e supervisão do teletrabalhador, poderá se tratar de teletrabalho no formato previsto nas leis brasileira e portuguesa. Ausente a subordinação, poder-se-á tratar de trabalho autônomo a domicílio, a ser verificado no caso concreto.

Pressupõe ainda o uso de meios telemáticos e informatizados, sob pena de não ser regime de teletrabalho, mas sim trabalho a domicílio, autônomo ou subordinado.

E, por fim, pressupõe a consecução do trabalho fora das dependências do empregador, não se confundindo com o trabalho externo.

### 2.3. CLASSIFICAÇÕES

O teletrabalho pode ser *online* ou *offline* quanto ao critério comunicativo, ou seja, quanto à forma de comunicação entre o trabalhador e seu empregador ou tomador de serviços. Quando a conexão está permanentemente ativa e disponível e os programas de computador do trabalhador dependerem dessa conexão estar-se-á diante de teletrabalho *online*. No entanto, se as conexões e comunicações eletrônicas forem eventuais e os programas de computador do trabalhador funcionem independentemente de conexão com a empresa, haverá teletrabalho *offline*.

Pelo critério temporal, há teletrabalho exercido total ou parcialmente. O teletrabalho parcial é o exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distantes, ou seja, é quando o trabalho é exercido parcialmente a distância. O teletrabalho total é exercido integralmente fora das dependências da empresa, ou seja, totalmente a distância. O trabalho executado eventualmente a distância, ainda que com suporte dos meios telemáticos e informatizados, não configura teletrabalho, como inclusive menciona a Organização Internacional do Trabalho. Por outro lado, o regime de teletrabalho não se descaracteriza se houver o mero comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, o que expressamente vaticina a lei brasileira.

Pelo critério locativo, o teletrabalho pode ser em domicílio, em telecentros ou nômade. Em domicílio ou em *homeoffice*, *homeworking*, *home based telework* ou *electronic home work*, corresponde ao teletrabalho prestando na residência do empregado ou qualquer outro local por ele escolhido. Em telecentro é em qualquer espaço devidamente preparado para o desempenho do teletrabalho, que pode pertencer a empresa, no caso um *satellite office* ou pertencer à comunidade, *telecottage* ou *community telecentre* ou *neighbourhood work centre*. Nômade é o teletrabalho que não tem local fixo de trabalho, que seria o *mobile telework* ou *nomadic work*, podendo ser prestado em viagens, em escritórios, em *workstations*, utilizando equipamentos móveis que podem ser transportados e utilizados em qualquer local. Esse trabalho pode ser prestado inclusive em trânsito de um lugar para outro.

Outra classificação locativa diz respeito ao teletrabalho nacional ou transnacional. No primeiro, o empregado é contratado por empregador do mesmo país que reside. O teletrabalho transnacional ou transfronteiriço, chamado em inglês de *transborder teleworking* ou *offshore teleworking*, é realizado por trabalhadores situados em países distintos do local da empresa, com trocas de informações e elaboração de projetos em conjunto<sup>88</sup>. Observa-se que o teletrabalho transnacional pode ainda ser executado em domicílio, em telecentros ou ser nômade, como bem observa o doutrinador brasileiro Francisco de Assis Barbosa Júnior.

Sobre o teletrabalho transnacional, bem observa o mesmo autor<sup>89</sup> que a falta de adaptação ao direito laboral clássico é ainda mais gritante, pois a finalidade protetiva do direito do trabalho não consegue se consubstanciar se sequer se sabe ao certo a qual ordenamento jurídico está submetido o trabalhador (ao do local da sede da contratante, ao do local onde o serviço é prestado, ao do local onde reside o teletrabalhador, ao do local onde o teletrabalhador foi contratado, caso tenha sido uma filial). Dificuldade pode também ocorrer até para saber se se trata de uma relação de emprego ou de uma relação autônoma, pois os elementos caracterizadores do vínculo podem estar presentes para um ordenamento e não estarem em outro. Adverte ainda como o *dumping social* pode ser mais grave no teletrabalho transnacional, vez que, pela desnecessidade de presença física da empresa no local, o lucro da empresa apresenta-se ainda mais farto, o controle pelo Estado mais fraco e a atuação sindical mais dificultada pela pulverização e fragmentação dos trabalhadores.

---

<sup>88</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira – **Teletrabalho...**, cit., p. 35; e MASSI, Alfredo – **Teletrabalho...**, cit., p. 89.

<sup>89</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional...**, cit., p. 32-34.

O *homeoffice*, *homeworking* ou *electronic home work*, ou seja, o teletrabalho prestado em casa, é ainda a modalidade de teletrabalho mais difundida e por isso confundida com a única forma de teletrabalho.

Por fim o teletrabalho pode ser subordinado, quando haverá uma relação de emprego ou uma relação de trabalho, e está contemplado nas leis brasileira e portuguesa, ou não, quando tratar-se-á de teletrabalho autônomo.

Há uma última classificação que chama de teletrabalho externo quando o teletrabalhador é contratado originariamente para exercer a atividade de teletrabalho e de teletrabalho interno quando o teletrabalhador já era empregado presencial da empresa e passa para o regime de teletrabalho<sup>90</sup>.

## 2.4. FORMALIDADES DO CONTRATO

Uma das primeiras normas que os ordenamentos brasileiro e português dispõem acerca do teletrabalho diz respeito às formalidades contratuais. O regime de teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual de trabalho, como vaticinam o Código do Trabalho português no artigo 166º, nº 2, com alterações promovidas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho e a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira no artigo 75-B.

Pela lei brasileira, se não constar por escrito o regime de teletrabalho, presumir-se-á que o empregado não se considera em regime de teletrabalho, aplicando-se a ele as regras atinentes ao regime de trabalho presencial, como controle de jornada e pagamento de horas extraordinárias pelas regras brasileiras, sem prejuízo de autuação do empregador pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação. Pela lei portuguesa, como explica Pedro Romano Martinez, se não constar por escrito o regime de teletrabalho com a indicação do cargo ou funções a desempenhar, da mesma maneira o contrato não se considera sujeito ao regime de teletrabalho, devendo se submeter ao regime geral do Código do Trabalho<sup>91</sup>, por isso, explica João Leal Amado, que se trata de uma formalidade *ad probationem*<sup>92</sup>, como inclusive consta no artigo 166º, nº 5 do Código do Trabalho português, com alteração ocorrida em 2021

---

<sup>90</sup> Mencionada por Maria do Rosario Palma Ramalho na obra **Tratado de Direito do trabalho**, parte IV, contratos e regimes especiais. 1. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 179 e por Werner Keller, *op. cit.*, p. 237.

<sup>91</sup> MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 680.

<sup>92</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 133.

pela a Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho.

Assim, ambos os países preveem também que se houver alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho em contrato de trabalho já celebrado, tem que ser por mútuo acordo e deve ser feito aditivo contratual nesses termos, sob pena de não se considerar o empregado sujeito ao regime de teletrabalho.

Em Portugal, nos termos do artigo 166º, nº 4, do Código do Trabalho português, com as alterações feitas pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, o contrato escrito de teletrabalho deve especificar: (1) identificação das partes, assinaturas, bem como dos respectivos domicílio ou sede das partes; (2) o local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho; (3) o período normal do trabalho diário e semanal; (4) indicação da jornada de trabalho; (5) a atividade contratada, com indicação da categoria correspondente; (6) a retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias; (7) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção; (8) a periodicidade e o modo de concretização dos contatos presenciais a que se refere a alínea “c” do n.º 1 do artigo 169.º-B (a respeito do direito a integração do trabalhador ao número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva e a poder candidatar-se às mesmas).

No Brasil, a lei prevê expressamente como requisito apenas que o contrato individual de trabalho deve especificar, além do regime de teletrabalho, as atividades que serão realizadas pelo empregado, a teor do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em Portugal, ainda, o artigo 166º, nº 3, do Código do Trabalho, com nova redação dada em 2021 pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, trouxe nova disposição no sentido de que o acordo de teletrabalho deve definir o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial. Tal previsão é conflitante com o teletrabalho nômade e com o transnacional.

Durante a pandemia do coronavírus no Brasil, a exigência de contrato individual escrito ou aditivo que expressamente mencione a modalidade de teletrabalho foi dispensada pela Medida Provisória 927/2020, vigente pelo período de 22/03/2020 a 19/07/2020. Com o fim da vigência da referida Medida Provisória surgiu a dúvida sobre a possibilidade de manutenção do



regime de teletrabalho e de alteração para o regime de teletrabalho dos empregados que permaneceram em regime presencial.

Com base no princípio *tempus regit actum* os empregados que foram transferidos para o regime de teletrabalho durante a vigência da medida em questão poderão permanecer nessa condição sem nenhuma ilegalidade, pois os atos praticados em sua vigência conservar-se-ão por ela regidas (artigo 62, §11º, da Constituição Federal), devendo ser preservados os atos jurídicos perfeitos e os direitos adquiridos. No entanto, para empregados a serem transferidos após a vigência da Medida Provisória nº 927/2020, deve-se seguir a regra celetista que exige a concordância expressa do empregado e registro contratual.

Há quem sustente que o registro contratual não foi dispensado pela Medida Provisória 927/2020, mas apenas foi dispensado o mútuo acordo, devendo em 30 dias ser formalizada em contrato o regime de teletrabalho, bem como as disposições acerca das despesas<sup>93</sup>, o que se coaduna com uma interpretação sistemática da lei trabalhista.

O regime de teletrabalho, ainda, deve ser compatível com a atividade desempenhada em ambos os países.

Em Portugal, a regra é a do comum acordo para a prestação de teletrabalho, a teor do artigo 166º do Código do Trabalho, na antiga e na nova redação em seus números, alterada pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, sendo certo que, se compatível o regime, o trabalhador tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pois, a teor do nº 7 deste artigo, no caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa, enquanto o mesmo artigo, nº 6, dispõe que se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo, inclusive, a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento para aplicação de qualquer sanção, conforme nova redação da novel Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro mencionada. Preconiza ainda o nº 8 do referido artigo que o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

---

<sup>93</sup> Nesse sentido entendem, exemplificativamente: Mauro Schiavi e Homero Batista, cfr. SCHAVI, Mauro – **O Direito do Trabalho em tempos de Coronavírus**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2020, p. 175; e BATISTA, Homero – **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 31.

No Brasil também deve haver comum acordo entre as partes, ou seja, o teletrabalho pressupõe a voluntariedade na intenção deliberada das partes em adotar referido arquétipo de organização do trabalho, como expressamente dispõe o artigo 75-C, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, a Medida Provisória nº 927/2020, que trouxe normas acerca do teletrabalho para enfrentamento da pandemia de Covid-19, dispensou, durante a sua vigência, o mútuo acordo para o regime de teletrabalho, registrando o prazo de apenas 48 horas para o empregador notificar o empregado da alteração unilateral do regime presencial para teletrabalho, por escrito ou verbalmente.

A Medida Provisória trouxe esse deslocamento forçado – de presencial para telepresencial – tal como se fosse a transferência do empregado de matriz para filial ou de filial para matriz, a teor do artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, que vaticina que podem ser transferidos os empregados exercentes de cargo de confiança, empregados cujas filiais em que atuem forem fechadas, os contratados com previsão expressa de deslocamento e para empregados cujas transferências não acarretem a necessidade de mudança de domicílio. A recusa do empregado em ir para o regime telepresencial na situação de pandemia do Covid-19 causou muita controvérsia, podendo dar ensejo a dispensa por justa causa, não sendo mesmo necessário o mútuo acordo nessa hipótese, segundo o doutrinador Homero Batista, que entende ainda que o empregador tem a faculdade de determinar o retorno presencial<sup>94</sup>.

A lei portuguesa, artigo 29º do DL nº 10-A/2020 de 13 de março e artigo 8º do DL nº 2-B/2020 de 2 de abril, também medidas temporárias para enfrentamento à pandemia, determinou que o teletrabalho poderia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo empregado, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas. Considerando a excepcionalidade que o momento impôs, a implementação imediata do teletrabalho para ampliar o isolamento social era necessária ao menos nas atividades viáveis e para os trabalhadores em condições clínicas de risco (como também dispôs a Portaria Conjunta 20/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e pelo Ministério da Saúde do Brasil) para manter o ambiente de trabalho hígido e sadio, reduzindo riscos laborais, e cumprindo com a função social da empresa no auxílio ao combate à pandemia.

O caráter voluntário do contrato de teletrabalho é também previsto no Acordo Quadro sobre o Teletrabalho (*Framework Agreement on telework*), que aponta que a passagem ao teletrabalho só modifica a forma como o trabalho é executado, e não afeta o *status* de emprego do teletrabalhador. A recusa do trabalhador em optar pelo teletrabalho não é, como tal, um

---

<sup>94</sup> BATISTA, Homero, *op. cit.*, p. 31.

motivo para rescindir a relação de trabalho ou alterar os termos e condições de emprego desse trabalhador (sendo certo que o Acordo foi pactuado antes da pandemia de Covid-19). Se o teletrabalho não fizer parte da descrição inicial do trabalho, a decisão de passar para o teletrabalho é reversível em acordo individual e/ou coletivo.

O Código do Trabalho português prevê, nos nº 1 e 2 do artigo 166º-A, acrescido ao Código do Trabalho português por meio da Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, interessantes hipóteses em que o trabalhador tem direito subjetivo de exigir o teletrabalho, se tratando de hipóteses em que o empregador português não pode se opor ao pedido do trabalhador para mudar para o regime de teletrabalho, como expressamente consta no nº 4 do artigo em comento.

A primeira, do nº 1, é se o trabalhador tiver sido vítima de violência doméstica, nas condições previstas no artigo 195º, n.º 1, do referido Código, desde que seja compatível a realização da atividade em regime de teletrabalho e apresente queixa crime e saia da casa da morada da família, o que João Leal Amado, nesse particular, ressalta que o propósito do legislador é que a trabalhadora possa exercer seu labor em um novo domicílio, e não na morada da família onde ocorreu a violência<sup>95</sup>, o que é perfeitamente compreensível e salutar.

A segunda, do nº 2, é se o trabalhador tiver filho com idade até 3 anos, também dependente da compatibilidade do teletrabalho com a atividade exercida e da entidade patronal dispor de recursos e meios para tanto.

A terceira é se o trabalhador tiver filho com idade até 8 anos nos casos que (1) ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração, num prazo de referência máxima de 12 meses, (2) famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, e (3) o empregador não se trate de microempresa, a teor do nº 7 do referido artigo.

O nº 5 do mesmo artigo 166º-A traz hipótese do direito a exercer a atividade em teletrabalho, mas que o empregador pode opor-se. Trata-se do direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados, para o trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, mediante comprovação do mesmo, nos termos da legislação aplicável, novamente quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. Nessa hipótese o empregador pode opor-se quando não estejam reunidas as

---

<sup>95</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 135.

condições previstas ou com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sendo, nestes casos, aplicável o procedimento previsto nos n.ºs 3 a 10 do artigo 57.º a respeito de autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, com as necessárias adaptações.

Há ainda em Portugal regra específica, contemplada no artigo 167.º, n.ºs 1 a 4, trazida pela Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que vaticina que o acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada, sendo certo que, se tiver duração determinada, não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até quinze dias antes do seu término, que não pretende a renovação ou, se tiver duração indeterminada, quaisquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

Ademais, o n.º 4 do referido artigo, modificado pela lei mencionada, prevê a faculdade de denúncia por quaisquer das partes durante os primeiros trinta dias de sua execução. Ainda, cessando o acordo de teletrabalho num contrato de trabalho por prazo indeterminado, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador deve retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas, a teor do n.º 5 do mesmo artigo.

Sobre o retorno do teletrabalho para o trabalho presencial, dispunha a lei portuguesa, de maneira semelhante, que, em regra, o trabalhador em regime de teletrabalho poderia passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, desde que mediante acordo escrito com o empregador, nos termos do artigo 166.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

Pelas alterações trazidas pela Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, não existe mais a previsão contida no artigo n.º 1 do artigo 167.º, de que para o trabalhador vinculado anteriormente ao empregador, que passar ao regime de teletrabalho, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 3 (três) anos ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

No Brasil, a reversibilidade, ou seja, o retorno do regime de teletrabalho para o regime presencial pode se dar unilateralmente pelo empregador, caso em que deve ser garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias, nos termos do §2º do artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho. Essa reversibilidade deverá estar amparada por razões de ordem fática

organizacional, sob pena de cometimento de abuso de direito, sendo nula a determinação de retorno por motivos discriminatórios, como alerta Manoel Carlos Toledo Filho<sup>96</sup>.

Menciona Alfredo Massi que o teletrabalho pressupõe um conjunto de atributos que o trabalhador deve possuir para desempenhar suas funções, a exemplo de autonomia, capacidade de iniciativa, autocontrole, disciplina, capacidade de organização, capacidade de gestão de tempo, comprometimento, dentre outras, de modo a verificar-se a aptidão individual psíquica e social para o teletrabalho. Aponta que tais características podem servir de parâmetro para processos seletivos para cargos em teletrabalho<sup>97</sup>.

Por fim, o Código do Trabalho português, em razão da nova redação conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, prevê, além das previsões do contrato de teletrabalho entre trabalhador e empregador, que o empregador defina, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite, desde que publicitado e com observância do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Pode definir ainda nesse regulamento interno as condições para uso, para além das necessidades do serviço, dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho e fornecidos pelo empregador, a teor do nº 6 do artigo 168º trazido para o Código do Trabalho português pela mesma lei mencionada.

## 2.5. A QUESTÃO DA SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

As leis brasileira e portuguesa vinculam a prestação de teletrabalho a trabalho subordinado (conforme artigo 165º do Código do Trabalho português, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, e artigo 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho). Assim, na prática, o trabalhador em teletrabalho pode até ter a condição de trabalhador autônomo (teleprestador de serviço), porém não estará contemplado nos respectivos capítulos acerca de teletrabalho dos códigos trabalhistas em estudo, que só tratam do teletrabalho subordinado, tendo que recorrer ao Direito Civil.

A lei portuguesa sobre teletrabalho, a teor do artigo 165º do Código do Trabalho português, menciona que o teletrabalhador precisa ser trabalhador “em regime de subordinação

---

<sup>96</sup> Cfr. SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 152.

<sup>97</sup> MASSI, Alfredo – Teletrabalho: análise sob a ótica da saúde e da segurança do teletrabalhador, p. 99. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 87-106.

jurídica (alteração ocorrida em 2021 pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho), sendo certo que a redação anterior dispunha no mesmo sentido que o teletrabalhador precisa ser trabalhador “com subordinação jurídica”. Como explica Pedro Romano Martinez, só há contrato de trabalho se a atividade for desenvolvida de forma subordinada, sendo certo que a subordinação é elemento integrador do contrato de trabalho na ordem jurídica portuguesa e muitos sistemas jurídicos estrangeiros, inclusive o brasileiro<sup>98</sup>. O autor adverte que o regime de teletrabalho não se aplica a um prestador de serviços ou mesmo um trabalhador com contrato equiparado, ainda que recorra a tecnologias da informação e comunicação na consecução do labor, se não estiver vinculado a esse regime laboral por expressa previsão<sup>99</sup>.

A lei brasileira de teletrabalho menciona “empregador” e “empregado” nos respectivos artigos sobre teletrabalho da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente do artigo 75-A a 75-E, ou seja, pressupõe ter o teletrabalhador uma relação de emprego, que é aquela que o empregado presta serviços com subordinação, e pessoalidade, onerosidade e habitualidade a um empregador, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Num contexto de flexibilizações das relações trabalhistas identificar a subordinação no teletrabalho e trazer o teletrabalhador para a proteção legal desse instituto é de grande valor, pelo que cada vez mais se esmiuça o conceito de subordinação, pois tal elemento é diferencial para evitar possíveis fraudes ou tentativas de suprimir direitos.

A subordinação consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho em que o empregado se compromete a acolher o poder de direção do empregador, que atuará no modo de realização da prestação<sup>100</sup>. É um estado de dependência jurídica em que o empregador comanda, dá ordens a seus empregados, e por isso nasce para o empregado, por ter interesse em ser remunerado pelo seu trabalho, o que decorre de sua dependência econômica, a obrigação de se submeter a elas<sup>101</sup>. O trabalhador executa sua atividade sob a autoridade, organização, controle, direção e autoridade<sup>102</sup> do empregador, com alienabilidade, ou seja, alienando sua força de trabalho para atividade do empregador, com dever de obediência e sujeição ao poder disciplinar<sup>103</sup>, integrando o seio da organização do empregador.

---

<sup>98</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 152.

<sup>99</sup> *Idem*, p. 680.

<sup>100</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, 349.

<sup>101</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 38.

<sup>102</sup> *Idem*, p. 41-67.

<sup>103</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 152.

Os Códigos do Trabalho portugueses de 2003 e de 2009 utilizam 5 termos – autoridade, organização, controle, direção e autoridade – para a subordinação, sendo certo que, ainda que tenha sido retirada no Código do Trabalho português em 2009 a expressão “poder de direção”, o poder de direção do empregador ainda integra o conceito de subordinação jurídica, só não sendo imprescindível verificar-se para caracterizar a subordinação. A supressão da expressão do Código português apenas ocorreu para se adaptar à evolução da realidade das relações de trabalho, pois o que importa é a possibilidade do empregador de dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar, não que o tenha que fazê-lo. Atualmente, quanto menor o grau de subordinação, maior o grau de colaboração e confiança. Retirando a expressão, mais situações a definição de subordinação abarca<sup>104</sup>.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, no Brasil, defende que o que diferencia o trabalho autônomo do empregado subordinado é a dependência econômica, aferindo-se essa dependência econômica, em resumo, pela relação que o trabalhador tem com o tomador de serviços, pois se houver valor de troca entre o serviço ou bem é autônomo ou se tiver valor de uso da força de trabalho é trabalho subordinado. Outra diferença é que o autônomo tem a titularidade de um bem ou serviço que fornece e por si só já é uma mercadoria, e não carece de ser posto num processo produtivo para gerar resultado<sup>105</sup>. A dependência econômica é elemento abordado por outros diversos juristas portugueses e brasileiros, mas majoritariamente ainda se defende que a subordinação jurídica é o elemento diferenciador entre o trabalho autônomo e o subordinado.

No Brasil, a subordinação pode ser verificada por 3 perspectivas: pela dimensão objetiva, subjetiva e estrutural<sup>106</sup>. A dimensão objetiva da subordinação se verifica quando o trabalhador se integra nos fins e objetivos do empreendimento do empregador e há coordenação ou participação colaborativa do trabalhador. Opõe-se a dimensão subjetiva, que foca na direção e fiscalização do empregador sob o empregado para restar caracterizada a subordinação<sup>107</sup>. Pelo critério da subordinação estrutural, como explica seu autor Mauricio Godinho Delgado, se o trabalhador se insere na estrutura produtiva do seu empregador, na sua dinâmica de produção e no seu funcionamento, é subordinado estruturalmente ao empregador, e, portanto, é

---

<sup>104</sup> A esse respeito, António Menezes Cordeiro expõe que o trabalhador hoje em dia é uma pessoa, sendo impensável seccionar em sua vida os aspectos puramente laborais. Sem torná-lo empresário, o empregado não está imune as vicissitudes da empresa. Deve reconhecer-se que existe uma realidade económica envolvente a trabalhador e empregador, com reflexos laborais inevitáveis. CORDEIRO, António Menezes – **Direito do Trabalho**. Vol. 2: Direito individual. Coimbra: Almedina, 2019, p. 500.

<sup>105</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio, *op. cit.*, p. 243.

<sup>106</sup> A subordinação estrutural é cada vez mais aceita pelos juristas brasileiros, embora não tenha expressa previsão legal, tratando-se, no caso, de construção doutrinária, cfr. DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso...**, *cit.*, p. 352.

<sup>107</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 62.

subordinado juridicamente a esse empregador. Assim, não há necessidade de prova acerca de ordens diretas ou comandos, mas a mera adoção pelo trabalhador do padrão de produção adotado pela empresa já ensejaria a subordinação à estrutura empresarial. Se o trabalho do empregado é essencial para a estrutura produtiva do empresário, se deve ser obedecido um padrão determinado pelo empregador, o trabalhador deveria ser empregado contratado desse empregador. O doutrinador brasileiro defende que, como há muitos casos de burla trabalhista com a descentralização e terceirização da produção, por isso, caso se identifique a subordinação estrutural, é possível reconhecer o vínculo de emprego (claro, também se presentes os demais requisitos da relação de emprego).

Francisco de Assis Barbosa Júnior traz uma lista de elementos caracterizadores da subordinação jurídica citada pela juíza e doutrinadora brasileira Alice Monteiro de Barros: (1) submissão do teletrabalhador a um programa informático do beneficiário do trabalho, que lhe permite dirigir e controlar a atividade do trabalhador, podendo esse beneficiário escolher ou substituir o programa operativo específico, com assunção de riscos; (2) disponibilidade de tempo a favor do beneficiário do trabalho, com a obrigação de assistir a reuniões ou cursos de treinamento; (3) propriedade dos equipamentos de produção (computador, linha telefônica, fax, impressora, etc) do beneficiário do trabalho; (4) recebimento de importância fixa pelos serviços prestados; (5) assunção de despesas pelo beneficiário do trabalho (água, luz, aluguel, estacionamento, manutenção de equipamentos, etc). A esses indícios acresce-se a integração do teletrabalhador na “organização empresarial”, pois a participação na vida da empresa (dispondo de crachá, de autorização para chamadas telefônicas externas ou envio de *e-mails* em nome da empresa, código para acesso informativo à empresa, figuração nas listas de distribuição interna de documentos aos diretórios eletrônicos da empresa ou aparecimento de sua representação virtual da respectiva página) é fato que não ocorre com os profissionais que trabalham como sujeitos de um contrato civil ou mercantil<sup>108</sup>.

Referido autor selecionou um julgado em que o Supremo Tribunal de Justiça de Portugal reconheceu que, dadas as dificuldades sentidas no desenho de um conceito rígido e absoluto da subordinação jurídica, deve-se recorrer ao método indiciário, buscando os indícios de subordinação, não sendo exigível que todos apontem no mesmo sentido<sup>109</sup>. Nesse sentido, o artigo 12º do Código do Trabalho português, bem como todos os indícios apontados pela doutrina portuguesa e brasileira, são de grande contribuição.

---

<sup>108</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 71.

<sup>109</sup> *Idem*, p. 72.



O artigo 12º do Código do Trabalho português inova ao elencar na lei elementos capazes de serem indícios da relação de emprego, com a afirmação de que se presume a existência de contrato de trabalho quando se verificar alguma das características lá elencadas: (1) a atividade ser realizada em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado; (2) os equipamentos e instrumentos de trabalho pertençam ao beneficiário da atividade; (3) horário de início e término da prestação determinados pelo beneficiário do labor; (4) pagamento periódico de quantia certa como contrapartida ao prestador do trabalho e (5) se o prestador executar funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Especificamente, além de se poder utilizar a subordinação estrutural, já utilizada pela jurisprudência brasileira, ainda que não haja expressa previsão legal para tal, defende-se que há inúmeros elementos que denotam a subordinação nos casos de teletrabalho: (1) o controle de horários de trabalho e de tempo de disponibilidade *online* por mensagens, aplicativos, programas, câmeras de vídeo; (2) o controle de acesso e de tempo de acesso à rede interna ou à internet por *login e logout* ou outros aplicativos ou programas; (3) a exigência de prestação de contas e de relatórios periódicos reportando o trabalho; (4) a existência de *e-mail* funcional específico; (5) fornecimento dos equipamentos, ferramentas e meios de trabalho, inclusive com pagamento de despesas<sup>110</sup>, dentre outros indicativos.

A Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho aponta, em seu nº 10, que os membros deveriam promover métodos claros para oferecer orientação aos trabalhadores e empregadores sobre a maneira de determinar a existência de uma relação de trabalho e considerar também a possibilidade de definir em suas legislações ou por outros meios os indícios específicos que permitam determinar a existência de uma relação de trabalho, como: trabalho realizado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; a integração do trabalhador na organização do solicitante do trabalho; ser realizado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; pessoalmente pelo trabalhador, em prazo determinado, ou no local indicado ou aceito pelo solicitante do trabalho; ou se trate de obra com uma determinada duração e com uma certa continuidade, ou que requer a disponibilidade do trabalhador; fornecimento de ferramentas, materiais e maquinários por quem a requer; com remuneração periódica para o trabalhador; que a referida remuneração constitua única ou principal fonte de rendimento do trabalhador; que inclua pagamentos em espécie, como alimentação, moradia, transporte ou outros; que direitos como descanso semanal e férias anuais sejam reconhecidos;

---

<sup>110</sup> DAMACESNO, Kleber – Aspectos prático-processuais do teletrabalho, p. 225. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 219-229.

que o solicitante do trabalho pague as viagens que o trabalhador realizar para a sua execução; o fato de não haver riscos financeiros para o trabalhador.

Tais listagens de indícios são fundamentais para se verificar qual relação jurídica se trata em cada caso concreto. Isso porque é possível que os empregadores estruturem o trabalho de forma que se possa entender que o teletrabalhador não integra sua estrutura organizativa, para intencionalmente escapar à aplicação de normas trabalhistas, pois no teletrabalho os indícios de subordinação podem ser mais difíceis de se verificar e os custos da manutenção de um empregado costumam ser mais altos do que os custos de um prestador de serviços autônomo, e estar-se-ia diante de um problema social gravíssimo se a maioria dos trabalhadores não fossem contemplados pelos direitos trabalhistas e previdenciários.

Portugal possui a figura da parasubordinação, como já mencionado, para aludir a categoria intermediária de situações entre o trabalho subordinado e o autônomo, previsto no artigo 10º do Código do Trabalho, que no caso é o trabalho autônomo no plano jurídico-formal, mas dependente no plano econômico-material, lhe sendo assegurados alguns direitos trabalhistas e previdenciários.

Por isso, quanto ao enquadramento jurídico, pode ser premente que o Direito do Trabalho trate também do teletrabalho autônomo e/ou crie uma figura de teletrabalho “parasubordinado” e/ou novos institutos ou enquadramentos jurídicos para tais novas situações, para que elas tenham direitos trabalhistas e previdenciários assegurados, sem prejuízo de manter a legislação específica para o teletrabalho na relação de emprego.

A questão mencionada é relevante para o Brasil que está com a legislação trabalhista mais defasada (sem, por exemplo, a previsão do artigo 12º do Código do Trabalho português e sem a previsão de trabalhador parasubordinado) e é menos legalista do que Portugal, deixando nas mãos do judiciário a verificação dos elementos em cada caso concreto, o que permite uma maior disparidade entre os julgados. A questão é relevante também para Portugal, onde também se verificam burlas e se precisa desconsiderar o contrato fraudulentamente firmado e se atentar aos indícios e à realidade dos fatos.

Adverte-se, assim, que se o critério que permite qualificar o contrato de trabalho não for repensado, o crescimento do fenômeno do teletrabalho será feito pelo aumento de teleprestadores de serviços, até porque, se coexistirem regimes completamente distintos para o mesmo trabalho executado (relação de trabalho, trabalho a domicílio ou prestação de serviços), estará também a ser violado o princípio da igualdade<sup>111</sup>. A existência de muitas situações reais

---

<sup>111</sup> MOREIRA, Antonio José, *op. cit.*, p. 263.

que não encontram guarida confortável em nenhum dos tipos contratuais previstos, mas que necessariamente precisa-se optar por um desses tipos de enquadramento jurídico<sup>112</sup> para se verificar a legislação aplicável, impõe a revisão e ampliação de conceitos ou o surgimento de novos tipos.

Para amenizar esse problema, Paolo Pizzi e outros doutrinadores defendem a “revolução copernicana”, que consiste na construção de um sistema de tutela mínima para todos os trabalhadores dependentes, assim considerados os inseridos na organização da empresa de forma continuada, graduando as garantias de acordo com o nível de subordinação<sup>113</sup>. Se essa solução criar estágios entre o “tudo ou nada” (entre a relação de emprego e qualquer outra relação de trabalho autônoma), pode ser benéfico. Essa é uma solução, por exemplo, mencionada para o fenômeno da “uberização”, atualmente não garantida de direitos trabalhistas ou previdenciários atinentes à relação de emprego.

Francisco de Assis Barbosa Junior adverte que passaram a existir 3 categorias de trabalhadores no Brasil: o comum, regido pelas regras celetistas, o qualificado, com salário mais elevado e nível superior e o autônomo, regulado pelo Direito Civil<sup>114</sup>. Aponta que o Direito do trabalho se baseia em modelos firmados antes da quarta revolução digital, com ela não se adaptando corretamente, sendo necessárias novas respostas dos governos, seja legislativas, econômicas e sociais. Defende que, quanto à configuração de uma relação de emprego, os teletrabalhadores tenham regulamentação própria específica em matéria de segurança social, higiene e segurança no trabalho, tempos de trabalho, parentalidade, etc<sup>115</sup>.

Sobre o teletrabalho, em 2011 no Brasil a Lei nº 12.551 modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho mencionando que “não se distingue entre o trabalho presencial e o trabalho realizado a domicílio ou à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”, a saber, onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação. A respeito da subordinação o parágrafo único desse artigo esclarece que os meios temáticos e informatizados de “comando, controle e supervisão” se equiparam aos meios pessoais e diretos de “comando, controle e supervisão” do trabalho alheio. Em seguida o artigo 75-B foi introduzido pela Lei nº 13.467/17, confirmando que tem proteção jurídica o teletrabalho subordinado.

---

<sup>112</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 74.

<sup>113</sup> HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 249. Essa forma se assemelha a ideia que permeia a “subordinação estrutural” no Brasil.

<sup>114</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 98.

<sup>115</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional...**, *cit.*, p. 16.

No teletrabalho, mesmo que o controle da atividade seja feito *a posteriori*, dada a separação geográfica entre trabalhador e empregador durante a consecução do trabalho, o que faz com que, muitas vezes, as atividades do empregado não sejam controladas ou controláveis pelo empregador, existem outros mecanismos de controle das atividades, seja tecnológicos (aplicativos, controle do fluxo de *e-mails*, etc) ou não (se informar com o empregado, confirmar os andamentos, pedir envios de fotos, etc) e de acompanhamento do trabalho que designem a subordinação jurídica, observando-se que a lei portuguesa, no Código do Trabalho, proíbe a vigilância a distância por meios tecnológicos, via de regra, a teor do artigo 20º, nº 2, bem como permite o controle da prestação de trabalho, desde que respeitados os princípios da proporcionalidade e transparência, sendo proibida a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som, a teor do artigo 169º-A trazido pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro. No Brasil não há expressa menção nem na legislação trabalhista nem na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) sobre proibição de vigilância a distância, pelo que o controle é, na maioria dos casos, casuisticamente escolhido e verificado. Evidentemente quanto mais vigiado é o teletrabalho, maior é o grau de subordinação e de forma mais latente se pode verificar a relação de emprego, e quanto maior a autonomia mais se aproxima-se do teletrabalho autônomo.

Destaca-se também que a existência de conexão direta e permanente do empregado com o centro de dados da empresa, por meio do computador ou outro meio telemático, denota no particular a subordinação jurídica, onde o empregador fornece instruções, controla e avalia as atividades de forma instantânea, por conexão a distância em tempo real<sup>116</sup>.

O artigo 169º-A aditado ao Código do Trabalho português pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, dispõe nos nºs 1, 4 e 5 que os poderes de direção e controle da prestação de teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito a sua privacidade, princípios da proporcionalidade e transparência, devendo as tarefas e reuniões de trabalho ter lugar dentro do horário de trabalho e ser agendadas preferencialmente com 24 horas de antecedência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada, por meio de imagem ou som.

Em razão do poder de organização, direção e controle do empregador, os nºs 2 e 3 do mesmo artigo dispõem que o trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa

---

<sup>116</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho...**, *cit.*, p. 59.

ou noutro local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 24 horas de antecedência e com pagamento de custos das deslocações na parte que excedam o custo normal de transporte entre o domicílio do trabalhador e o local de trabalho presencial.

Tais previsões não se coadunam com teletrabalho nômade ou transnacional.

Com efeito, a prestação de serviços fora da empresa ou sem controle de jornada não constitui empecilho para o reconhecimento da relação de emprego se controlado, comandado e supervisionado, ainda que no sentido estrutural mencionado. Como menciona Francisco de Assis Barbosa Junior, no teletrabalho a subordinação precisa ser avaliada de outra forma, levando em conta a presença da direção remota do trabalho, de padrões comportamentais, incentivos, punições e metas impostas<sup>117</sup>.

Certo é que havendo subordinação ou trabalho subordinado, com uso de meios telemáticos e trabalho habitualmente prestado em local não determinado pelo empregador, há teletrabalho, que deve ser sempre verificado a luz do princípio da primazia da realidade, previsto em ambos os ordenamentos português e brasileiro, como também é a solução indicada pela Organização Internacional do Trabalho na Recomendação n. 198, de 15 de junho de 2006<sup>118</sup>.

---

<sup>117</sup> *Idem*, p. 65.

<sup>118</sup> *Idem*, p. 81.

## CAPÍTULO III

### 3. ASPECTOS LEGAIS ESPECÍFICOS DO TELETRABALHO

#### 3.1. DURAÇÃO DO TRABALHO

O teletrabalho é disruptivo com o conceito de tempo de trabalho por 2 (dois) aspectos específicos: (1) por ser disruptivo quanto ao local de prestação de trabalho e se apresentar inserido no mundo globalizado que é 24 (vinte e quatro) horas conectado, e (2) por ser realizado longe da visibilidade do empregador.

Com a globalização e os mercados integrados, o teletrabalho pode ser prestado por qualquer teletrabalhador em qualquer lugar, inclusive com diferente fuso horário de seu empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação. Nesse novo paradigma de teletrabalho transnacional, deve-se atentar para não haver hiperconexão, para haver direito à desconexão, direito às pausas laborais e a limite de jornada, atentando-se ainda mais nos casos de teletrabalho nômade.

No que se refere ao fato do teletrabalho ser realizado longe da visibilidade do empregador, deve-se atentar aos limites ao controle, supervisão e direção do empregador por meios das tecnologias de informação e comunicação, aos direitos da personalidade do empregado, principalmente no que tange à privacidade e intimidade, e novamente ao direito à desconexão, direito às pausas laborais e a limite de jornada, principalmente nos casos de teletrabalho nômade.

Nesse sentido Portugal, em recente revisão do Código do Trabalho no que tange ao teletrabalho, pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, acrescentou o artigo 199º-A que menciona que o empregador tem o dever de abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas situações de força maior, sendo considerada ação discriminatória, nos termos do artigo 25º do Código do Trabalho português, qualquer tratamento desfavorável dado ao trabalhador por exercer o que se chamou de “direito de desligar”<sup>119</sup>, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão de carreira, mencionado ainda pelo artigo 169º-B, trazido pela

---

<sup>119</sup> MARCELO promulga direito a desligar e mudanças no teletrabalho mas deixa alertas. **Jornal de Negócios**. (25 Nov. 2021). PORTUGAL proíbe chefes de enviarem mensagens a funcionários fora do expediente. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (12 nov. 2021).

mesma lei, que vaticina que o empregador tem o dever de abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso.

Tal artigo se coaduna com o direito à desconexão, importante direito debatido nos dias atuais.

O Direito brasileiro não possui nenhum dispositivo que proíba expressamente o empregador de contactar o empregado fora do horário de trabalho, dispondo de maneira completamente diversa que o teletrabalho não está sujeito ao controle e limite de jornada. Assim, pela previsão legal brasileira, não há controle de jornada, nem direito ao pagamento de horas extras, à hora noturna, ao adicional noturno e aos intervalos legais para o teletrabalhador, como dispõe no artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Argumenta-se que a motivação do legislador para a inserção do teletrabalho no artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho se deu ante a dificuldade de vigilância e controle das horas executadas, o que não pode ser o caso.

Como bem observa Fernando Hoffmann, a regra geral deve continuar sendo a da presunção da possibilidade do exercício do poder de controle da jornada de trabalho. Isso porque pode haver controle pela simples fixação de horários para início e término da jornada, com conexão nesse tempo com o empregador, assim como controle pela fiscalização por inúmeros meios, como *software* para registrar o tempo nas atividades desempenhadas<sup>120</sup>, programação de tempo médio para cumprimento de cada tarefa ou projeto, com a criação de rotinas de trabalho, o acompanhamento de *login e logout*, o envio de relatórios das atividades desempenhadas, o monitoramento em tempo real do trabalho executado por meio de visualização ou compartilhamento da imagem da tela do monitor, identificação do recebimento das mensagens, troca de mensagens *online* para acompanhamento das tarefas e envio de *feedback*, etc<sup>121</sup>.

Repisa-se que o que distingue o teletrabalho é que a subordinação jurídica se concretiza por meio de tecnologias da informação e comunicação, sendo o controle, direção e supervisão do trabalho do teletrabalhador feita a distância. O empregador ou a chefia têm a possibilidade de transmitir instruções, acompanhar a execução do trabalho, realizar ações corretivas e punitivas, sem que se achem na presença um do outro, ao longo de toda a jornada de trabalho.

Programas de computador e aplicativos cada vez mais sofisticados conseguem registrar o tempo de trabalho, o tempo de digitação, os *websites* visitados, quem está usando o dispositivo

---

<sup>120</sup> HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 246.

<sup>121</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de – **Assédio moral organizacional presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 139.

(considerando que o contrato de emprego no Brasil é *intuitu personae*), etc, permitindo um controle da jornada de trabalho e da execução dos afazeres, e até do envio, recebimento e proteção de dados. Verifica-se que é possível quantificar a jornada trabalhada e acompanhar a realização do trabalho, pois o que foi tratado por *e-mail* possui horário de envio e recebimento registrado, e no mesmo sentido as mensagens instantâneas e ligações por áudio ou vídeo. Há ainda os inúmeros programas que trabalham com *login* e *logout*, ou seja, momento que o empregado se conectou e momento que se desconectou. O programa “*Spector 360*”, por exemplo, registra as atividades realizadas e alimenta um banco de dados com relatórios completos e atualizados sobre as movimentações: quais *websites* foram acessados, por quanto tempo, quem enviou mensagens, etc. A “*geofencing*” é uma tecnologia criada para avisar por *e-mail* o deslocamento dos trabalhadores, acompanhando o trajeto de um empregado em tempo real. Ou seja, há inúmeras ferramentas para controle e supervisão do trabalho e do tempo de trabalho<sup>122</sup>.

Da mesma forma que a tecnologia permite a consecução do trabalho ainda que a distância, também viabiliza o controle da jornada por parte do empregador em qualquer lugar em que ele se encontre.

Certo é que os instrumentos de comando, controle e supervisão não podem tolher o direito à privacidade, intimidade e vida privada do teletrabalhador. Os meios de controle tecnológicos são inclusive bem mais penetrantes e opressivos. Logo, há limites para o monitoramento do trabalhador, para a colocação de câmeras, a vigilância da rotina, a verificação e visita ao local de trabalho, que devem sempre se restringir às atividades e equipamentos de trabalho. Deve-se diferenciar controlar a jornada de se controlar o trabalhador.

A doutrinadora brasileira Vólia Bomfim Cassar entende que diante das novas tecnologias que permitem, em tempo real, o contato entre o empregado e o patrão, é possível o controle e a fiscalização de horário, sendo, pois, absurdo o comando legal que exclui os teletrabalhadores do capítulo de limitação de jornada<sup>123</sup>.

Marcelo Moura, outro doutrinador brasileiro, entende pela inconstitucionalidade do artigo 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho por afronta ao princípio constitucional da não discriminação, por entender que referido artigo trata de forma desigual os teletrabalhadores, excluindo-os da proteção conferida pelo regime de duração do trabalho<sup>124</sup>.

---

<sup>122</sup> SAKO, Emilia Simeão Albino – Resumo da obra: trabalho e novas tecnologias: Direitos *on-line* ou Direitos de 4ª geração. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 272.

<sup>123</sup> CASSAR, Vólia Bomfim – **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 669.

<sup>124</sup> CORREIA, Henrique – **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodium, 2021, p. 713.



Por questões de isonomia, no mínimo o tempo de vinculação do teletrabalhador ao trabalho deverá ser limitado de modo a garantir o período de descanso de maneira igualitária aos demais trabalhadores presenciais, ou seja, ainda que não haja controle, deve-se considerar o limite de 44 (quarenta e quatro) horas mensais e 8 (oito) horas diárias, conforme previsão constitucional brasileira.

Com efeito, como asseveram Marcelo Barroso Kummel e Rosane Leal da Silva, os direitos fundamentais podem ser violados no teletrabalho na medida em que, por excesso de tarefas ou falta de condições adequadas à jornada de trabalho do trabalhador, o trabalho, em primeiro lugar, alcance seus horários de lazer e descanso, e, em segundo lugar, chegue na grave situação de retrocesso social, com prestação de horas extras sem o respectivo pagamento, com o injustificável argumento de que o empregador não possui meios de controlar a jornada<sup>125</sup>, pois há inúmeros meios de controle.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante pontuam que contraria o bom senso excluir o empregado de forma literal do direito à percepção de horas extras, pois deve-se observar as peculiaridades do caso concreto, sob pena de se perpetrar fraudes por parte dos empregadores. Os autores registram que haverá percepção da jornada suplementar se ficar evidenciado: a) que há controle de jornada, b) que o empregado está submetido a uma jornada predeterminada, c) que o empregado é obrigado a retornar a qualquer contato de forma imediata, d) que se tenha uma carga diária de tarefas, e) que se tenha a obrigação de ficar “ligado”, de forma virtual, por 24 horas diárias, f) que a execução das tarefas atribuídas ao empregado implique tanto tempo para sua consecução e que tenha determinado prazo para a sua realização<sup>126</sup>.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado registra que, em analogia, assim como acontece com os outros incisos do referido artigo 62, se houver efetivo controle de jornada ou estipulação de metas de produtividade incompatíveis com a jornada e as condições do empregado, ou se o empregado não tiver autonomia na gestão de seu tempo, pode haver desconsideração desse regime e computo das horas trabalhadas e horas extras prestadas<sup>127</sup>. A

---

<sup>125</sup> KÜMMEL, Marcelo Barroso; SILVA, Rosane Leal – A boa-fé objetiva e o teletrabalho: a confiança como pressuposto das relações de trabalho mediadas pelo uso das tecnologias da informação e comunicação. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 165.

<sup>126</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa – **Direito do Trabalho...**, *cit.*, p. 651.

<sup>127</sup> No mesmo sentido Platon Teixeira de Azevedo Neto e Rafael Lara Martins afirmam que se houver fiscalização ou forma de aferição de jornada é devida a remuneração da jornada extraordinária realizada (em TUPINAMBÁ, Carolina (coord.) – **As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: novidades derivadas da pandemia Covid-19 e da crise de 2020**. Belo Horizonte: Forum, 2021, p. 88).

regra é de presunção relativa de que não há controle de jornada, passível de prova em sentido contrário<sup>128</sup>. Muitos outros doutrinadores e juristas entendem nesse sentido.

No mesmo caminho Pedro Henrique Godinho Faccioli e Paula Bueno Ravena mencionam que, em um caso concreto, verificando-se que o controle da jornada, ainda que por meios telemáticos e informatizados, tem intensidade similar ou maior do que o controle exercido presencialmente seria inconstitucional o artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>129</sup>.

Homero Batista afirma que o artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho representa, quando muito, uma forma de *presunção relativa* de impossibilidade de aferição do tempo dispendido pelo empregado em teletrabalho, passível de ser alterada por provas ou indícios contrários, tal como se faz com os demais incisos do mesmo artigo<sup>130</sup>. Pondera que se for compatível com controle de jornada, poderá haver a delimitação e o pagamento de horas extras. Alerta o jurista que a empresa programa, por exemplo, 9 (nove) horas de reuniões ou reunião às 23 (vinte e três) horas, não pode depois se dizer surpresa com a declaração de que a jornada foi revelada por equipamentos eletrônicos nem se espante com cobrança de horas extraordinárias e adicional noturno<sup>131</sup>.

A respeito da constitucionalidade das exceções previstas nos incisos I e II do artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal aduziu que situação diferenciada mais benéfica ao empregado (mais benéfica por poder administrar seu tempo), a exemplo desses incisos do artigo 62, é possível, ainda que o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal Brasileira preveja limites à jornada de trabalho<sup>132</sup>. Não se pode admitir, a contrário senso, que a falta de controle implique em jornadas elásticas e extenuantes, sem direito à desconexão, tampouco que haja controle de horário, seja por meios telemáticos, seja por obrigatoriedade de comparecimento habitual à empresa.

Nesse sentido, Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira de Santos mencionam trecho de Talita Nunes que vaticina que o teletrabalho ser regido pelo artigo 62 “tem por objetivo manter salários precários, impedir o pagamento de horas extras e utilizar características próprias dessa modalidade para explorar o trabalho humano de maneira sutil e perversa”<sup>133</sup>.

---

<sup>128</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves – **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 133.

<sup>129</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 144.

<sup>130</sup> BATISTA, Homero, *op. cit.*, p. 29.

<sup>131</sup> *Idem*, p. 36.

<sup>132</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 144.

<sup>133</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de, *op. cit.*, p. 139.

No caso, uma das características do trabalhador da sociedade da informação é ser polivalente, executando as mais diversas atividades, em nítida intensificação das condições de exploração da força de trabalho. E a possibilidade de se trabalhar “*anytime-anyplace*” não pode se transformar em trabalho “*always and everywhere*”<sup>134</sup>. Assim, há exploração se a quantidade de trabalho for desumana e/ou se não houver direito à desconexão<sup>135</sup>. À essa situação de possível exploração do teletrabalhador, Wilson Ramos Filho e Sylvia Malatesta das Neves deram o nome de “proletarização virtualizada”<sup>136</sup> e há o prognóstico dos atuais e futuros trabalhadores oscilarem entre 2 (duas) cruéis realidades: ou o completo desemprego ou o “privilégio da servidão”, ou seja, o privilégio de estar empregado de maneira precária, em formatos de trabalho como a “*uberização*”, ou o “*zero hour contract*” ou em teletrabalho<sup>137</sup>. O teletrabalhador tem direito a desconectar-se do trabalho para usufruir tempo de descanso.

O direito à desconexão estabelece que as pessoas devem ter a possibilidade de se desconectarem do trabalho e, principalmente, de não se envolverem em comunicações eletrônicas relacionadas ao trabalho fora do horário comercial, nem com *e-mails*, nem mensagens instantâneas, nem ligações telefônicas ou videoconferências, nem por nenhum outro meio telemático. Isso porque as novas tecnologias de comunicação permitem o fluxo ininterrupto de mensagens e ligações, e, com isso, a fronteira entre a vida profissional e a vida pessoal fica abalada. O trabalhador tem o direito, em seus momentos de folga, seja após sua jornada seja em suas férias ou dias de descanso, a se desconectar totalmente de seus afazeres

---

<sup>134</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho transnacional...**, *cit.*, p. 27.

O relatório da Eurofound inclusive alerta para os efeitos do trabalho “*anytime, anywhere*”. Cfr. NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. Organização Internacional do Trabalho: OIT Brasília, Notícias. Brasília. (15 Fev. 2017). [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm).

<sup>135</sup> A França é pioneira no assunto do Direito à desconexão, eis que em 2001 o Supremo Tribunal da França decidiu que o empregado não tem obrigação de aceitar trabalhar em casa e trazer material e equipamentos de trabalho além de seu horário, e em 2004 decidiu que o fato do trabalhador não estar acessível em seu celular fora do horário comercial não pode ser considerado uma má conduta. Em 2017, a França incluiu no Código do Trabalho francês, por meio da “Lei El Khomri” aprovada em 2016, a expressa previsão ao direito à desconexão, embora não disponha sobre qual maneira as empresas e empregadores irão implementar esse direito. A Itália também tem previsão genérica acerca do direito à desconexão. A Alemanha não tem lei a respeito do tema, mas a Lei sobre a Implementação de Medidas de Segurança e Saúde Ocupacional para Incentivar Melhorias na Proteção da Segurança e Saúde dos Trabalhadores no Trabalho (*Arbeitsschutzgesetz*) e a Lei sobre Horas de Trabalho alemã (*Arbeitszeitgesetz*), além da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu (Diretiva de 2003 relativa ao tempo de trabalho), regulam a disponibilidade constante dos trabalhadores, o direito à privacidade e a tempo suficiente de descanso, o que vale para o teletrabalho.

<sup>136</sup> RAMOS FILHO, Wilson; NEVES, Sylvia Malatesta, *op. cit.*, p. 44.

<sup>137</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 133. No “*zero hour contract*”, ou trabalho intermitente no Brasil, o empregado fica à disposição do empregador, aguardando o chamado para o trabalho por meios telemáticos. Na “*uberização*” as empresas fornecem apenas a infraestrutura digital para que os profissionais prestem serviços, enquanto se eximem de responsabilidades trabalhistas. No teletrabalho há prejuízo à coesão dos trabalhadores e à consolidação de uma identidade coletiva, bem como um aumento da jornada de trabalho, com redução de direitos sociais e aumento da dupla jornada (jornada de trabalho associada a jornada de trabalho doméstico).

de trabalho, pois essa conduta inviabiliza a vida pessoal e familiar e o exercício dos direitos fundamentais ao lazer, à saúde e à busca pela felicidade. Direito a um descanso efetivo entre jornadas de trabalho. É um direito fundamental implícito extraído do direito à saúde, à vida privada, ao lazer, à limitação de jornada, ao repouso semanal remunerado, às férias, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, dignidade da pessoa humana, meio ambiente do trabalho equilibrado e valor social do trabalho<sup>138</sup>. Há quem diga, inclusive, que o direito a desconexão será o direito à vida privada no século XXI<sup>139</sup>, cujo desrespeito pode inclusive causar dano extrapatrimonial classificado como existencial<sup>140</sup>, sendo, portanto, essencial a recente inserção do artigo 199º-A acerca do “direito de desligar” ao Código do Trabalho português pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho.

Paula Quintas pondera que qualquer vigilância não deve servir de censura, mas apenas para conformação da execução devida das respectivas obrigações contratuais e legais, devendo-se observar que a Organização Internacional do Trabalho considerou que o uso das tecnologias de vigilância constitui uma violação da dignidade humana e direitos básicos<sup>141</sup>. Assim, não se deve confundir controle de jornada com vigilância do empregado.

Por outro lado, o controle efetivo de jornada vem em sentido oposto ao que se prega como teletrabalho, pois a maior vantagem deste é justamente o empregado poder, com liberdade e autonomia, organizar e escolher seus horários de trabalho. Poder administrar seus horários e buscar o filho na escola, mesmo que isso seja dentro do suposto horário de trabalho, poder trabalhar no ambiente onde já se precisa estar para cuidar de algum idoso ou parente enfermo, ou almoçar com a família, já estar em casa ao final da jornada de trabalho, ou poder realizar o trabalho numa cidade que mais lhe apetece (uma cidade de praia ou na serra) são vantagens do teletrabalho. Nesse sentido, o controle de jornada “estragaria” a talvez melhor parte do teletrabalho, que está flexibilidade de horário, autodeterminação da jornada de trabalho e fácil adaptabilidade.

Ademais, ponderando outro aspecto, dessa vez prático, quem poderia testemunhar em casos de teletrabalho? Qual a validade desses depoimentos?

Por essas perspectivas, seria interessante a ausência de controle de jornada.

---

<sup>138</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de, *op. cit.*, p. 146.

<sup>139</sup> HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 250.

<sup>140</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 142.

<sup>141</sup> QUINTAS, Paula – **Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado: Direitos (des)figurados**. Coimbra: Almedina, 2013, p. 332-335.

Em perspicaz observação quanto à revolução que a tecnologia tem permitido, Fernando Hoffman aponta que nos antigos regimes de trabalho havia o tempo de trabalho e o tempo livre, esse último usado para o repouso e recuperação, ou para consumo (seja de itens, passeios ou viagens), e na atualidade há o tempo de trabalho, mas e o que está sendo feito com o tempo livre?<sup>142</sup>

Salienta-se que o teletrabalhador até tem escolha de lugar por poder trabalhar num parque, num café, em uma viagem, na fazenda, etc, porém poderá ficar preso ao computador ou laptop, concentrado no trabalho, só podendo usufruir do local onde está com sua família ou amigos quando liberado pelo empregador ou ao fim de cumprido os prazos e as metas e entregue o labor pactuado.

O tempo livre é fundamental inclusive para o teletrabalhador adquirir conhecimentos novos e se dedicar a seu aprimoramento profissional, sendo certo que as pausas de trabalho são fruto de árduas lutas e conquistas históricas, configurando-se como direito fundamental e direito humano e norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

O trabalhador presencial ia à empresa e tinha ciência que lá se encontrava no espaço tempo profissional, de heterodisponibilidade, que acabava com o término da jornada laboral, quando retornava à sua casa, seu espaço de autodisponibilidade, privacidade e intimidade<sup>143</sup>, e esse limite precisa ser observado e respeitado. A teledisponibilidade sem limites configura um risco à saúde dos teletrabalhadores.

O processo produtivo atual, em busca da “qualidade total”, busca eliminar as “pausas mortas”, sincronizando tempo e concentrando em espaço, com o modelo de gestão da “*lean production*”, ou seja, produção exatamente adaptada à procura, podendo-se primeiro vender e depois projetar e produzir, em contraposição ao modelo de produção “*just in time*”, que produzia na hora do *toyotismo*, e ao modelo adotado no fordismo, “*just in case*”, que se baseava em estocar. A polivalência do trabalhador está inserida nas noções de gestão inovadora da empresa enxuta, a chamada “liofilização organizativa”<sup>144</sup>, que traduz essa preocupação em eliminação dos tempos mortos. Nesse cenário a concepção de sono como necessidade humana foi deslocada para a ideia de que é um “desperdício” de tempo, bem como deve-se anular o tempo das relações sociais no capitalismo<sup>145</sup>.

---

<sup>142</sup> HOFFMANN, Fernando, *op. cit.*, p. 245.

<sup>143</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 130.

<sup>144</sup> ALMADA, Pablo; HILÁRIO, Gloriete Marques Alves, *op. cit.*, p. 82.

<sup>145</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 138.

O teletrabalho pode conduzir a “escravidão tecnológica”, ocasionada por diversas condutas empresariais limitadoras da liberdade do empregado, causadoras de ansiedade por falta de serviço, mas com proibição de se ausentar do terminal do computador e cuidar de afazeres pessoais. Os maiores riscos ao trabalhador em teletrabalho dizem respeito à precarização no controle da jornada, pois o trabalhador pode estar submetido a jornadas excessivas e/ou conexão constante<sup>146</sup>. Especificamente teletrabalho escravo é aquele que é realizado na internet através de ferramentas tecnológicas que permitem o uso da telecomunicação e telemática, privando o teletrabalhador de sua liberdade por causa do *controle virtual*, deixando-o impossibilitado de romper o vínculo em razão de coação moral ou psicológica advinda de dívidas artificiais contraídas com o empregador.

No Japão, o termo “*karoshi*” é utilizado a respeito da morte pelo excesso de trabalho. O primeiro caso ocorreu quando um trabalhador de 29 anos, empregado da área de distribuição de jornais da maior empresa japonesa do ramo, morreu por um derrame, após fazer turnos consecutivos de trabalho. Daí em diante cada vez registram-se mais casos, e o Conselho Nacional de Defesa para Vítimas de *Karoshi* estima que os números reais de vítimas de *karoshi* sejam de 10.000 pessoas ao ano<sup>147</sup>.

Em suma, a crítica feita pela maioria dos juristas é a de que o dispositivo em questão pode ser mal utilizado e até incitar fraudes, aproveitando-se empregadores de que “não há controle de jornada” para exigirem metas desarrazoadas, jornadas extenuantes e conexão permanente, o que se configura até como assédio moral virtual<sup>148</sup>.

A respeito da jornada de trabalho em teletrabalho destacamos um estudo da Organização Internacional do Trabalho de 2009 que constatou que medidas de flexibilização do tempo de trabalho, se mal planejadas, podem levar a jornadas extensas e impedir ou prejudicar os trabalhadores a cuidar de outros aspectos da vida como lazer, obrigações domésticas e vida em família e comunidade<sup>149</sup>, não se tratando as críticas lançadas de meras conjecturas alarmistas. As legislações internacionais mencionam há tempos a importância da limitação de jornada e o gozo do tempo livre<sup>150</sup>, sendo assunto recorrente na Europa a importância do direito à desconexão.

---

<sup>146</sup> *Idem*, p. 122.

<sup>147</sup> “MORRER de tanto trabalhar” gera debate e onda de indenizações no Japão. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (01 Out. 2016). [Em linha]. [Consult. 07 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-37463801>.

<sup>148</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de, *op. cit.*, p. 147.

<sup>149</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de oliveira, *op. cit.*, p. 25.

<sup>150</sup> Na Itália, o Decreto Legislativo n. 66/2003 em seu artigo 17, § 5º, “d”, dispõe que ao teletrabalhador não se aplica a legislação sobre horário de trabalho acerca de horário normal e duração máxima, horas extras, descansos, pausas e trabalho noturno, e, nesse sentido, o Acordo Interconfederal em seu artigo 8º acresce que o teletrabalhador

A Encíclica *Rerum Novarum* a esse respeito dispôs, em 1891, que não é justo nem humano exigir de uma pessoa tanto trabalho a ponto de embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo, devendo haver limite de número de horas de trabalho diário e fruição de repouso pelos trabalhadores que se atente a saúde dos operários.

A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, n. 1, de 1919, dispõe que a regulação do tempo de trabalho é um pilar essencial dos horizontes de preocupações da instituição, ao lado de regras de proteção salarial, estabelecendo o princípio da limitação a 8 (oito) horas diárias de trabalho e a 48 (quarenta e oito) horas semanais<sup>151</sup>.

A tal propósito a Declaração Universal de Direitos do Homem, de 1948, dispõe em seu artigo XXIV, que todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas.

A Organização Internacional do Trabalho reconheceu em 1958 a limitação da jornada de trabalho é importante para salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, vez que jornadas excessivas poderiam ser danosas à saúde do indivíduo e conseqüentemente a sua eficiência, e permite que o trabalhador participe da distribuição da nova riqueza gerada e tenha gozo e fruição de lazer.

Na mesma seara o Pacto Internacional de Direitos econômicos, sociais e culturais da Organização das Nações Unidas de 1966 prevê em seu artigo 7º que toda pessoa deve desfrutar de condições justas de trabalho que garantam o repouso, lazer, a limitação razoável da duração do trabalho, férias remuneradas periódicas e remuneração dos feriados.

Especificamente quanto ao teletrabalho, o nº 23 da Recomendação 184 da Organização Internacional do Trabalho veda que seja fixado, especificamente para o trabalhador a distância, tempo para execução das tarefas cuja exiguidade o prive de desfrutar de descansos diário e semanal equivalentes aos concedidos aos demais trabalhadores.

Ainda, situação complicada se registra quando há alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho de empregado que prestava horas extras, ou executava trabalho noturno ou gozava de pausas legais indenizadas em pecúnia, pois, a princípio, haverá redução salarial,

---

faz a gestão do próprio tempo de trabalho, devendo a carga de trabalho e os níveis de prestação do teletrabalhador ser equivalentes às dos demais trabalhadores que prestem serviços em locais da empresa. No direito italiano o controle de jornada de trabalho por parte do empregador pode se dar por controle telemático, mas a instalação de qualquer dispositivo de controle deve ter a concordância do sindicato, a comunicação ao teletrabalhador e ser proporcional ao objetivo colimado. Tal projeto almeja trazer regras para promoção de formas flexíveis e simplificadas de teletrabalho, considerando a necessidade de superar o bloqueio e preconceito das empresas italianas com o teletrabalho e visando a transição do trabalho por tempo para o trabalho com base em metas, que ao trabalhador é dada a liberdade de se auto-organizar. O contrato de teletrabalho deve ser firmado entre empregado e empregador por meio de contrato escrito.

<sup>151</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de oliveira, *op. cit.*, p. 23.

o que é constitucionalmente vedado no Brasil. Por isso, o “mútuo acordo” para alteração de regime nessas situações é complicado, pois num contrato de emprego as partes não negociam de maneira igual e essa alteração nitidamente lesiva será aceita pelo trabalhador pelo temor de perder seu emprego.

Por todo o exposto, a inclusão do teletrabalhador na exceção de controle de jornada, inserida no artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, não se justifica e precisa ser modificada, pois, como bem observa João Leal Amado, a ordem jurídica se preocupa com o tempo alienado desde o nascimento do Direito do Trabalho, em vista de criar e preservar tempo livre para o trabalhador, proteger seu equilíbrio físico e psíquico, tutelar a sua saúde, garantir períodos de repouso, de maneira que o tempo livre não se reduza só ao tempo de sono reparador e assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar<sup>152</sup>.

O doutrinador português Luís Manuel Teles de Menezes Leitão bem resume aduzindo que períodos de duração do trabalho demasiado extensos, além de não permitirem ao trabalhador uma vida condigna, representam um risco para a sinistralidade laboral<sup>153</sup>.

O Direito português dispunha no artigo 169º, nº 1, do Código do Trabalho, em sua redação pretérita a Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, e dispõe, na nova redação trazida pela referida lei, que tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores no que tange aos limites da duração do trabalho e períodos de descanso.

Por isso o teletrabalhador português está sujeito aos limites máximos de duração do trabalho diário e semanal aplicáveis aos demais trabalhadores, de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, a teor do artigo 203º do Código do Trabalho português, ainda que o controle de jornada coloque especiais problemas no caso de teletrabalho<sup>154</sup>.

Nesse caso, o artigo 212º do referido diploma menciona que o horário de trabalho é definido pelo empregador, com observância dos limites legais e devendo ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador, facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e facilitar a frequência do trabalhador de curso escolar, formação técnica e profissional, tendo ainda o empregador a obrigação de efetuar consulta prévia em relação às comissões de trabalhadores ou, na sua falta, comissões

---

<sup>152</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 246.

<sup>153</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *op. cit.*, p. 250.

<sup>154</sup> *Idem*, p. 438.



intersindicais, sindicais ou os delegados sindicais sobre a definição e organização dos horários de trabalho. A modificação do horário de trabalho pelo empregador está prevista no artigo 217º do referido Código, devendo ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa, exceto a alteração de horário cuja duração seja menor que uma semana. Deve respeitar os acordos individualmente celebrados e o empregador deve suportar o acréscimo de despesas que a alteração implique para o trabalhador.

O empregador pode organizar ainda o trabalho em turnos, como dispõe os artigos 220º a 22º do Código do Trabalho português, e exigir trabalho suplementar, nas hipóteses dos nº 1 e 2 do artigo 227º do mesmo diploma legal, ainda que o trabalhador possa solicitar a sua dispensa, através de pedido expresso, invocando motivos atendíveis, a teor do artigo 227º, nº 3, do Código do Trabalho português. O trabalho suplementar em Portugal é pago pelo valor da retribuição horária com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) pela primeira hora ou fração desta e 37,5% (trinta e sete e meio por cento) por hora ou fração subsequente, em dia útil e 50% (cinquenta por cento) por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O teletrabalhador em Portugal pode ainda estar sujeito ainda ao regime de adaptabilidade<sup>155</sup>, previsto nos artigos 204º a 207º, banco de horas<sup>156</sup>, previsto nos artigos 208º e 208º-A e 208º-B, regime concentrado, previsto no artigo 209º e o regime de isenção, previsto nos artigos 218º, 219º e 265º, todos dispositivos do Código do Trabalho português.

Poderá estar isento de horário de trabalho o teletrabalhador, a teor da alínea “c” do artigo 218º do Código do Trabalho português, desde que acordado por escrito, em uma das 3 (três) modalidades dispostas no artigo 219º do mesmo diploma: a) isenção total, em que há a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho; b) isenção parcial ou limitada, em que há possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; e c) isenção modelada ou relativa, em que há observância do período normal de trabalho acordado, o que se assemelha a flexibilidade.

---

<sup>155</sup> Regime em que o empregador pode redistribuir o tempo de trabalho devido pelo trabalhador num determinado arco temporal, compensando uma fase de maior densidade laboral com outra de menor densidade. AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 248.

<sup>156</sup> O regime de banco de horas português assemelha-se ao brasileiro, na medida em que ambos vaticinam que a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá ser feita pela redução equivalente de trabalho em outro(s) dia(s), através de concessão de folga compensatória, aumento de férias ou pagamento em dinheiro.

Nesse regime, o artigo 265º do Código do Trabalho português estabelece que o teletrabalhador recebe uma hora de trabalho suplementar por dia se o pactuado for a isenção total ou limitada (artigo 265º, nº 1), podendo renunciar à essa retribuição caso exerça cargo de administração ou direção, ou recebe duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se tratar da isenção relativa (artigo 265º, nº 2).

De toda forma, ainda que isento de horário de trabalho, devem ser respeitados o dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado e o intervalo de 11 (onze) horas diário de descanso previsto no artigo 214º do Código do Trabalho português, nos termos o nº 3 do artigo 219º do mesmo, sob pena de ser pago como trabalho suplementar, salvo se se tratar de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direção ou com poder de decisão autónomo. Mesmo ocorrendo isenção de horário de trabalho, o teletrabalhador não poderá prestar mais horas do que aquelas que constituem o máximo do trabalho suplementar.

Tal regime de isenção é reversível. Pode, primeiramente, ser pactuado um termo de duração ou cessar por acordo entre as partes. Questiona-se, apenas, se pode cessar a isenção por vontade de apenas uma das partes. Pela Teoria Contratual, a qual partilham Monteiro Fernandez, Menezes Cordeiro e Romano Martinez, apenas pela via bilateral pode ser alterado o regime de isenção. Menezes Cordeiro ainda defendia que só caberia denúncia unilateral se constar no contrato de trabalho, que seria a Teoria Contratual mitigada, por ele abandonada por falta de base legal. Maria do Rosário Ramalho aponta que, se cessar o exercício de função ou categoria profissional das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 218º do Código do Trabalho português, cessa o regime de isenção automaticamente, que seria a Teoria Institucional. Por fim, nada se dizendo, qualquer das partes poderia cessar a isenção, pela Teoria da livre determinabilidade, perfilhada por Nunes de Carvalho<sup>157</sup>.

A esse respeito assertivamente pondera António Monteiro Fernandes que o regime de isenção representa benefícios para ambas as partes a respeito da flexibilidade na gestão do tempo e compensação econômica, sendo certo que não é concebível que um regime baseado em vantagens mútuas e no correspondente acordo de vontades possa ser afastado por decisão de uma das partes<sup>158</sup>.

No ano de 2020 o artigo 29 do DL nº 10-A/2020 de 13 de março e o artigo 8º do DL nº 2-B/2020 de 2 de abril em Portugal permitiram a adoção do regime de teletrabalho para contenção da propagação de Covid-19. A Res CM 40-A/2020 de 29 de maio em seu artigo 4º dispôs que o empregador deveria proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde

---

<sup>157</sup> CORDEIRO, António Menezes, *op. cit.*, p. 544.

<sup>158</sup> FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.*, p. 525.

adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia de Covid-19, sendo obrigatório o regime de teletrabalho quando requerido pelo trabalhador que (1) mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 10 de março, na sua redação atual, (2) o trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, (3) o trabalhador progenitor (apenas um deles) com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho.

O regime de teletrabalho era ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitiam. Nas situações em que não fosse adotado o regime de teletrabalho obrigatório, podiam ser adotadas escalas de rotatividade diárias ou semanais de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, com horários diferenciados de entrada e saída e de pausas e de refeições, desde que dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal, para manter as medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia.

Em seguida, a Res CM 51-A/2020 de 26 de junho repetiu a Resolução anterior, exceto no que tange ao trabalhador progenitor com filho ou dependente menor de 12 anos.

No Brasil, em 2020, a Medida Provisória n.º 927, a respeito de teletrabalho para enfrentamento da pandemia do novo coronavírus, pontuou que o trabalhador, quando em uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho, não terá esse tempo computado como tempo à disposição do empregador, nem regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo, já que está inserido na exceção prevista no artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, não tendo controle de jornada nem recebimento de horas extras, confirmando o sedimentado pelo legislador em 2017 quando acresceu à Consolidação das Leis do Trabalho o inciso III ao artigo 62 acerca de jornada de teletrabalho.

Em análise específica da matéria, a teor do artigo 244 da Consolidação das Leis do Trabalho, de prontidão não tratar-se-ia posto que se trata de situação em que o empregado permanece nas dependências do empregador, aguardando ordens, sem laborar. No caso de sobreaviso também não tratar-se-ia porque exige a permanência em casa em regime de plantão

ou equivalente, com cerceamento da liberdade de locomoção e com obrigatoriedade de pronta resposta ao chamado, em que o empregado aguarda chamada para começar a trabalhar em seu período de descanso, o que também não seria nos casos de teletrabalho. Em benefício do empregado, no entanto, pode haver previsão em acordo individual ou coletivo para pagamento ou cômputo de tempo à disposição do empregador.

Por fim, a advertência de Francesca Columbu e Túlio de Oliveira Massoni é pertinente, vez que ressaltam que no teletrabalho as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre estão cada vez mais incertas e fluidas, o que demanda acurado cuidado legislativo e interpretativo, pois o teletrabalho pode ser apenas um trabalho descentralizado e precário, cujos custos e riscos ficam transferidos aos trabalhadores<sup>159</sup>.

### 3.2. IGUALDADE E ISONOMIA DE TRATAMENTO

A lei brasileira não dispõe de dispositivo expresso acerca da igualdade ou isonomia de tratamento entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador. Ainda que melhor fosse se a lei brasileira expressamente mencionasse a igualdade entre o trabalhador presencial e o teletrabalhador, certo é que as normas trabalhistas gerais se aplicam ao teletrabalho no que não forem com este incompatíveis, à luz do artigo 2º, § 2º da Lei nº 4.657/1942<sup>160</sup>.

A lei portuguesa, por sua vez, dispõe no artigo 169º, nº 1, do Código do Trabalho, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores com a mesma categoria ou função idêntica. Enfatiza que os mesmos direitos são assegurados no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção à segurança e saúde no trabalho, reparação por danos decorrentes de acidente de trabalho e doença ocupacional e acesso à informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

Essas previsões de igualdade revelam muito sobre a proteção ao teletrabalho. Ainda que aparentemente faltem normas a respeito desse regime, as outras normas trabalhistas podem a ele ser aplicáveis por analogia, se compatíveis. Isso resguarda proteções sociais conquistadas

---

<sup>159</sup> COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de oliveira, *op. cit.*, p. 24-31.

<sup>160</sup> “§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”.

aos teletrabalhadores e veda que a eles não se apliquem normas gerais importantes, já consagradas há muito tempo em ambos os ordenamentos e que não poderiam ser rechaçadas sob pena de retrocesso social.

O Direito português prevê ainda, a teor do artigo 169º do Código do Trabalho, nº 1, alínea “a”, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que o trabalhador em teletrabalho deve receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que receberia em regime presencial com a mesma categoria e função idêntica, o que diz respeito inclusive à isonomia salarial, já que não tem nenhuma razão de ser para os trabalhadores, prestando as mesmas atividades para a empresa, um presencialmente e o outro remotamente, não receberem a mesma retribuição básica, excluídas, obviamente, vantagens pessoais.

A igualdade entre trabalhadores remotos e presenciais também está assegurada no artigo 4º da Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho.

O Acordo Quadro sobre o Teletrabalho (*Framework Agreement on telework*) de 2002 no item nº 4, dispõe que os teletrabalhadores se beneficiam dos mesmos direitos, garantidos pela legislação aplicável e pelas convenções coletivas, que os trabalhadores comparáveis nas instalações da entidade patronal. Pontua que os teletrabalhadores têm o mesmo acesso ao treinamento e oportunidades de desenvolvimento de carreira como trabalhadores comparáveis nas instalações do empregador e são sujeitos às mesmas políticas de avaliação. Mesmo diploma, em seu nº 9, dispõe que o empregador deve garantir que sejam tomadas medidas para evitar que o teletrabalhador fique isolado dos demais trabalhadores da comunidade de trabalho na empresa, como dando-lhe a oportunidade de se encontrar com colegas regularmente e acesso às informações da empresa. Assim, o grupo profissional formado por trabalhadores presenciais e em teletrabalho deve formar um coletivo único, integrado.

Discussão interessante se coloca a respeito da equiparação salarial, instituto semelhante à igualdade, entre empregado presencial e empregado telepresencial.

No Brasil, a equiparação salarial entre empregados, prevista no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho, só é possível quando, dentre os outros fatores ocorrer (1) idêntica função, (2) trabalho de igual valor (igual produtividade e mesma perfeição técnica), (3) prestado ao mesmo empregador, (4) no mesmo estabelecimento empresarial, (5) sem diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador superior a 4 anos e sem diferença de tempo de serviço na função superior a 2 anos, (6) sem as excepcionalidades dos parágrafos do referido artigo.

Nesse sentido, pode-se interpretar que há equiparação salarial entre os empregados presenciais de uma sede da empresa e todos os teletrabalhadores subordinados a essa sede, independentemente de onde residam e prestem o teletrabalho acordado.

Em Portugal, o Código do Trabalho dispõe no artigo 31º que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, que só pode ser diferenciada por critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade. Ou seja, a localidade – presencial ou telepresencial – não é motivo para diferenciação salarial de forma alguma. O artigo 169º do Código do Trabalho, nº 1, alínea “a”, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho dispôs no mesmo sentido, como já dito.

O Código português, no mesmo artigo em debate, nas alíneas “b” e “c”, menciona a isonomia de condições, criando pontes para alçar os teletrabalhadores à igualdade com os trabalhadores presenciais, prevendo para fomentar a igualdade que o trabalhador tem direito a: (1) participar presencialmente em reuniões das comissões sindicais, intersindicais ou da comissão de trabalhadores que se efetuem nas instalações da empresa, (2) integrar o número de trabalhadores da empresa para os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas. Nesse sentido, o trabalhador e qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, inclusive para divulgar informações relativas a vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, a que se refere o n.º 1 do artigo 465.º.

O artigo 169º-B, acrescentado ao Código do Trabalho português pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, dispõe, no nº 1 em suas alíneas, mais direitos do trabalhador, pontuando que o empregador deve (a) orientar e informar o trabalhador, quando necessário, sobre as características e modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para o trabalho remoto, (b) abster-se de contactar o trabalhador nos seus períodos de descanso, (c) diligenciar para evitar e reduzir o isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade prevista no acordo de teletrabalho, ou, na falta dessa estipulação, com intervalos não superiores a 2 meses, contatos presenciais do trabalhador com as chefias e demais trabalhadores<sup>161</sup>, (d) garantir ou custear a

---

<sup>161</sup> Tal previsão seria de difícil realização no teletrabalho transnacional.

manutenção dos equipamentos e sistemas, independentemente de sua propriedade, (e) consultar o teletrabalhador, por escrito, sobre mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho antes de fazê-las, e (f) facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas utilizados.

Tal redação representa a benéfica ampliação do teor da antiga redação do artigo 169º que dispunha (1) que no âmbito de formação profissional o empregador deve proporcionar ao trabalhador formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e comunicação inerentes ao exercício da atividade, em caso de necessidade, e (2) que o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores (direito à sociabilidade informática).

### 3.3. DESPESAS E RESPONSABILIDADES PELOS EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

O Direito português prevê em seu Código do Trabalho, no artigo 168º, nº 1, alterado pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que o empregador é responsável pela disponibilização, o que inclui a instalação e manutenção por força do artigo 169º-B, nº 1, alínea “d”, inserido pela mesma lei, dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo escrito de teletrabalho dispor se serão fornecidos diretamente pelo empregador ou adquiridos pelo trabalhador, mediante reembolso ao empregado e concordância do empregador acerca de suas características e preços.

Para tal, o empregado deve, como dispõem as alíneas do artigo 169º-B, nº 2, inserido pela mesma lei, observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho, informar a empresa quando ocorrer quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas e respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente no que tange ao uso dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele para fins pessoais.

No Direito Europeu, o Acordo Quadro sobre Teletrabalho, nº 7, dispõe que, como regra geral, o empregador é responsável por fornecimento, instalação e manutenção do equipamento necessário para teletrabalho regular, a menos que o teletrabalhador use seu próprio equipamento. Se o teletrabalho for realizado regularmente, o empregador compensa ou cobre os custos diretamente causados pelo trabalho, em particular os relacionados com a comunicação, inclusive fornecendo serviço de suporte técnico adequado, devendo ser

esclarecidos todos os aspectos sobre equipamentos, responsabilidade e custos antes do início do teletrabalho.

No Brasil, o artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho deixa certa imprecisão. O dispositivo assevera que “a 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”. E complementa aduzindo que tais utilidades, se forem cedidas pelo empregador, não integrarão a remuneração do empregado.

Assim, há quem defenda que o empregado pode arcar com os custos do trabalho, além de guardar, conservar e manter.

No caso, pela interpretação literal do artigo, não há margem para dúvidas acerca do responsável pelo pagamento de despesas, vez que o texto legal utiliza a expressão “reembolso de despesas arcadas pelo empregado”, o que pressupõe que o empregado até poderá pagar, mas obrigatoriamente deverá ser reembolsado nas despesas que fizer para o trabalho. Não há margem para interpretação que o empregado arcará com os custos. O que deve vir previsto em contrato escrito, portanto, é a forma como será feito o reembolso, ou seja, em quantos dias após a comprovação da despesa (prazos de reembolso), por qual meio será feito o reembolso (transferência bancária, dinheiro, etc), como será feita a autorização para as despesas, quais documentos deverão ser apresentados, etc.

Assim, a melhor interpretação do artigo conduz à conclusão de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços contratada cabem ao empregador, pois inclusive é a interpretação legal que se harmoniza com o artigo 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o princípio da alteridade<sup>162</sup>.

As despesas em questão se referem a despesas realizadas no teletrabalho, que compreendem os custos com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura à prestação do trabalho remoto, e outras, tratando-se de rol exemplificativo, já que as despesas do teletrabalho correm a cargo do empregador.

O dispositivo em comento fala sobre os equipamentos tecnológicos, ou seja, o computador, o telemóvel, a impressora, o *scanner*, a *webcam* e qualquer outro aparato tecnológico, e infraestrutura necessária e adequada (mobiliário e outros equipamentos não tecnológicos) relativos à prestação do trabalho remoto, pelo que se pode depreender que o

---

<sup>162</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *op. cit.*, p. 139.



equipamento a ser usado precisará ser adquirido pelo empregado, mediante reembolso, ou fornecido pelo empregador, e mantidos conservados pelo empregado.

O artigo gerou polêmicas entre os doutrinadores brasileiros.

Vólia Bomfim Cassar entende que este dispositivo (artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho) repassa ao empregado riscos com sua saúde e com o material de trabalho<sup>163</sup>. Nesse sentido reforça-se que a exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços, tampouco transfere os custos de produção ao empregado<sup>164</sup>.

Homero Batista menciona que qualquer tentativa de compartilhamento dos custos ou dos riscos do trabalho com o empregado é imprópria, e, por óbvio, o empregador deve arcar com as despesas com ferramentas para a profissão, sendo despiciendo se prever que os custos serão do empregador, eis que dificilmente se poderia imaginar um ajuste escrito em que o empregador fizesse constar que os custos de equipamentos e despesas de manutenção recairiam sob o empregado, arriscando-se a deixar pronta a prova documental para uma reclamação trabalhista ou autuação da fiscalização trabalhista. Afirma que o dispositivo pretende que se registre em contrato de quem será a responsabilidade pela manutenção e zelo com os equipamentos tecnológicos<sup>165</sup>.

No mesmo sentido, Platon Teixeira de Azevedo Neto e Rafael Lara Martins afirmam que o teletrabalho não retira do empregador a responsabilidade de arcar com as despesas para instalações e manutenções de equipamentos.

Sendo assim, a doutrina majoritária defende que os custos de equipamentos e despesas de manutenção ficam a cargo do empregador.

No entanto, ficam dúvidas quanto às despesas ordinárias como energia e internet, que o empregado também faz uso próprio, que podem vir reembolsadas mediante ajuda de custo típica (conforme notas de despesas) ou atípica, conforme um valor fixo, e quanto aos casos que o empregado utiliza equipamento próprio, como o próprio computador ou o próprio celular.

No Direito português, o artigo 168º do Código português, n.ºs 2 e 4, com nova redação conferida pela Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, dispõe que as despesas adicionais serão compensadas imediatamente pelo empregador, inclusive se referentes à manutenção, desde comprovadas,

---

<sup>163</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.*, p. 670.

<sup>164</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa – **Direito do Trabalho...**, *cit.*, p. 1194.

<sup>165</sup> BATISTA, Homero, *op. cit.*, p. 32.

sejam equipamentos, sistemas informáticos ou telemáticos, acréscimos nos custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com a necessidade de comunicação. O nº 3 traz esclarecimento importante pontuando que são adicionais os bens e serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo de teletrabalho, bem como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior, trazendo padrão objetivo de aferição, o que evita diversas celeumas quanto ao tema.

Não há resposta na lei brasileira acerca das despesas ordinárias como energia e internet, devendo, no entanto, ser observado alguns balizadores.

O primeiro caminho para se chegar a uma resposta é observar o princípio da alteridade, que menciona que os riscos do negócio são assumidos pelo empregador, a teor do artigo 2º, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Aliás, o empregado arcar com despesas do trabalho vai contra todos os princípios do Direito do Trabalho: princípio da proteção, da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, da intangibilidade e irredutibilidade salarial.

Nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro condena, majoritariamente, o empregador a restituir todas as despesas pelo uso de veículo próprio: depreciação, combustível e seguro<sup>166</sup>. No teletrabalho em *homeoffice* pode valer a mesma regra de restituição de despesas: o empregador pagar pela depreciação dos bens utilizados no teletrabalho, despesas e seguro do espaço e equipamentos.

Em seguida, deve-se pensar numa estimativa do incremento da despesa, verificando-se o quanto aumentou a conta de luz, água ou internet (ou qualquer outra despesa ordinária, também aumentada pela consecução do trabalho em regime de teletrabalho) para informar ao empregador e requerer o reembolso, exatamente como a lei portuguesa o fez, que determina que seja a despesa comparada com a mesma despesa na mesma época do ano anterior para se verificar o incremento.

Uma ressalva pode ser cabível, como nos casos de lavagem de uniforme julgados no Brasil. O Tribunal Superior do Trabalho entende que a lavagem ordinária de uniforme dos trabalhadores, que só gaste sabão comum e água, não deve ser reembolsada, mas caso seja exigida uma lavagem especial de algum uniforme especial, o gasto poderia ser reembolsado<sup>167</sup>. No mesmo sentido, o gasto ordinário no teletrabalho não precisa ser reembolsado, a exemplo

---

<sup>166</sup> TRIBUNAL Superior do Trabalho – Acórdão da 2ª Turma em Recurso de Revista com o número 510-62.2010.5.06.0004, de 12 de novembro de 2019. Relator Ministra Delaíde Miranda Arantes.

<sup>167</sup> TRIBUNAL Superior do Trabalho – Acórdão da 3ª Turma em Recurso de Revista com o número 11407-05.2013.5.03.0142, de 17 de dezembro de 2014. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado.

do valor fixo de internet, que já era pago pelo empregado para ter internet em sua residência, e em nada aumentou após o início do teletrabalho, mas qualquer gasto extraordinário ou incremento de despesa deve ser ressarcido, a exemplo do empregador exigir uma internet de maior velocidade e o empregado contratar outro plano de internet ou aumentar o plano de internet que já tinha ou a exemplo de aumento médio na conta de luz.

Questão diversa se registra quando em casos específicos o empregado possui um dispositivo melhor e/ou mais moderno do que o do empregador, uma conexão de melhor qualidade ou mobiliário e pretende usar seu equipamento ou estrutura. Há margem para ser negociado livremente que o empregado use seu equipamento ou estrutura, até sem nenhuma compensação ou mediante alguma compensação ou ajuda de custo.

Homero Batista pondera ainda situação inusitada, mas talvez comum, em que o empregador pede para o empregado guardar estoque de peças, equipamentos ou amostras de produtos, ocupando espaço da residência do empregado, pelo que postulam direito a uma indenização pelo uso do espaço tomado, o que pode ser válido a depender do caso<sup>168</sup>.

Cabe a advertência quanto ao risco que representa repassar ao empregado qualquer responsabilidade pelos custos para a execução do teletrabalho, pois sabe-se que o obreiro, premido por manter seu emprego, pode aceitar condições prejudiciais, sendo certo que não se pode admitir que o empregado custeie despesas do empregador ou tenha suas despesas domésticas majoradas, sob pena de ferir o disposto nos artigos 2º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>169</sup>.

As despesas podem ainda ser em maior monta pois a fiação elétrica residencial geralmente não é projetada para aguentar as necessidades de equipamentos de teletrabalho, ou o espaço pode não ter projeto de espaço, ventilação ou iluminação adequado a função a ser executada, o que deve ser adaptado.

Ressalta-se, além disso, que equipar o ambiente de trabalho adequadamente impacta diretamente na saúde do trabalhador, eis que mobiliário, iluminação, temperatura e equipamentos apropriados, que cumpram requisitos legais de saúde e segurança, são de extrema relevância para evitar moléstias e acidentes de trabalho, como será abordado em capítulo próprio acerca das normas de saúde e segurança no teletrabalho.

Especificamente acerca do teletrabalho, o Direito português, no artigo 170º-A, inserido no Código do Trabalho pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, dispõe que cabe ao empregador organizar em

---

<sup>168</sup> BATISTA, Homero, *op. cit.*, p. 33.

<sup>169</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 120.

moldes específicos e adequados os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho, trazendo dispositivos sobre a vedação em teletrabalho de atividades que impliquem o uso ou contato com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou integridade física do trabalhador, exceto em instalações certificadas para o efeito, fiscalização do ambiente de trabalho, regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como no artigo 169º-B dispositivos dispendo sobre o dever de informar o trabalhador acerca dos equipamentos de trabalho, dentre outras previsões que visam resguardar a saúde e segurança dos trabalhadores. O Direito brasileiro, acerca do teletrabalho, apenas menciona 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 e os empregados devem se comprometer a seguir tais orientações, o que indica uma lacuna legislativa, que inclusive abre margem para flexibilidade acerca do cumprimento e verificação das condições de saúde e segurança, incluindo verificação e fiscalização do ambiente de trabalho, devendo, no entanto, tais disposições legais serem mais específicas e objetivas.

Em março de 2020 o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 927/2020 com normas acerca do teletrabalho para enfrentamento da pandemia do novo coronavírus, com curta vigência, dispendo que as partes deveriam firmar em até 30 dias um contrato escrito para estipular as regras sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e pela infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços no regime de teletrabalho, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. O legislador, no entanto, apresentou na medida 2 (duas) hipóteses para caso o empregado não possua os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou do trabalho a distância: (1) o empregador poderia fornecer os equipamentos em comodato e pagar por serviços de infraestrutura, (2) enquanto não disponibilizados os equipamentos em comodato, a jornada de trabalho seria considerada tempo à disposição do empregador. Cabe novamente a advertência quanto ao risco que representa repassar ao empregado qualquer responsabilidade pelos custos para a execução do teletrabalho. A pandemia global não pode servir para violação da Constituição da República, pois em tempos difíceis que os direitos constitucionais se fazem mais prementes e urgentes<sup>170</sup>.

No que tange aos deveres do empregado em teletrabalho com relação às ferramentas e equipamentos, a prioridade é o cuidado com os equipamentos e ferramentas disponibilizados,

---

<sup>170</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 158.

pois se está diante de parte da estrutura do empregador fora do ambiente de trabalho do empregador, sendo certo que, por mais que o empregador disponibilize técnicos de informática e equipamentos de vigilância e conexão para acompanhar de maneira mais próxima a execução do trabalho e o cuidado com os equipamentos e ferramentas, o fato é que estão fora da estrutura física e de menos fácil acesso e gestão.

Nesse tema, o cuidado com os equipamentos do empregador representa não deixar que outras pessoas, alheias ao funcionamento empresarial, mexam nos equipamentos e ferramentas de trabalho, zelar que fiquem sempre fechadas ou bloqueadas, para não ocorrerem operações pelo descuido de alguém ter apertado um botão errado, ter cuidado para manter o sigilo empresarial, realizar a periódica atualização dos programas do trabalho e de segurança dos dados da empresa, dentre outros procedimentos.

Na relação de teletrabalho deve ser valor preponderante do teletrabalhador agir conforme o princípio da boa-fé quanto aos objetos em sua guarda para consecução de seu *mínus*, devendo proteger e conservar os equipamentos de trabalho, documentos, dados pessoais e empresariais, principalmente segredos comerciais. A esse respeito, as partes devem adotar padrões éticos de conduta, agindo com lealdade e confiança, e cooperar entre si.

Já a responsabilidade pela manutenção dos equipamentos deve ser feita por profissionais habilitados ou serviços especializados, principalmente se considerar-se que os empregados em teletrabalho são das mais diversas áreas, e, sem a devida formação em manutenção de equipamentos, precisam efetivamente desse suporte do empregador para trabalharem em condições adequadas de trabalho. Até porque se eventualmente houver interrupção do trabalho remoto por motivos totalmente alheios a conduta do empregado, a exemplo de algum equipamento quebrar ou parar de funcionar, e alguma tarefa deixar de ser cumprida, o risco do empreendimento é do empregador. O empregado tem o dever de observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, não podendo dar-lhes uso diverso do inerente ao cumprimento da prestação de trabalho.

Por fim, as despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho não serão consideradas como salário e não comporão a remuneração para nenhum fim em ambos os ordenamentos, a teor do artigo 168º, nº 5 do Código do Trabalho português, com novel redação dada pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, e artigo 75-D, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### 3.4. SAÚDE E SEGURANÇA NO TELETRABALHO

#### 3.4.1. REGRAS GERAIS NAS LEGISLAÇÕES

A saúde e a segurança do teletrabalhador são prioridades na concretização do trabalho decente, que constitui um direito do trabalhador e um dever do empregador. Nesse sentido, tanto o preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde quanto à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho em seu artigo 3º, alínea “e”, conceituam saúde como um completo estado de bem-estar físico, mental e social a ser alcançado, e não apenas a ausência de doenças.

A saúde e a segurança dos trabalhadores são asseguradas na Declaração referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho em seu anexo, item I, alínea “a” e item III, alínea “g”, que reafirma que o trabalho não é uma mercadoria, mas um instrumento efetivo para que o trabalhador desenvolva suas potencialidades e tenha como garantir suas condições existenciais mínimas para uma vida saudável.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10 de dezembro de 1948 dispõe, no que tange ao direito à saúde, no artigo 25º, que toda pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. No que tange ao direito ao trabalho prevê, nos artigos 23º e 24º, que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego, bem como ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas.

A Constituição Portuguesa expressamente menciona que todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e proteger. Dispõe ainda que todos têm direito a um ambiente de vida humano, sadio e ecologicamente equilibrado e o dever de o defender. Especificamente no artigo 59º, no número 1, afirma que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde (alínea “c”), ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas (alínea “d”) e a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional (alínea “f”).

No mesmo sentido a República Federativa do Brasil assegura no artigo 6º como direito social a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, e, em seu artigo 170º, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Especificamente no artigo 7º, referente aos direitos dos trabalhadores, a Carta assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e também 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 (nas esferas civil, penal e trabalhista).

A Consolidação das Leis do Trabalho brasileira traz capítulo inteiro com normas sobre segurança e medicina do trabalho, incluindo precauções para evitar acidentes do trabalho ou doença ocupacionais, nomeadamente do artigo 154 ao 200, e o Código do Trabalho português, no mesmo sentido, traz capítulo inteiro sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente do artigo 281º ao 284º.

O Código do Trabalho português possui também diversas normas sobre medicina e segurança do trabalho, a exemplo do artigo 4º sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, artigo 281º e seguintes sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e leis esparsas como a Lei nº 98/2009, de 4 de setembro, Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, dentre outras.

No que diz respeito ao teletrabalho, o Acordo Quadro sobre o Teletrabalho de 2002 menciona que o empregador é responsável pela proteção da saúde e segurança no trabalho do teletrabalhador, de acordo com a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, sobre medidas destinadas a melhorar a segurança e a saúde dos trabalhadores no trabalho, e diretivas conexas, legislação nacional e normativos coletivos. Acresce que a fim de verificar se as disposições de saúde e segurança são aplicadas corretamente, o empregador, os representantes dos trabalhadores e/ou autoridades relevantes têm acesso ao local de teletrabalho, nos limites de legislação nacional e acordos coletivos, sujeito a notificação prévia e ao consentimento do trabalhador. O teletrabalhador tem o direito de solicitar visitas de inspeção e deve cumprir as políticas de segurança e saúde no trabalho do empregador.

Em Portugal o capítulo de teletrabalho não fazia menção especificamente à normas de saúde e segurança do teletrabalhador, embora já estivesse claro que a entidade patronal deve respeitar as leis e todas as demais regras de saúde e segurança, sendo responsável por garantir as condições adequadas à prestação do labor, ou seja, o empregador já devia fornecer os

equipamentos de trabalho (mobiliário, ventilação e iluminação, dentre outros) adequados, inclusive os meios tecnológicos, sem sobrecarregar o trabalhador, com a responsabilidade acrescida de zelar pela sua integridade, além do que é aceitável numa situação de trabalho tradicional em espaço detido pela entidade patronal, fornecer a formação e informação sobre como organizar ergonômica e ambientalmente o espaço de teletrabalho de forma a adequá-lo às prescrições de saúde e segurança do trabalho definidas na lei e nas convenções coletivas de trabalho, sem se olvidar de adequar os exames médicos à situação de teletrabalho, com primazia para exames psicossociais e musculoesqueléticos que avaliem, com periodicidade mais regular (seis em seis meses, pelo menos) o estado de saúde do trabalhador para a prestação de teletrabalho<sup>171</sup>.

No entanto, a Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, acrescentou ao Código do Trabalho português o artigo 170º-A, atinente à segurança e saúde no trabalho, bem como dispôs em outros artigos outras regras a respeito de saúde e segurança no trabalho, a exemplo do artigo 169º, nº 1, que tanto em sua redação anterior quanto posterior a lei mencionada, prevê a igualdade quanto às condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, o artigo 170 do Código do Trabalho português, em redação anterior ou posterior a lei em voga, menciona que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador e os tempos de descanso e repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico quanto psíquico, dentre outras.

No Brasil, apenas o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho diz respeito a normas de saúde e segurança no teletrabalho, o qual menciona que o empregador deve instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Dispõe em seu parágrafo único que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador. Para o teletrabalho ainda se aplicam as regras gerais previstas no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho sobre normas de segurança e medicina do trabalho, bem como na legislação complementar sobre saúde e segurança, sempre no que for compatível com o teletrabalho.

---

<sup>171</sup> CONFEDERAÇÃO Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) – **Condições de segurança e saúde no trabalho (SST) a partir de casa.** (18 Fev. 2021). [Em linha]. [Consult. 27 Mar. 2021]. Disponível em <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/15605-condicoes-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst-a-partir-de-casa-2>.



### 3.4.2. ADEQUAÇÃO DO AMBIENTE DE TELETRABALHO

No Direito brasileiro e no Direito português é ônus do empregador, decorrente da assunção dos riscos da atividade econômica, previsto no artigo 2º da norma celetista e no artigo 12º do Código do Trabalho, alíneas “a” e “b” do nº 1, assegurar um meio ambiente de trabalho, que deve ser hígido e sadio, atendendo às normas de saúde e segurança.

Nesse sentido Portugal inseriu importante regra pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, consubstanciada no artigo 170º-A, a respeito de segurança e saúde no teletrabalho do Código do Trabalho, que vaticina, em seu nº 1, que é vedada a prática de teletrabalho em atividades que impliquem o uso ou contato com substâncias e materiais perigosos para a saúde ou a integridade física do trabalhador, exceto se efetuadas em instalações certificadas para o efeito, norma que o Brasil não dispôs semelhante.

Tal norma se coaduna com todo o arcabouço de regras protetivas à saúde e integridade do empregado, bem como é compatível com o princípio da alteridade, presentes em ambos os ordenamentos.

O nº 2 do artigo mencionado prevê que cabe ao empregador organizar, em moldes específicos e adequados em matéria de saúde e segurança no trabalho, e com respeito à privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades, cumprindo inclusive as medidas previstas no Decreto-Lei n.º 349/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 90/270/CEE, do Conselho, de 29 de Maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor. Ou seja, o empregador deve adequar o espaço de prestação de teletrabalho, sendo responsável pelas medidas a esse respeito e despesas atinentes.

A regra de que o empregador deve adequar o meio ambiente de trabalho, o que deve se estender ao teletrabalho, é aplicável a ambos os ordenamentos, ainda que o trabalho seja na casa do empregado, até porque entender de maneira diversa, transferindo a responsabilidade para o trabalhador de organizar, adequar e manter o espaço de trabalho nos padrões legais e manter e proteger os equipamentos seria uma imensa irresponsabilidade. Ainda que haja certa dúvida no Brasil a respeito da interpretação adequada a ser dada ao artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a responsabilidade pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, todo o arcabouço jurídico brasileiro dispõe que cabe ao empregador, o que se impõe observar.

A Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 155, de igual maneira, dispõe que incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho criar normas, coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, e às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotando as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente, pelo teor do artigo 157 do mesmo diploma.

O Código do Trabalho português vaticina no artigo 281º que o empregador deve assegurar condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias e tendo em conta os princípios gerais de prevenção, sendo certo que na aplicação de medidas de prevenção ele deve mobilizar os meios necessários, designadamente quanto à prevenção técnica, à formação, à informação e à consulta dos trabalhadores e dos serviços adequados, internos ou externos à empresa.

Isso quer dizer que o empregador deve cuidar de diversos aspectos, cuja menção a alguns é importante. No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 17 do antigo Ministério do Trabalho, atual Ministério do Trabalho e Previdência, estabelece os parâmetros ergonômicos gerais a serem observados, sem prejuízo de normas específicas, seja na Consolidação das Leis do Trabalho do artigo 154 ao 200, em leis esparsas ou em Normas Regulamentadoras, de saúde e segurança no trabalho. Em Portugal a Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, a Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro, retificada pela Declaração de Retificação nº 20/2014, o Decreto Lei nº 88/2015 de 28 de maio, dentre outras normas esparsas trazem as regras de saúde e segurança no trabalho.

Com base nesses normativos, a temperatura adequada do ambiente de trabalho, seguindo os padrões legais estabelecidos, deve ser observada. A temperatura amena e agradável, principalmente caso sejam exigidas vestimentas específicas, são imprescindíveis ao trabalho para adequado conforto térmico, devendo os locais de trabalho ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado, ou artificial.

A qualidade do ar interior deve ser adequada, posto que a maioria das casas não está equipada com sistema de ventilação mecânica e as trocas de ar dependem de ventilação natural, que pode não ser suficiente para eliminar as fontes de poluentes do ar interior, necessitando de sistemas de ventilação suplementar. Exemplifica poluentes do ar interior como (1) o gás natural ou monóxido de carbono decorrente de sistemas de aquecimento ineficientes ou fogões/aquecedores com vazamento; (2) vapores e gases de fotocopiadoras, impressoras ou outras máquinas de escritório; (3) poeiras e produtos decorrentes de reforma ou obra na casa ou

vizinhança; (4) fluidos de outras atividades, caso o trabalhador esteja alojado em um edifício multiuso (a exemplo de prédios com comércio no térreo).

O mobiliário e a edificação devem seguir padrões legais que permitam o trabalho em segurança, com iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

As máquinas, equipamentos e materiais devem ser corretamente armazenados, mantidos, higienizados e manuseados. A higiene do local de trabalho também é de suma importância.

A ergonomia visa estabelecer o ponto de equilíbrio entre produtividade e conforto, com estudos aprofundados em como adaptar às condições de trabalho as características do ser humano. A ergonomia é um assunto relevante no teletrabalho, pois o mobiliário adequado à postura, com encosto e assento regulável e apoio para os braços e pés, bem como a correta iluminação do espaço são aspectos importantes. A temperatura deve estar entre 20 (vinte) e 23 (vinte e três) graus celsius, que, se for mantida por aparelho de circulação de ar, deve ter sempre seu filtro limpo ou trocado. A umidade deve ficar entre 50 (cinquenta) e 60 (sessenta) por cento, o que pode ser ajustado também por umidificador de ambiente. O uso excessivo de telas de visualização de dados deve ser ponderado, para não provocar transtornos visuais e oculares. Os monitores não podem ficar contra a luz ou de frente para ela, precisam ter tela plana, imagem estável e dimensão suficiente, na frente do corpo (nunca ao lado criando torção do corpo) e à altura dos olhos. O teclado precisa ser externo e o mouse auxiliar, possibilitando o trabalho com as mãos e punhos alinhados com os cotovelos. A mesa precisa ter entre 70 (setenta) e 75 (setenta e cinco) centímetros de altura, borda arredondada e espaço para as pernas. Os barulhos não podem ultrapassar 65dB (sessenta e cinco decibéis), sendo certo que no teletrabalho o barulho da “vizinhança” pode ser um fator complicador<sup>172</sup>.

Especificamente, por exemplo, no Brasil o artigo 72 da Consolidação das Leis do Trabalho defende a concessão de pausas para quem trabalha com datilografia. Na Europa, a Diretiva 90/270/CEE do Conselho, de 29 de maio de 1990, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor, dispõe sobre equipamentos dotados de visores. Outras inúmeras medidas legislativas aplicáveis a ambos os países apresentam suficientes regras para assegurar a adequação do ambiente de trabalho, o que deve ser observado.

---

<sup>172</sup> O uso do computador e especialmente do notebook favorece incorrer em posturas inadequadas para digitação por longos períodos, com frequente posição estática, geradora de fadiga muscular e desconforto, bem como favorece, pela repetitividade, inflamações como tendinites. Ademais, sentados há uma dificuldade natural de retorno venoso das pernas para o coração.

As informações acerca das normas de ergonomia em voga são com base na Norma Regulamentadora brasileira NR 17.

Quanto à forma de realizar essa adequação, deve haver estudo do ambiente onde será prestado o trabalho por profissional especializado, a fim de verificar as aquisições e ajustes obrigatórios. Assim, respeitada e pactuada como será feita a adequação do ambiente de trabalho, o que não pode ser impedido pelo teletrabalhador caso tenha, de mútuo acordo, pactuado o regime de teletrabalho, o empregador deve proceder com os devidos ajustes para adaptar o ambiente de trabalho à prestação de teletrabalho com observância das regras de saúde, segurança e medicina do trabalho.

Por fim, pondera-se que os teletrabalhadores móveis ou nômades são os que mais preocupam a respeito da observância das normas de segurança e saúde no trabalho, pois, a falta de um local fixo de trabalho para o empregador adequar às normas de ergonomia pode aumentar o risco de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho.

### 3.4.3. ORIENTAÇÃO E FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR E PELOS ÓRGÃOS PÚBLICOS

O empregador, como vaticina o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho, deve cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho, instruindo os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, e adotar medidas que zelem pela proteção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, como fornecer e fiscalizar o trabalho e o uso de equipamentos de proteção, mediante termo de instruções e de responsabilidade assinado pelo empregado. No que tange ao teletrabalho o artigo 75-E do diploma celetista, no mesmo sentido, dispõe 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.

O artigo 170º do Código do Trabalho português, com redação nova conferida pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, preleciona, em seu nº 1, que o empregador deve proporcionar boas condições de trabalho ao trabalhador, tanto do ponto de vista físico como psíquico, mas, para tal desiderato, deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso dele e de sua família. Assim, a visita inspetiva do empregador, a teor do nº 2 do mesmo artigo, quando realizado no domicílio do trabalhador, só deve ter por objeto o controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e, a teor da redação antiga, apenas poderia ser efetuada entre as 9 (nove) e as 19 (dezenove) horas, com a assistência do trabalhador ou de

pessoa por ele designada, e a teor da redação nova, só pode ser efetuada durante o horário de trabalho e na presença do trabalhador, com aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador. Ainda, tal visita só pode ocorrer durante o horário de trabalho, entre 9 (nove) horas e 19 (dezenove) horas, a teor do n° 3 do mesmo artigo, que também dispõe, em seu n° 4, que as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

O artigo 170º-A, acrescido pela lei em voga, complementa que o trabalhador faculta o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador para avaliação e controle das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre 9 (nove) horas e 19 (dezenove) horas, dentro do horário de trabalho.

O empregador deve, ainda, a luz do mesmo artigo 170º-A, promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Não há medidas legais semelhantes dispostas no Direito brasileiro para o regime de teletrabalho.

No Brasil, em teletrabalho, há previsão expressa de que o empregado deve assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador, a teor do parágrafo único do artigo 75-E do diploma celetista. Tal termo não pode ser encarado como um documento que culpabilize o empregado ou absolva o empregador, mas como um pacto de cuidado. Em Portugal, o artigo 168º, n° 2 dispunha, no mesmo sentido, que o trabalhador observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, não podendo, inclusive, dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho, salvo acordo em contrário. A redação atual do artigo 168º a esse respeito consta nos n°s 6 e 7, introduzidos pela Lei n° 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, que as condições para uso dos equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno de teletrabalho (a que se refere o n.º 9 do artigo 166.º do mesmo código), e, caso inexistente ou omissa a esse respeito, pelo acordo entre trabalhador e empregador. Ou seja, é possível a utilização sem ser no trabalho de equipamentos e sistemas do teletrabalho, caso previsto.

Caso o empregador verifique estarem sendo descumpridas as regras informadas e as orientações pelo empregado, ainda que essa observação seja de difícil constatação, pois depende

da autorização do empregado e marcação do dia de fiscalização, ou da instalação de câmeras, o que, de regra, é vedado expressamente no Direito português no artigo 170º, nº 5, do Código de Trabalho português com nova redação introduzida pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho e pela jurisprudência brasileira, o mesmo pode valer-se de seu poder punitivo para coibir as práticas irregulares apuradas.

O Código do Trabalho português, em seu artigo 282º, menciona o dever do empregador de informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a proteção da sua segurança e saúde e a de terceiros, consultando inclusive os representantes dos trabalhadores eleitos ou os próprios trabalhadores, sobre a preparação e aplicação das medidas de prevenção, com vistas a assegurar formação adequada que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções. No mesmo sentido os artigos 15º, 19º, 20º e 43º da Lei portuguesa nº 102/2009, de 10 de setembro de 2009, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo de muitos outros.

O empregado, por sua vez, deve observar as normas de segurança e medicina do trabalho, à luz do artigo 158, I, da Consolidação das Leis do Trabalho e à luz do artigo 281º, nº 7 do Código do Trabalho português e do artigo 17º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro de 2009, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o empregado deve cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho.

No que tange aos órgãos públicos, o artigo 171º, modificada pela mesma lei, vaticina em seu nº 1 que cabe ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área do trabalho, assim como no Brasil, fiscalizar o cumprimento das normas reguladoras do regime de teletrabalho, incluindo a legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, e contribuir para a prevenção dos riscos profissionais inerentes a essa forma de prestação de trabalho, ponderando no nº 2 do mesmo artigo que as visitas inspetivas ao domicílio do trabalhador requerem a anuência do trabalhador e a comunicação da sua realização com a antecedência mínima de 48 horas. O artigo 88º e seguintes da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro de 2009, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, melhor explica sobre as vistorias pelo Poder Público português.

O Direito brasileiro não tem norma a respeito da fiscalização no teletrabalho, mas possui normas gerais sobre fiscalização do trabalho e possui regra celetista acerca da obrigatoriedade de inspeção prévia e aprovação pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho das instalações de trabalho para sua consecução. O artigo 11-A da Lei

brasileira nº 10.593/2002 acerca da fiscalização do trabalho doméstico, que pode ser utilizada por analogia, determina o agendamento e entendimento prévios entre o fiscal e o empregador doméstico para efetuar a fiscalização, que terá que observar o critério da dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo quando constatada infração grave por falta de anotação de CTPS, reincidência, resistência ou embaraços à fiscalização. Nesse tema, protege constitucionalmente a inviolabilidade de domicílio e a intimidade e a privacidade, no artigo 5º, incisos XI e X respectivamente.

Analogicamente deve-se agendar dia e hora para fiscalização, seja pelo Poder Público, seja pelo empregador, e o empregado deve assentir com essa visita, sendo certo que o entendimento mais razoável impõe que, ao concordar com o teletrabalho, em mútuo acordo, o empregado se submeteu às regras de fiscalização do ambiente remoto em que trabalha. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado defende que o contrato de trabalho é típico contrato de adesão, e por isso a subscrição do empregado ao contrato de teletrabalho é suficiente para autorização de ingresso na correspondente casa onde se dará o labor<sup>173</sup>, o que se coaduna com o intento de se propagar o teletrabalho. Outro posicionamento é que a possibilidade de fiscalização seja cláusula expressa no contrato de teletrabalho, cuja negativa pode dar ensejo a recusa na contratação ou a alguma punição legal.

Pedro Henrique Godinho Faccioli e Paula Bueno Ravena entendem que o empregado pode se recusar a permitir a fiscalização em seu domicílio, e por isso não lhe é aplicável a rescisão por justa causa, não se podendo enquadrar como falta grave o mero exercício regular pelo trabalhador de seus direitos fundamentais à vida privada e à inviolabilidade de domicílio, mas deve-se aplicar a inversão do ônus da prova acerca da ocorrência de eventual acidente de trabalho, pois se retirou do empregador a aptidão de poder demonstrar a higidez do ambiente laboral<sup>174</sup>.

Nesse sentido Fabrício Lima Silva e Iuri Pinheiro sugerem, para não haver visitas, que se pode ajustar com o empregado o envio periódico de fotografias do local de trabalho ou vídeos, bem como a realização de reuniões *online*, para importunar menos o espaço residencial e familiar, pois o ônus de comprovar o cumprimento dos deveres de cautela e fiscalização é do empregador, à luz do artigo 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>175</sup>.

---

<sup>173</sup> DELGADO, Mauricio Godinho – *Curso...*, *cit.*, p. 498.

<sup>174</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 162.

<sup>175</sup> TUPINAMBÁ, Carolina (coord.), *op. cit.*, p. 279.

Há quem defenda que o teletrabalho seja realizado num espaço único da residência, destinado e adequado a esse fim, com entrada externa para o empregador, independente, sem intromissão no domicílio do empregado.

No Brasil, o empregador deve também manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (SESMT), sendo obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), situações que, ante compatibilidade, devem ser observadas em regime de teletrabalho, dentre outras medidas para cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho. O empregador ainda fica sujeito à fiscalização das autoridades competentes em matéria de saúde e segurança no trabalho e às punições por descumprimentos.

Pela lei portuguesa, devem ser instituídas Comissões de segurança no trabalho, à luz do artigo 23º, e se instituir serviço interno, comum ou externo de saúde e segurança no trabalho pelo empregador, nos termos do artigo 73º e seguintes, todos da lei da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro de 2009, Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, com realização de exames, elaboração de programas de saúde, treinamentos, dentre outras medidas para cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho. O empregador também fica sujeito a vistoria por parte das comissões de trabalhadores, dos delegados sindicais e pelos serviços de segurança e saúde organizados pelo empregador, bem como pelo Poder Público e às punições por descumprimentos, inclusive penais. Há crime de perigo comum por infração a regras de segurança no trabalho no artigo 152º, nº 3 do Código Penal português.

#### 3.4.4. ACIDENTE DE TRABALHO EM TELETRABALHO

A definição de acidente de trabalho, no Direito brasileiro, está apresentada no artigo 20º da Lei nº 8.213/91, que vaticina que acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, bem como considera-se acidente de trabalho a 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 Previdência e a 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 mesma relação mencionada.

Equiparam-se também ao acidente do trabalho, nos termos do artigo 21 da mesma lei: 1) o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; 2) o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; 3) a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; 4) o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Ademais, menciona a lei que nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho para fins de acidente de trabalho.

A jurisprudência brasileira ainda é extremamente incipiente sobre o assunto, vez que não há muitas ações ajuizadas acerca de acidentes em teletrabalho, a uma porque o teletrabalho é um regime relativamente novo e a duas, porque os possíveis acidentes de trabalho (ou doenças ocupacionais) mais passíveis de ocorrer no teletrabalho aparecem com o tempo, quais sejam, as relativas a ergonomia (tendinites, inflamações de articulações, dores de coluna e posturais, problemas na visão) e as psíquicas e emocionais, decorrentes de isolamento, estresse, depressão, *burnout*, e doenças correlatas.

No Direito português é acidente de trabalho, nos termos do artigo 8º da Lei nº 98/2009 de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação

funcional ou doença de que resulte redução ou perda na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Considera-se ainda acidente de trabalho o ocorrido, nos termos do artigo 9º da referida lei: (1) no trajeto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, abrangendo, o ocorrido entre o local de trabalho e o de refeição ou o de satisfação de outras necessidades fisiológicas; (2) na execução de serviços espontaneamente prestados dos quais possa resultar proveito económico para o empregador; (3) no local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representação dos trabalhadores; (4) no local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência; (5) no local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador ali permanecer para tal efeito; (6) no local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito; (7) em atividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação do contrato de trabalho em curso; (8) fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.

As doenças profissionais em Portugal constam em lista organizada e publicada no Diário da República ou devem ser consequência necessária e direta da atividade exercida que não representem normal desgaste do organismo, nos termos do artigo 283º do Código do Trabalho português.

Em Portugal, após o advento da Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, passou a dispor expressamente, no novel artigo 170º-A, nº 5, que o regime legal de reparação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais aplica-se às situações de teletrabalho, considerando-se local de trabalho o local escolhido pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e tempo de trabalho todo aquele em que, comprovadamente, estiver a prestar o seu trabalho ao empregador.

Novamente depara-se com dispositivo que não se coaduna com o teletrabalho nômade.

Portanto, em ambos os ordenamentos é cabível o acidente de trabalho ou doença ocupacional em regime de teletrabalho, o que pode ser verificado por perícia ou outras provas pertinentes.

Talita Camila Gonçalves Nunes menciona que é indubitável que um teletrabalhador que se acidente em um trajeto do quarto ao banheiro, que sinta lesões físicas por uso de cadeira inadequada ou equipamentos impróprios para o trabalho, bem como o teletrabalhador

diagnosticado com síndrome de *Burnout* ou com depressão ou qualquer doença psíquica em razão do teletrabalho sofra acidente de trabalho ou doença ocupacional<sup>176</sup>.

Ainda, um teletrabalhador que desenvolva alguma moléstia em sua visão decorrente do uso excessivo de telas, ou alguma doença decorrente de datilografia ou digitação, ou qualquer outra que guarde relação com o teletrabalho executado deve ser considerado doença ocupacional ou acidente de trabalho.

No caso, tem tido grande relação com o teletrabalho doenças psíquicas, decorrentes de estresse, *burnout*, ansiedade, crises de pânico, ou decorrentes de isolamento, como depressão, e até em casos mais graves suicídio.

A Organização Mundial de Saúde apresenta a depressão como um transtorno mental frequente, que se estima que sofram mais de 300 milhões de pessoas, de todas as idades. É a principal causa de incapacidade em todo o mundo e contribui de forma importante para a carga global de doenças. Na pior das hipóteses pode levar ao suicídio, que é a segunda principal causa de morte entre pessoas entre 15 e 29 anos de idade<sup>177</sup>.

No teletrabalho é imprescindível que haja encontros e reuniões para despertar os sentimentos de acolhimento e pertencimento à equipe/grupo, o que é preventivo para doenças psíquicas. Por essa perspectiva deve-se ainda permitir e incentivar o uso de telecentros ou *coworkings*, bem como evitar o teletrabalho total ou *full time*, ou seja, aquele com poucas visitas à sede ou local da empresa ou empregador.

O empregador deve evitar o isolamento do teletrabalhador, o que inclusive está expressamente disposto no Código do Trabalho português no artigo 169º-B, nº 1, alínea “c”, inserido pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, bem como estava previsto no Código do Trabalho antes da referida alteração no artigo 169º, nº 3, pois, como explica João Leal Amado, o trabalhador tem direito à sociabilidade informática, mantendo o contato dele com a empresa e demais trabalhadores, inclusive com a utilização das tecnologias de informática e comunicação para o exercício de direitos coletivos (direitos de reunião, de circulação de informação por parte das estruturas representativas dos trabalhadores etc.)<sup>178</sup>. O novel dispositivo determina que o empregador diligencie no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo

---

<sup>176</sup> NUNES, Talita – O acidente de trabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 114.

<sup>177</sup> ORGANIZAÇÃO Pan Americana da Saúde – **Tópicos: Depressão**. [Em linha] Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde: Brasília. [Consult. 07 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>.

<sup>178</sup> AMADO, João Leal, *op. cit.*, p. 134.

contatos presenciais com as chefias e demais trabalhadores, com a periodicidade pactuada, ou, na falta desse acordo, com intervalos não superiores a dois meses.

O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contatos regulares com a empresa e os demais trabalhadores. O Direito brasileiro não tem expressamente disposição semelhante, embora a jurisprudência coíba a prática do isolamento de um trabalhador, que pode ser enquadrada como assédio moral virtual e punida.

Assim é fundamental que o empregador verifique se o empregado tem condições de atuar em teletrabalho, se o local de trabalho é compatível com o teletrabalho a ser exercido, e conheça previamente os riscos aos quais o empregado estará sujeito nesse novo regime para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Atualmente muito se discute se o Covid-19 pode ser considerado doença ocupacional e a morte em sua decorrência um acidente de trabalho, o que, a princípio, tem sido resolvido pontualmente nos casos concretos, pois apenas a circunstâncias fáticas e as provas produzidas poderão determinar o enquadramento como doença ocupacional ou acidente de trabalho em ambos os países. No Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 havia previsto que para o reconhecimento de contaminação por Covid-19 como doença ocupacional era necessária a comprovação denexo causal, o que foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro (ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354).

### 3.4.5. TELETRABALHO NO PERÍODO DE PANDEMIA DE COVID-19

No Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 dispôs que durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, o empregador poderia, com apenas 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, unilateralmente alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho. Nesse sentido, advertem Platon Teixeira de Azevedo Neto e Carolina Vieira de Oliveira que essa mudança brusca se trata de uma “tragédia anunciada”, eis que não permitiu a preparação com a ergonomia no novo ambiente de trabalho, o que pode gerar sérios problemas<sup>179</sup>.

A Medida Provisória em questão também trouxe algumas normas relativas à saúde e segurança do trabalhador, como (i) a relativização durante sua vigência da obrigatoriedade da realização de exames médicos e treinamentos, (ii) manteve as Comissões Internas de Prevenção

---

<sup>179</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 120.

de Acidentes (CIPAs), mas trouxe a possibilidade de suspensão dos processos eleitorais, (iii) trouxe a expressa previsão de necessidade de comprovação denexo causal para reconhecimento de contaminação por Covid-19 como doença ocupacional, o que foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro (ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354) e (iv) restrição da atuação da fiscalização do trabalho à função primordialmente orientadora, o que também foi declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro (ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354).

O artigo 15 da referida medida suspendeu a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto os demissionais, que poderiam ser dispensados caso o exame médico ocupacional mais recente tivesse sido realizado há menos de 180 (cento e oitenta) dias. Os exames deveriam voltar a ser realizados no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do encerramento do estado de calamidade pública, a exceção de exames que o médico coordenador indicasse como necessários e impostergáveis ao empregador, embora casuisticamente pudessem ser comprovados outros casos que demandassem imediato exame médico.

O artigo 16 por sua vez determinava que a obrigatoriedade dos treinamentos exigidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência estava suspensa, permitindo-se sua realização por ambiente virtual ou a regularização em até 90 (noventa) dias a contar do término do estado de calamidade pública.

O artigo 17 reconheceu a possibilidade de manutenção das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, devendo-se aguardar o término do período de calamidade para novas eleições.

Por fim o artigo 29 exigia a comprovação de nexode causalidade para reconhecimento de doença ocupacional nos casos de Covid-19 e o artigo 31 restringia as possibilidades de atuação fiscalizatória dos auditores do trabalho a apenas as atividades tratadas em seus incisos, como falta de registro de empregado, grave e iminente risco, acidente de trabalho fatal e labor infantil ou em condições análogas a de escravo. No entanto, o Plenário do Supremo Tribunal Federal suspendeu a eficácia desses dispositivos em 29 de abril de 2020 em julgamento de medida liminar de 7 Ações Direitas de Inconstitucionalidade<sup>180</sup>.

Em Portugal o artigo 29º do DL nº 10-A/2020 de 13 de março e artigo 8º do DL nº 2-B/2020 de 2 de abril, também medidas temporárias para enfrentamento à pandemia,

---

<sup>180</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Acórdão do Tribunal Pleno na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.346, de 29 de abril de 2020. Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Redator para o acórdão Ministro Alexandre de Moraes.

determinaram que o teletrabalho poderia ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo empregado, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas, o que pode resultar no mesmo risco de exposição a fatores de risco pois a residência do empregado podia não estar adequada ao trabalho. Referidas normas não especificaram mais nada a respeito de saúde e segurança do trabalhador, sendo aplicáveis as regras gerais como dever especial de proteção (nomeadamente os grupos de risco), desinfecção periódica de objetos ou superfícies constantemente utilizados por pessoas, dentre outras medidas gerais.

### 3.5. PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

O teletrabalho é sempre realizado fora das dependências do empregador, trazendo, com isso, questões relativas à proteção de dados e proteção à privacidade, que terá que ser feita em novos e outros locais.

Pela ótica do empregador, os dados da empresa estarão fora de suas dependências, seja porque os dados da empresa serão usados em computadores da empresa, mas em lugares que não pertencem à empresa, ou, pior ainda, serão usados fora da empresa em computadores do empregado ou dos lugares onde o empregado for trabalhar.

Nessas situações, as informações e dados sobre o trabalho podem estar expostos a terceiros que transitam nesses lugares, ou que acessam esses computadores, ou, até expostos a terceiros que remotamente acessem por mera invasão (*hackers*), se se tratar de um computador desprotegido.

Pela ótica do empregado, qualquer intromissão a seu computador pessoal ou à sua residência, em caso de *homeoffice*, poderão ser violação a sua privacidade.

Nesse sentido, algumas normas podem auxiliar na proteção de dados e informações e na proteção da intimidade de empregado e empregador.

#### 3.5.1. PROTEÇÃO AO EMPREGADO

Brasil e Portugal possuem legislações protetivas quanto à proteção de dados, aplicáveis inclusive aos teletrabalhadores, sendo certo que a legislação portuguesa vige há mais tempo que a brasileira e é mais extensa e pormenorizada.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) brasileira, Lei nº 13.709/2018, dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, e tem o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, conforme seu artigo 1º. Assim, é plenamente aplicável ao regime de teletrabalho, no que tange ao tratamento de dados pessoais do trabalhador pelo empregador, a teor do artigo 4º da mesma lei.

Assim, no que tange à proteção de dados do empregado no Direito brasileiro, o empregador pode ser controlador e operador de dados pessoais do empregado, quando necessário para atender seus interesses legítimos ou de clientes para os quais trabalhem, excetuados os casos de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do empregado titular dos dados que exijam a proteção dos dados pessoais, como vaticina o artigo 7º, incisos II e IX, da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/18. O trabalhador precisa dar seu consentimento para o tratamento de seus dados, por escrito ou outro meio que demonstre sua manifestação de vontade com finalidades determinadas, como expõe o artigo 8º da referida lei, sendo certo que serão nulas as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais (§4º do mesmo artigo). Deve ser sempre averiguada a finalidade e adequação da coleta, utilização ou tratamento de qualquer dado do empregado pelo empregador, observado os princípios da mencionada lei.

Em Portugal, a Lei de Proteção de Dados Pessoais vigente, Lei nº 58/2019, de 8 de agosto, vaticina, em seu artigo 28º, nº 1 que o empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo, sendo necessário, conforme nº 3 do referido artigo, o consentimento do trabalhador como requisito de legitimidade para tratamento de seus dados pessoais. Traz ainda outras normas relativas ao tratamento de dados nas relações laborais, aplicáveis, ante a compatibilidade, ao teletrabalho. No mesmo sentido o artigo 6º, alíneas “b” e “c”, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, enfatiza a necessidade de consentimento e de finalidade para tratamento de dados do trabalhador.

Ainda, o artigo 17º do Código do Trabalho português de 2009 vaticina que o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respectiva aptidão para execução do trabalho e seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação. O candidato a emprego ou o trabalhador que forneça dados de índole pessoal goza do direito ao

controle dos respectivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação ou atualização, ou destruição após o desligamento da empresa, o que está previsto no arcabouço legal exposto no artigo 7º da Lei Geral de Proteção de Dados, Lei nº 13.709/18 e artigo 7º, nº 3, 17º e 18º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril.

Em ambos os ordenamentos se questiona se o consentimento desse trabalhador ou candidato a emprego não é viciado pelo temor de perder o emprego ou ter prejuízo a sua reputação no trabalho, consentindo que seus dados pessoais, sensíveis ou não, sejam vasculhados<sup>181</sup>, o que é uma possibilidade, sem dúvidas.

O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, traz ainda o direito do titular dos dados a não o ficar sujeito a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado, incluindo a definição de perfis, a exemplo de contratações laborais que, com base em dados do trabalhador, permite seu avanço ou não em processo seletivo de trabalho, norma ainda não expressamente prevista em nenhuma norma brasileira.

Há ainda inúmeras regras acerca do tratamento de dados, aplicáveis aos empregados, a exemplo da proteção dos dados de saúde dos trabalhadores, transferência de dados pessoais para países terceiros ou organizações internacionais, direito de imagem do trabalhador quando coletada por câmeras de vigilância, dentre outros, sendo certo que o escopo almejado é proteger os direitos e liberdades individuais contidos nos dados para que não seja possível, pelo menos não de maneira indiscriminada, por meio deles identificar e discriminar indivíduos. O assunto é muito vasto e foge ao intuito do presente estudo sua análise aprofundada, ao qual se revela importante a análise da proteção de dados no teletrabalho.

Primeiramente é de importante relevo o direito do empregado de ter protegidos seus dados pessoais em seu computador ou celular pessoal, caso utilizado no trabalho, e o empregador tenha acesso remoto. Nesse sentido, o empregado tem o direito de não ter seus dados pessoais vasculhados, ou seja, é vedado acessá-los, e mais ainda, o empregador tem a obrigação de protegê-los pois tratar-se-ia de violação de correspondência, uma violação *online*<sup>182</sup>.

O acesso pessoal do trabalhador a seus dados (por exemplo, a seu próprio *whatsapp web*, a seu *e-mail* pessoal, seus *websites* de armazenamento de documentos) não podem ser objeto de tratamento, recolha ou compartilhamento pelo empregador. O empregador tem o dever de

---

<sup>181</sup> ESTRADA, Manuel Martín Pino – **O teletrabalho...**, *cit.*, p. 50.

<sup>182</sup> QUINTAS, Paula, *op. cit.*, p. 352.



proteger os computadores onde, com seu consentimento ou permissão, o empregado realiza prestação de trabalho a seu favor.

O artigo 22º do Código do Trabalho português menciona que o trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso à informação de caráter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio eletrónico, sem prejuízo o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa. O direito brasileiro não tem norma expressa a esse respeito.

O monitoramento do computador ou celular de trabalho (diferentemente de computador ou telemóvel pessoal), *e-mail* e programas corporativos não viola a intimidade e a privacidade do trabalhador, por se tratar de regular exercício de direito, desde que não haja exposição posterior dos resultados do monitoramento para outros empregados da empresa ou outras pessoas, tampouco abuso de direito na referida vigilância.

O *e-mail* corporativo pode e deve ser controlado pelo empregador e dele só devem partir ou ser recebidas e tratadas mensagens de trabalho. Da mesma forma, todo material, ferramentas e equipamentos do empregador devem ser usados apenas para o trabalho, sendo nestes possível o acesso, remoto ou presencial, pelo empregador ou seus empregados.

Ainda que as leis protejam os empregados de vigilância ostensiva e abusiva, os empregadores usam *softwares* como o FTP (*file transfer protocol*) que informa os *websites* visitados ou como o *Blaster*, também conhecido como espião da internet, que faz relatórios sobre os destinos de navegação, fotografias dos *websites* visitados, frases chaves digitadas nesses *websites*, transcrição de *chat* de conversa, etc.

São comuns regras empresariais de proibição de acesso a certos *websites*, de tempo de utilização de outros *websites*, de verificação de conteúdo de *e-mails* enviados (até para não sair da empresa uma informação confidencial ou um segredo, principalmente para concorrente), etc, o que deve ser fiscalizado e coibido com parcimônia.

No que tange à privacidade, em Portugal, o artigo 170º do Código do Trabalho, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, prevê em seu nº 1 que o empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, prevendo regras específicas sobre a visita ao local de teletrabalho, disposições importantíssimas não positivadas no direito trabalhista brasileiro. Tal previsão se coaduna com o disposto na lei portuguesa nº 101/2009, de 8 de setembro, a respeito do trabalho a domicílio. Os ordenamentos brasileiro e português vaticinam ainda que a casa é asilo

inviolável, o que se conclui que deve o empregador respeitar a privacidade e intimidade de todos da casa.

A Constituição Portuguesa dispõe ainda sobre o reconhecimento a todos de direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação, o que contempla os empregados.

A legislação brasileira assegura o direito à privacidade de maneira geral na Constituição Federal, que dispõe no artigo 5º, inciso X, serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, o que se aplica às relações de emprego.

No que tange à privacidade do empregado, os empregadores se valem atualmente de inúmeros meios de controle e fiscalização que podem ser invasivos à privacidade, à intimidade e à vida privada do empregado. A esse respeito, o trabalhador deve ser informado sobre os aparelhos, programas, aplicativos e ferramentas que serão utilizadas para controle e monitoramento do patrimônio do empregador (bens materiais e imateriais), quais as formas de controle, quais serão os dados vigiados e armazenados, qual acesso e uso é permitido às específicas ferramentas de trabalho, sobre o uso que pode ser dado a cada ferramenta, dentre outras. Ou seja, há o dever de informação do empregador sobre o monitoramento e controle que será realizado sob pena até de ser considerado, a teor do artigo 199º do Código Penal português, uma gravação ou fotografia ilícita, obtidas sem consentimento e com a intenção de devassar a vida íntima, o que tem consequências penais.

Nesse sentido, o Direito português inclusive veda, no artigo 170º do Código do Trabalho, com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, em seu nº 5, a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou de recurso a outros meios de controle que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador. O artigo 20º do Código do Trabalho português veda ainda que o empregador utilize meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante equipamento tecnológico com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, exceto se necessário à proteção e segurança de pessoas ou bens ou quando exigências particulares inerentes à natureza da atividade o justificarem, devendo, nestas hipóteses, ser informado ao trabalhador que há a referida vigilância., o que se coaduna com o disposto no Acordo Quadro sobre o Teletrabalho, que dispõe que qualquer tipo de sistema de monitoramento que for colocado em prática, deve ser proporcional ao objetivo. O artigo 169º-A do Código do Trabalho, inserido pela mesma lei mencionada, prevê em nº 5 que é proibido

impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som, devendo o controle da prestação de trabalho, por parte do empregador, respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência.

Na Lei nº 58/2019 de 8 de agosto, o artigo 19º, nº 2, alínea “d”, vaticina que não podem incidir câmeras no interior de áreas reservadas aos trabalhadores, designadamente zonas de refeição, vestiários, ginásios, instalações sanitárias e zonas exclusivamente afetas ao seu descanso, e o artigo 28º, nº 4, dispõe que as imagens gravadas e outros dados pessoais registados através da utilização de sistemas de vídeo ou outros meios tecnológicos de vigilância à distância, nos termos previstos no artigo 20º do Código do Trabalho, só podem ser utilizados no âmbito do processo penal.

Em Portugal a jurisprudência comenta que a proibição de vigilância se excepciona nos casos em que estejam em causa “a proteção e segurança de pessoas e bens” ou “particulares exigências inerentes à natureza da atividade, precisando ser formalmente justificadas, levadas a conhecimento prévio do trabalhador e autorizadas pela Comissão Nacional de Protecção de Dados Pessoais. Essa proibição, que não é absoluta, se justifica na medida em que a exposição do trabalhador no cumprimento do contrato de trabalho, com limitações a sua liberdade, não resulta a sua robotização, sendo permitido e recomendável que o empregado tenha privacidade para se comunicar, exprimir vontades e opiniões, tenha breves interrupções de atividade sem quebra de tempo de trabalho, etc<sup>183</sup>. A Organização Internacional do Trabalho já considerou a utilização desses meios uma violação da dignidade humana e direitos básicos, que introduz nos trabalhadores a sensação de que não são confiáveis, fomentando uma mentalidade destrutiva na relação laboral<sup>184</sup>.

O Brasil não tem expressa previsão acerca dos meios de vigilância, ficando a cargo de análise casuística.

### 3.5.2. PROTEÇÃO AO EMPREGADOR

É importante proteger o conjunto de bens materiais e imateriais do empregador, ou seja, seus equipamentos e ferramentas, tecnológicos ou não, mas também não deixam de ser seu patrimônio sua honra, boa fama no mercado, reputação.

---

<sup>183</sup> FERNANDES, António Monteiro, *op. cit.*, p. 293-295.

<sup>184</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, *op. cit.*, p. 149; e QUINTAS, Paula, *op. cit.*, p. 332.

Assim, eventual violação a segredos empresariais ou vazamento de dados da empresa ou qualquer outra deturpação causada a esse patrimônio em comento podem lhe causar graves prejuízos materiais e imateriais.

Em Portugal, o Código do Trabalho expressamente se refere, no artigo 128º, alínea “f”, ao dever acessório de lealdade ao empregador, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios. Tal vazamento de dados ou tratamento a que está proibido o empregado pode causar inúmeros prejuízos ao empregador, revelando-se também importantes os princípios da boa-fé e da obediência.

O Brasil não possui artigo que expressamente se refira ao dever de lealdade, sigilo e não concorrência. No entanto, é causa para despedimento por justo motivo, a teor do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, em suas alíneas, a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, a violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação ou ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Assim, no que concerne à proteção ao patrimônio do empregador, verifica-se que o empregador pode pactuar cláusulas de não concorrência e de exclusividade com um teletrabalhador caso haja receio de vazamento de segredos empresariais, ou vazamento de fórmulas ou de produtos, principalmente por não poder acompanhar de perto presencialmente o empregado para fiscalizar o que o empregado pode estar copiando, salvando, adotando, etc.

O empregador pode pactuar ainda cláusulas de segredo empresarial, de sigilo de dados e informações e cláusulas de monitoramento do empregado, dentre outras medidas protetivas de seu patrimônio.

Pode prever contratualmente, no intuito de proteger e monitorar seu patrimônio, serem realizadas visitas periódicas de fiscalização, realizadas videochamadas ou enviadas fotos e vídeos sobre o local de trabalho e bens do empregador, monitorar os aparelhos eletrônicos que fornece e os aplicativos, programas, *e-mail* e demais ferramentas informáticas da empresa, sempre observando o dever de informação das medidas adotadas. Deve dispor sobre a utilização pessoal e exclusiva em serviço do material disponibilizado pela empresa.

É muito importante ainda a correta utilização dos equipamentos da empresa, a manutenção preventiva e corretiva (com equipe de *TI* especializada e instalação de programas de proteção que evitem a entrada vírus, *malware*, *adware* ou afim (com consequente perda de

conteúdo, dados, etc), ou do *hackeamento* de computador da empresa, sem prejuízo de proibição de acesso a certos *websites* e conteúdos, bem como previsões em contrato de trabalho semelhantes, para evitar prejuízos ao empregador, como dispõem os artigos 75-E, *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 168º, nº 6 e 7 do Código do Trabalho português com nova redação conferida pela Lei nº 83/2021 de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho .

A lei portuguesa nº 101/2009, de 8 de setembro, sobre trabalho a domicílio, neste sentido dispõe, no artigo 4º, nº 4, que o trabalhador está obrigado a guardar sigilo sobre técnicas e modelos que lhe sejam confiados, bem como observar as regras de utilização e funcionamento dos equipamentos, sendo vedado dar à matéria prima e ao equipamento fornecido pelo beneficiário da atividade uso diverso ao inerente à prestação do serviço.

Nesse desiderato de controle, como já mencionado, os empregadores podem se valer atualmente de programas de computador e aplicativos cada vez mais sofisticados e eficientes. Há aplicativos que registram as atividades do teletrabalhador (os *websites* visitados, quem está usando o dispositivo, por quanto tempo, etc) para poderem saber o que o empregado está fazendo, mexendo, utilizando, a exemplo do *FTP (file transfer protocol)*. O programa *Vericept Protect*, por exemplo, vasculha toda a correspondência para verificar se o empregado está enviando dados confidenciais para bloqueá-los. O *Firewall* do computador ou qualquer seguidor eletrônico pode rastrear tudo que está sendo processado pela internet. O *NetVizor* pode registrar tudo que é digitado<sup>185</sup>. O *Blaster*, também conhecido como espião da internet, faz relatórios sobre os destinos de navegação, fotografias dos *websites* visitados, frases chaves digitadas nesses *websites*, transcrição de *chat* de conversa, etc. Há a possibilidade de se implantarem *chips* nos trabalhadores, sempre com seu consentimento. São esses apenas exemplos de meios de monitoramento. Todavia, há entendimento pela abusividade desses controles, como mencionado na Nota técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho no Brasil.

Nesse sentido, portanto, é interessante e importante um bom regramento empresarial sobre segurança de dados e informações que seja apresentado na contratação do empregado para sua ciência e anuência, que seja atualizado periodicamente entre as partes.

Assim, ambas as partes devem agir com prudência e boa-fé no cumprimento do pacto laboral, de maneira que o patrimônio (dados) do empregador não seja violado, tampouco a privacidade e intimidade do empregado.

---

<sup>185</sup> SAKO, Emilia Simeão Albino, *op. cit.*, p. 272.

### 3.6. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral virtual, assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio e teleassédio moral consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados. Ele se opera por intermédio da tecnologia, por comunicações escritas, áudio ou visuais, em que o empregado trabalhando em domicílio ou a distância do local de trabalho, por meios de ferramentas de tecnologia da informação ou comunicação, é vítima, individualmente ou em grupo, reiteradamente, de formas de desgaste emocional, seja por metas ou cobranças abusivas, seja por monitoramento ou controle diuturno, seja por ofensas ou dizeres degradantes de sua autoestima, ferindo sua dignidade e integridade moral. Tais formas podem vir na forma de ações ou omissões (deixar de manter as medidas adequadas de saúde e segurança, deixar de manter contato e dar notícias sobre os andamentos dos projetos, isolando o trabalhador, etc).

A título exemplificativo pode caracterizar-se como assédio moral virtual: (1) enviar trabalhos ou tarefas ou *e-mails* de trabalho em períodos de férias ou descanso para serem respondidos ou visualizados; (2) isolar o teletrabalhador nos grupos de correio eletrônico ou em aplicativos de mensagens instantâneas ou excluir de reuniões ou videoconferências; (3) enviar vídeos ou figuras (*emojis* inclusive) depreciativos sem a aceitação deste; (4) não diligenciar pela saúde e segurança do trabalhador, negligenciando o cuidado com seu espaço de trabalho; (5) invadir dados pessoais do teletrabalhador; dentre outros<sup>186</sup>.

Observa-se que nessa modalidade de assédio, o empregador, por não estar na presença física do empregado, tem mais coragem e avidez para insultar ou ofender a vítima, que não poderá reagir fisicamente ante a distância e provavelmente não reagirá verbalmente pelo temor de perder o emprego. Separada e protegida pela impossibilidade de visualização de sua reação, a vítima fica silente.

Esse assédio pode ocorrer por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, em reuniões virtuais por teleconferência, por meio das redes sociais, *websites*, ou quaisquer meios de comunicação no ciberespaço em que o empregador possa enviar mensagens escritas, de áudio ou visuais, e intimidar, isolar,

---

<sup>186</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de, *op. cit.*, p. 142.

constranger, degradar os direitos da personalidade, cobrar ou monitorar excessiva ou abusivamente, invadir sua privacidade, ferir a dignidade e integridade moral do empregado.

Ressalta-se que a depender do local ou meio por onde o assédio é feito pode ser muito mais cruel para a vítima, pois, por exemplo, pode ser por um meio que tenha grande alcance, como pode ser por um meio que seja lido ou visto por pessoas que o trabalhador muito estime profissionalmente.

O assédio tem previsão legal no Código do Trabalho português, no artigo 29º, que dispõe que “entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”. O Direito brasileiro não tem expressa previsão sobre o assédio, sendo deferida indenização por danos morais decorrentes de assédio com base na legislação atinente a danos morais e na doutrina acerca de assédio moral.

Ainda deve-se mencionar o assédio moral organizacional virtual que é o assédio moral virtual dirigido a todos os trabalhadores de uma organização, indistintamente ou a determinado perfil ou setor de trabalhadores, a exemplo das cobranças de metas abusivas coletivas, monitoramento abusivo, dentre outros. Nesse sentido o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que foi reconhecido o assédio moral sofrido pela empregada em teletrabalho chamada de “a burra da ilha”, vez que a empresa instalou dispositivo tecnológico chamado de “ilha sem papel”, programa de computador criado para possibilitar o controle diário da produtividade e cumprimento de metas de cada empregado por parte do supervisor. Nesse programa, ao longo do dia, os trabalhadores iam recebendo mensagens positivas, caso as metas estivessem sendo cumpridas, ou negativas, se não as tivessem alcançando, como “perdedores da ilha”, “burros”, “incompetentes”, como aconteceu com a reclamante diversas vezes<sup>187</sup>.

A expressão “telepressão”, apresentada pelo relatório sobre *Workplace Telepressure and employee recovery*, elaborado por 2 (duas) pesquisadoras de *Illinois University*<sup>188</sup>, que aborda o envio de mensagens de texto, áudio ou vídeo, por meios tecnológicos, acompanhadas de uma esmagadora e intensa urgência de resposta, é assunto relevante e atual, interligado inclusive ao tão debatido direito a desconexão. Muitas vezes pertence a cultura corporativa e caracteriza-se como assédio moral organizacional virtual.

---

<sup>187</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de, *op. cit.*, p. 144.

<sup>188</sup> *Idem*, p. 140.

No mesmo sentido, as pausas de trabalho, o limite de jornada e o direito à desconexão devem ser observados, pois a não observância desses direitos causa desgaste emocional, fadiga, irritabilidade, tristeza acentuada, perda de motivação, dentre outras condições delicadas ou moléstias, a exemplo da síndrome de *Burnout*, fobia social, depressão por esgotamento. É citado ainda como possível perturbação psíquica a melancolia caracterizada por um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, com rebaixamento do sentimento de autoestima pelo trabalhador, que pode se ver paralisado e impotente no trabalho<sup>189</sup>.

### 3.7. NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

No Direito português, o artigo 3º do Código do Trabalho, acrescido pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho alterando o Código do Trabalho, prevê no nº 3, alínea “k”, que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores.

O Direito português é claro que apenas normas mais favoráveis podem ser previstas nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho acerca de teletrabalho, sendo certo que o artigo 492º do mesmo diploma dispõe na alínea “i” que convenção coletiva deve regular as condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Ainda, essas normas, quando dispostas em instrumento coletivo, só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis ainda, a teor do artigo 476º do Código do Trabalho português, o que reforça ainda mais a proteção ao trabalhador.

No Brasil, da mesma forma que em Portugal, as normas dispostas em instrumento coletivo só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis ainda. O diferencial é que o artigo 611-A, inciso VIII, da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre teletrabalho (independentemente se a previsão é mais benéfica ou não).

Antes dessa expressa previsão sobre teletrabalho, o Brasil já dispunha de dispositivos constitucionais e infralegais que autorizavam as normas coletivas (convenção coletiva e o

---

<sup>189</sup> MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha, *op. cit.*, p. 140.



acordo coletivo de trabalho) legislarem sobre direitos trabalhistas, porém sempre de forma mais benéfica.

Maurício Godinho Delgado, doutrinador brasileiro, aponta que este dispositivo deve ser interpretado em consonância com o princípio constitucional da norma mais favorável ao empregado<sup>190</sup>. Nesse sentido, por exemplo, pode uma categoria dispor em norma coletiva a proibição a teletrabalho, ou pode condicionar a autorização do teletrabalho à negociação coletiva ou à anuência sindical, como forma de buscar um tratamento mais isonômico e a pactuação de condições mais favoráveis<sup>191</sup>. A autonomia privada coletiva, portanto, só pode estabelecer condições mais protetivas para a prestação em teletrabalho. Complementa ponderando que este dispositivo, fruto da Reforma Trabalhista (legislação de 2017 que fez algumas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho), se puder ter trazido a possibilidade de validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos, trouxe um “refluxo”, sendo necessária a retomada do debate acerca das possibilidades e limites para negociação coletiva.

O Supremo Tribunal Federal Brasileiro irá enfrentar a questão ainda no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) nº 1.121.633, tendo sido suspensas, desde julho de 2019, todas as ações que tratam do tema no Judiciário, enquanto pendente a decisão de validade de normas coletivas que limitam ou restringem direitos em repercussão geral, por determinação do ministro Gilmar Mendes, relator do caso. Junto serão julgadas duas Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 381, sobre o mesmo tema e nº 323, que aborda se as cláusulas normativas das normas coletivas integram os contratos de trabalho<sup>192</sup>.

A esse respeito sempre foi adotada no Brasil a regra de que cabe às organizações sindicais dispor sobre melhores condições de trabalho para os teletrabalhadores, observando-se o princípio da adequação setorial negociada, em que as normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa categoria ou comunidade ou classe econômico-profissional, podem prevalecer sobre leis, desde que: (1) as normas autônomas juscoletivas implementem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; (2) quando as normas autônomas juscoletivas transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa<sup>193</sup>, ou seja, normas

---

<sup>190</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *op. cit.*, p. 255.

<sup>191</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 167.

<sup>192</sup> STF retoma sessões plenárias nesta segunda-feira (2), às 15h. **Supremo Tribunal Federal: Notícias**. Brasília (30 Jul. 2021). [Em linha]. [Consult. 02 Set. 2021]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=470133&ori=1>.

<sup>193</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, *op. cit.*, p. 257.

que não tiverem respaldo na Constituição Federal brasileira ou em tratado internacional de direitos humanos internacionalizado no Brasil como norma supralegal. No caso, para suprimir ou reduzir direitos deveria haver contrapartida razoável, não estar revelado nítido intuito fraudulento, ou, alternativamente, se for o caso de situação excepcional e temporária de imperiosa necessidade de resguardo dos postos de trabalho<sup>194</sup>. No Brasil desde o advento do artigo 611-A, que não se sabe se dúbio ou inconstitucional e por conseguinte inaplicável, aguarda-se o pronunciamento da Suprema Corte a respeito desse assunto.

A legislação brasileira também prevê que em caso de conflito entre os instrumentos normativos, o acordo coletivo se sobrepõe às convenções coletivas de trabalho, a teor do artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho. Prevê também que as normas coletivas só valem durante o período de sua vigência, ou seja, não há aplicação automática de normas coletivas após o prazo de vigência (o que seria chamado de ultratividade dessas normas). Assim, as cláusulas negociadas só seriam novamente aplicadas se formalizado outro instrumento coletivo nesse sentido.

Nesse cenário de prestação de trabalhos remotos ressalta-se que os sindicatos precisam se adequar à nova cultura de teletrabalho, em que não há um espaço produtivo presencial como local de agregação de interesses dos trabalhadores, que a subordinação não parece mais tão explícita e que os desejos são cada vez mais individualizados<sup>195</sup>.

Importante observar que a Medida Provisória nº 927/2020, legislação brasileira publicada durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do covid-19, mencionou em seu artigo 2º que o empregado e o empregador poderão dispor a respeito da relação de trabalho por acordo individual escrito, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal, desde que tivessem por fim garantir a permanência do vínculo empregatício.

Pela literalidade do dispositivo, se as partes observassem a forma escrita, tivessem por finalidade garantir a manutenção do emprego e respeitassem os limites constitucionais, podiam firmar acordo individual com prevalência sobre qualquer outro instrumento normativo, legal ou negocial. Entretanto, ainda que grave a situação e de motivação excepcional, a interpretação

---

<sup>194</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 168.

<sup>195</sup> NEIVA, Maira – Funk, rolezinho e sindicalismo: como os movimentos de juventude podem auxiliar o movimento sindical a readquirir legitimidade no Século XXI. In COLNAGO, Lorena de Mello Rezende... [et al.], *op. cit.*, p. 181. Ainda que o modelo sindical tradicional esteja em crise, Maira Neiva explica sobre o *webativismo*, movimento em que os jovens do século XXI, por meio das tecnologias, especificamente da internet e dos aparelhos de comunicação, reconstruíram um *locus* de solidariedade: a internet. Explica que entre a mídia massificadora e a conservadora, existe a alternativa, que os jovens construíram na internet, onde é possível que todas as singularidades se manifestem. É na internet que os jovens articulam ideias e marcam encontros.

sistemática da ordem jurídica impõe a fixação de restrições, visto que trata-se aqui de dispor entre empregado e empregador em contrato individual: (i) as vedações do artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, (ii) os tratados internacionais de direitos humanos internalizados pelo Brasil, (iii) a garantia do mínimo existencial, pela proibição da pactuação de caráter fraudulento, e (iv) a necessidade de contrapartida minimamente razoável. Ademais, o acordo individual não deve prevalecer sobre acordos coletivos firmados a partir da data da entrada em vigor da Medida Provisória, principalmente quanto a condições menos protetivas<sup>196</sup>.

### 3.8. COMPETÊNCIA E LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

No Brasil a competência para julgar ações decorrentes da relação de emprego (em regime presencial ou teletrabalho) é, regra geral, determinada pela localidade onde o empregado prestar serviços ao empregador, a teor do artigo 651 da Consolidação das Leis do Trabalho. Em regras sucessivas, se o empregado for agente ou viajante comercial, a competência será da Vara do Trabalho da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Vara do Trabalho da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. Ademais, a competência brasileira estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário e, em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no foro da prestação dos respectivos serviços.

Por essas regras, em outras palavras, se o teletrabalho for contratado no Brasil e prestado no Brasil, a competência será da Vara do Trabalho da localidade em que o trabalhador prestar serviços ao empregador, que muitas vezes coincidirá com seu domicílio, sendo certo que ainda que o empregador promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no foro da prestação dos respectivos serviços.

Se for teletrabalho nômade de agente ou viajante comercial, a competência será da Vara do Trabalho da localidade com agência ou filial da empresa a qual o empregado esteja

---

<sup>196</sup> SCHIAVI, Mauro, *op. cit.*, p. 171.

subordinado e, na falta, será competente a Vara do Trabalho da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

No entanto, se o teletrabalho for contratado no Brasil mas prestado fora do Brasil por brasileiro, a competência brasileira estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que não haja convenção internacional dispendo em contrário.

O problema reside no teletrabalhador estrangeiro contratado no Brasil ou por empresa brasileira fora do Brasil para ser prestado fora do Brasil, ou seja, no teletrabalho transnacional. A dificuldade se apresenta, na verdade, sempre que um empregador de um país contratar empregado em teletrabalho em outro país, pois se inicia a dificuldade de se verificar qual a competência para eventual litígio entre as partes, principalmente se for teletrabalho transnacional e nômade, sendo imprescindível uma cooperação internacional para “globalização das leis” trabalhistas o mais rápido possível, eis que a cada dia mais é possível a contratação, por exemplo, por um empregador de uma localidade contratando um empregado de outra localidade para trabalhar em home office em seu país, outro empregado para trabalhar em telecentro em outro país ainda, outro para trabalhar de maneira nômade e por aí vai<sup>197</sup>. Assim, se a empresa estrangeira contrata, no estrangeiro, trabalhador brasileiro, para trabalhar no estrangeiro, não há competência da justiça brasileira. Mas se empresa estrangeira contratar brasileiro para trabalhar no estrangeiro e no Brasil, a competência é da justiça brasileira e há aplicação das leis brasileiras. A lei brasileira, para esses casos, assegura ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no foro da prestação dos respectivos serviços. Se o trabalhador é contratado no Brasil, mas a prestação do trabalho é toda no estrangeiro, há competência da justiça brasileira. Ainda assim, verifica-se que as partes podem dispor em contrato de trabalho qual o juízo competente.

Portugal possui Código de Processo do Trabalho, Lei nº 480/99 de 09 de novembro, que traz regras de competência do artigo 10º ao 20º.

---

<sup>197</sup> Tenta se pensar aqui em uma integração legal trabalhista mundial. Nesse aspecto o Professor Doutor Carlos Proença alude em seu livro “Tutela jurisdicional efetiva no Direito da União Europeia” sobre a ideia de “cidadania” da União, referindo-se aos direitos dos cidadãos da União europeia, conceito enunciado na segunda parte do artigo 9º do Tratado da União Europeia, o que seria um pequeno indício de uma “globalização das leis”. O professor aponta o progressivo reforço da integração supranacional em que se assenta a paulatina edificação comunitária, onde o Tratado sobre funcionamento da União Europeia constitui uma ordem jurídica própria, integrada nos sistemas jurídicos dos Estados membros e que se impõe aos respectivos órgãos jurisdicionais, aplicável às instituições da União, aos Estados membros e seus nacionais. Explica o conceito de “interjurisdicionalidade”, traduzido nas relações existentes entre órgãos jurisdicionais nacionais e tribunais europeus supranacionais, na qual não há hierarquia, vez que ambos aplicam o direito comunitário, devendo-se apenas, por questões de organização, determinar a competência de cada um para se prevenir conflitos positivos e negativos de jurisdição. PROENÇA, Carlos Carranho, *op. cit.*, p. 89, 113 e 211.

O caso do teletrabalho nacional difere um pouco das regras brasileiras, a começar que a regra geral, previstas nos artigos 13º e 14º da referida lei, é de que a competência é do juízo do trabalho do domicílio do réu, considerando-se também domiciliadas as entidades empregadoras no lugar onde tenham sucursal, agência, filial, delegação ou representação. As ações emergentes do contrato de trabalho podem ser propostas no juízo do trabalho em qualquer dos lugares da prestação de trabalho ou do domicílio do autor ou de qualquer dos autores caso haja coligação de autores.

Há regras específicas no Código de Processo do Trabalho português para ações emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional previstas no artigo 15º da Lei nº 480/99 de 09 de novembro, ações emergentes de despedimento coletivo no artigo 16º, sobre processamento por apenso de ações trabalhistas no artigo 17º e competência para ações de liquidação e partilha de bens de instituições de previdência e associações sindicais e outras em que sejam requeridas essas instituições ou associações no artigo 18º.

Por sua vez, para o teletrabalho transnacional há regras específicas, contidas no artigo 10º do referido Código de Processo do Trabalho, de que, na competência internacional dos juízos do trabalho estão incluídos os casos em que a ação pode ser proposta em Portugal, segundo as regras de competência territorial estabelecidas naquele Código, ou em que os fatos que integram a causa de pedir na ação tenham sido praticados, no todo ou em parte, em território português. Da mesma forma, incluem-se na competência internacional dos juízos do trabalho portugueses os casos de destacamento para outros Estados de trabalhadores contratados por empresas estabelecidas em Portugal e as questões relativas a conselhos de empresas europeus e procedimentos de informação e consulta em que a administração do grupo esteja sediada em Portugal ou que respeita a empresa do grupo sediada em Portugal. Tais previsões restringem, mais do que a lei brasileira o faz, os casos em que as partes podem dispor em contrato de trabalho qual o juízo competente.

Especificamente no que tange à legislação aplicável, vale no Brasil o princípio *lex loci executionis*, que determina ser aplicável à relação de trabalho a lei do país onde o empregado executou o contrato, o que se coaduna com a previsão do artigo 9º da Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro. É a mesma regra prevista no artigo 198º do Código de Bustamante, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 18.871/29, que dispõe que é territorial a legislação social do trabalho.

No caso de trabalhador contratado no Brasil (brasileiro ou estrangeiro)<sup>198</sup> por empresa estrangeira ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior por mais de 90 (noventa) dias, a quem se aplica a Lei brasileira nº 7.064/82 que vaticina que deve ser aplicável a lei do país que garantir mais vantagens ao empregado. O artigo 3º da referida lei dispõe que a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á os direitos previstos na Lei nº 7.064/82 e a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, valendo-se da Teoria do conglobamento mitigado, também chamada de intermediária ou eclética ou orgânica.

Em Portugal se aplica a Recomendação nº 2 da Organização Internacional do Trabalho, o artigo 3º da Convenção sobre a Lei Aplicável às Obrigações Contratuais, aberta à assinatura em Roma, no dia 19/6/1980, e a que Portugal aderiu pela convenção assinada no Funchal, em 18/5/1992, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República nº 3/94 e ratificada pelo Decreto do Presidente da República nº 1/94, os artigos 3º e 8º do Regulamento nº 593/2008/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 17/6/2008 sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I) e o artigo 7º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que, aplicam a lei escolhida pelas partes, ou, sucessivamente, o princípio da *lex loci executionis*, ou, sucessivamente, a lei do país onde esteja situado o estabelecimento do empregador para o qual o trabalhador foi contratado. Ademais, tais regras não se aplicam sempre que exista uma lei que apresente mais afinidades com aquele contrato de trabalho. Não se permite que a escolha de lei pelas partes prive o trabalhador da proteção imperativa fixada no Código do Trabalho português se a lei portuguesa for a que apresenta maior conexão com o contrato de trabalho. Ainda, em Portugal é aplicável o regime *lex fori*<sup>199</sup>.

Não se pode deixar de destacar que os tratados e seus protocolos anexos, regulamentos, diretivas e decisões, entre outros atos juridicamente vinculativos que compõem o ordenamento da União Europeia, bem como a jurisprudência dos órgãos em que se desdobra o Tribunal de Justiça da União Europeia, formam o direito da União europeia (bloco de legalidade da atividade da União Europeia) aplicável ao teletrabalho português, sendo que o cumprimento é

---

<sup>198</sup> CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.*, p. 151.

<sup>199</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.*, p. 268.

controlado pelos órgãos em que se desdobra o Tribunal de Justiça da União Europeia e pelos tribunais nacionais na qualidade de órgãos jurisdicionais da União Europeia<sup>200</sup>.

Carlos Proença pondera que a tutela jurisdicional efetiva, no entanto, enfrenta problemas quando um Estado membro resolve desafiar ou colocar em causa as decisões ou pactos comunitários, pois os poderes e pactos já foram delimitados. Tal conduta, em absoluto desacordo com o teor dos Tratados de Maastricht e Lisboa, que explicam que é transferida parcela de soberania pelos Estados membros à União, para que tal organização internacional detenha parte da competência, a vir conferida em tratado ou norma internacional, sempre com limites que resultam em não ser possível o esvaziamento das tarefas nacionais (sem ter a “competência das competências”, atributo que permanece com os Estados membros), importuna e atrapalha a efetiva tutela jurisdicional do direito comunitário em referência<sup>201</sup>.

A legislação precisa inclusive “se globalizar”, pois como bem observa Francisco de Assis Barbosa Júnior, o local de trabalho, enquanto ambiente virtual, não está mais em consonância com a definição de um lugar delimitado de trabalho, pois, no novo conceito de lugar de trabalho, não cabe a aplicação dos preceitos básicos laborais, tampouco as regras de direito de trabalho concernentes a um território específico, sendo necessário o nascimento de um novo direito laboral, transnacional e específico para os teletrabalhadores. Sugere, o autor, um regramento internacional de teletrabalho específico, sem prejuízo das medidas que já podem ser adotadas para proteção dos teletrabalhadores<sup>202</sup>.

A regra de se aplicar as condições de trabalho vigentes no local de trabalho (eventualmente para onde o trabalhador é destacado) evita o *dumping social* e é medida que prestigia a igualdade de direitos.

Assim, para o teletrabalho transnacional, ambos os países, Brasil e Portugal, trazem regras que permitem a aplicação da legislação nacional à relação de trabalho, como (1) nos casos que o teletrabalho seja em seus territórios, ainda que parcialmente (2) nos casos em que o teletrabalho seja contratado em seus territórios, ainda que a execução seja majoritariamente fora.

---

<sup>200</sup> Nessa obra o ilustre Professor Doutor Carlos Proença, em denso estudo, expõe como se busca efetivar a tutela jurisdicional do direito da União Europeia, sendo certo que nesse desiderato se deve assegurar a proteção da extensa ideia de legalidade europeia (ou eurocomunitária ou comunitária) e os meios de se fazê-lo, inclusive se verificando casuisticamente a responsabilidade civil por violação de direitos de outrem (sem prejuízo de outras formas não jurisdicionais de proteção do direito da União Europeia que funcionam como mecanismos subsidiários e complementares face aos que mobilizam a atuação dos tribunais). A atuação dos tribunais da União Europeia, em sentido amplo, deve assegurar a defesa dos direitos e interesses conferidos pelo direito da União aos particulares, reprimir as violações da legalidade europeia e resolver os conflitos de interesses com relevância comunitária. PROENÇA, Carlos Carranho, *op. cit.*, p. 33.

<sup>201</sup> *Idem*, p. 63.

<sup>202</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Teletrabalho...**, *cit.*, p. 39.

## CONCLUSÃO

O teletrabalho ainda é um assunto relativamente novo, com um longo caminho a ser percorrido, pois vem sendo cada vez mais aplicado na prática, não só em função da pandemia de Covid-19, que obrigou todos a se recluírem e trabalharem de maneira remota, mas por todas as tendências de trabalho da sociedade 4.0.

Na análise da adequação das normas jurídicas acerca do teletrabalho pode-se constatar que a legislação brasileira acerca do assunto é esparsa, insuficiente e dúbia, o que dificulta a aplicação. Não só deixa a cargo da legislação geral muitos aspectos, como deixa a cargo das decisões nos casos concretos, o que pode gerar incertezas e insegurança jurídica.

Destacamos, nesse sentido, por exemplo, a questão da saúde e segurança do trabalhador, em que todo arcabouço jurídico brasileiro foi pensado para o modelo presencial, com fiscalização, adequação e custeio pelo empregador. Na prática o que se tem visto no Brasil é o teletrabalho sem fiscalização, sem adequação e sem custeio pelo empregador.

A gestão do custeio das despesas com equipamentos e sistemas no teletrabalho tampouco foi tema suficientemente enfrentado, com dispositivos que especifiquem quais despesas serão ressarcidas, em qual prazo, de qual forma, como será feita a escolha e respectiva validação, etc.

A opção do legislador acerca da jornada de trabalho, pela falta de controle e pagamento de horas extras, objeto também de críticas nesse trabalho, por sua vez não falha por ser dúbia ou insuficiente, mas por ir na contramão dos direitos trabalhistas de limitação de jornada, direito a desconexão, direito de desligar, dentre outros.

Ademais, outros dispositivos acerca de teletrabalho precisariam serem melhor discutidos e positivados, mas principalmente é necessário averiguar as peculiaridades do teletrabalho para produzir uma legislação específica para o instituto.

Portugal, no que tange à legislação acerca de teletrabalho, apresenta um arcabouço bem mais completo, específico e, principalmente, assertivo, que não deixa dúvidas e lacunas no que pretende legislar a respeito.

Não só está com sua legislação em geral muito mais atualizada do que a brasileira, a exemplo de dispositivos sobre igualdade e isonomia, sobre legislação aplicável, inclusive acerca de trabalhadores destacados, sobre proteção de dados na relação de emprego, sobre assédio moral na relação de emprego, além de ter muito mais dispositivos específicos de teletrabalho, inclusive já protegendo a parentalidade, sobre o custeio de equipamentos e



sistemas de trabalho, sobre a duração, sobre as formalidades exigidas, sobre os deveres e direitos das partes, dentre outros, mas também apresenta mais desenvolvidos pela doutrina e legislações esparsas outros temas da atualidade.

Não se pode deixar de mencionar que o teletrabalho é um dos mais defendidos discursos gerenciais da atualidade, sendo conveniente e oportuno, em função da redução de custo que representa, com redução das instalações das empresas, gastos em transporte, e inclusive proporcionada pelo teletrabalho transnacional, onde se pode praticar *dumping social*, bem como pela otimização do trabalho e isolamento do trabalhador, que diminui a colisão sindical, reivindicações individuais e coletivas.

Como discurso gerencial é indicado como nova forma de trabalhar e tem tido cada dia mais adeptos, e, conseqüentemente terá mais conflitos a respeito.

Assim, a inclusão dos teletrabalhadores na legislação, na previdência social, na relação de emprego e na pauta constante do legislativo, do executivo e do judiciário, principalmente identificando os pontos sensíveis, os assuntos mais problemáticos e mais geradores de conflitos, permite que os trabalhadores sigam assistidos e contemplados e não haja retrocesso social e é medida que se impende.

Além disso, o Direito do Trabalho precisa contemplar novas formas e novos regimes de trabalho além do regime de teletrabalho, bem como a relação de emprego precisa ser verificada por ângulos mais flexíveis, como o método indiciário previsto no artigo 12º do Código do Trabalho português, de maneira que se possibilitem mais e novas escolhas para contratações, admissões, mais formas de se ingressar e se manter no mercado de trabalho, principalmente buscando diminuir o desemprego, o “turnover” nas empresas, dentre outros problemas trabalhistas e sociais.

Apenas com mais pesquisa e mais estudo acerca do importante e muito atual instituto em questão os juristas poderão encontrar soluções para o teletrabalho e novas formas e novos regimes de trabalho, o que se almejou contribuir e se espera que siga em debate e evolução.

## BIBLIOGRAFIA

- AMADO, João Leal – **Contrato de trabalho, noções básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8014-7.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis – **Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente**. São Paulo, LTr, 2019. ISBN 978-85-301-0056-8.
- \_\_\_\_\_. **Teletrabalho transnacional: normatização e jurisdição**. São Paulo, LTr, 2020. ISBN 978-85-301-0090-2.
- BARROSO, Luís Roberto – **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. ISBN 978-85-021-9995-8.
- BATISTA, Homero – **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. ISBN 978-65-56-14027-8.
- BAUMAN, Zygmunt – **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. ISBN 978-85-7110-598-0.
- BELMONTE, Alexandre Agra – Problemas jurídicos do teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**, [Em linha]. ISSN 0213-988-X. [Consult. 4 de abr. 2021]. Vol. XXVI, 2008, p. 295-311. Disponível em [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2795712.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2795712.pdf).
- CANARIS, Claus-Wilhelm – **Direitos fundamentais e direito privado**. Trad. Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN 978-972-40-1982-6.
- CANOTILHO, J. J. Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. ISBN 978-972-40-2106-5.
- \_\_\_\_\_; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang... [et al.]. – **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. ISBN 978-85-02-21262-6.
- CAPPELETTI, Mauro; GARTH, Bryant – **Acesso à justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988. ISBN 85-88278-29-4.
- CARVALHOSA, Modesto; KUYVEN, Fernando – **Impactos jurídicos e econômicos da Covid-19**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. ISBN 978-65-50654221.
- CASSAR, Vólia Bomfim – **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista, Lei 13.467/2017**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. ISBN 978-85-309-8125-9.
- CASTELLS, Manuel – **A sociedade em rede**. 21. ed. ver. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2020. ISBN 978-85-7753-036-6.

- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martín Pino – **Teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-8939-0.
- CORDEIRO, António Menezes – **Direito do Trabalho**. Vol. 2: Direito individual. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-7831-1. CORREIA, Henrique – **Curso de Direito do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodium, 2021. ISBN 978-65-5680-217-6.
- DELGADO, Mauricio Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9973-3.
- \_\_\_\_\_ ; DELGADO, Gabriela Neves – **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9399-1.
- DIAS, Luciano Souto – **Repercussões da pandemia Covid-19 no Direito Brasileiro**. Leme, SP: JH Mizuno, 2020. ISBN 978-65-552604-03.
- DINIZ, Maria Helena – **Conflito de normas**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. ISBN 978-85-02-21794-2.
- DUTRA, Lincoln Zub – **Direito fundamental ao trabalho: O valor social do trabalho inserido no contexto da sociedade 4.0**. Vol. 2. Curitiba: Juruá, 2020. ISBN 978-85-362-9407-0.
- ESTRADA, Manuel Martín Pino – **O teletrabalho no âmbito da Reforma trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados**. São Paulo: ESA SP Publicações, 2020. ASIN B08W6CZQ5P.
- FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8076-5.
- GOUVEIA, Jorge Bacelar – **Manual de Direito Constitucional**. Vol. II. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2011. ISBN 978-972-40-4681-5.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa – **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. ISBN 978-85-970-1792-2.
- KELLER, Werner – **Direito do trabalho e novas tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. ISBN 978-65-562-7037-1.
- LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Direito do Trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN 978-972-40-4915-1
- MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5908-2.
- MASI, Domenico de – **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. ISBN 85-86796-45-X.

- MATIELLO, Fabrício Zamproga – **Código Civil comentado**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. ISBN 978-85-361-2467-4.
- MENDES, Felipe Prata; TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho; FERREIRA, Vanessa Rocha – **Direitos Sociais em tempos de pandemia**. São Paulo: Editora Linotec, 2020. ISBN 978-65-991-4301-4.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet – **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. ISBN 978-85-02-62274-6.
- MOREIRA, Antonio José – **Estudos jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga**. Coimbra: Almedina, 2007. ISBN 978-97-240-2981-8.
- MOREIRA, Teresa Coelho – **Igualdade e não discriminação: estudos do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-97-240-5364-6.
- NAHAS, Thereza, PEREIRA, Leone e MIZIARA, Raphael – **CLT comparada urgente**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. ISBN 978-85-203-7408-5.
- NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade – **Código Civil comentado**. 10. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. ISBN 978-85-203-4701-0.
- OLIVEIRA, José Arnaldo de – **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2020. ISBN 978-65-5510-326-7.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio – **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**. 2. ed. Curitiba: juruá, 2019. ISBN 978-85-362-8912-0.
- OTERO, Paulo – **Direito Constitucional Português: Identidade Constitucional**. Vol. 1. Coimbra: Almedina, 2010. ISBN 978-972-40-4149-0.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira de – **Assédio moral organizacional presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. ISBN 978-65-555-9232-0.
- PELUSO, Cezar, coord.; LOUREIRO, Eduardo... [et al.] – **Código Civil comentado**. 7ª ed. Barueri: Editora Manole, 2013. ISBN 978-85-204-3586-1.
- PINHEIRO, Patricia Peck; WEBER, Sandra Tomazi; OLIVEIRA NETO, Antonio Alves de – **Fundamentos dos negócios e contratos digitais**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019. ISBN 978-85-532-1652-9.
- POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas – **Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos: estudos e perspectivas críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Iuris, 2019. ISBN 978-85-519-1303-1.
- PROENÇA, Carlos Carranho – **Tutela jurisdicional efetiva no Direito da União Europeia – Dimensões teóricas e práticas**. Lisboa: Petrony, 2017. ISBN 978-972-685-242-1.

- QUINTAS, Paula – **Os direitos de personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado – Direitos (des)figurados**. Coimbra: Almedina, 2013. ISBN 978-97-240-5135-2.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho. Parte I: Dogmático Geral**. 5. ed. rev. e atual. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8717-7.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho. Parte IV: contratos e regimes especiais**. 1. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8054-3.
- SARLET, Ingo Wolfgang – A influência dos direitos fundamentais no Direito Privado: o caso Brasileiro. In MONTEIRO, António Pinto; NEUER, Jörg; SARLET, Ingo Wolfgang, coord. – **Direitos fundamentais e direito privado: uma perspectiva de direito comparado**. Coimbra: Almedina, 2007, p. 111-144. ISBN 978-972-40-3246-7.
- SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luis Guilherme; MITIDIERO, Daniel – **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. ISBN 978-85-203-5187-1.
- SARLET, Ingo Wolfgang, org.; COUTINHO, Adalcy Rachid... [et al.] – **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. ISBN 85-7348-407-1.
- SCHIAVI, Mauro – **O Direito do Trabalho em tempos de Coronavírus**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2020. ISBN 978-65-888-0500-8.
- SILVA, Gabriela Rangel da – **Tecnologia e relação de trabalho, impactos na vida do trabalhador contemporâneo**. Curitiba: Juruá, 2019. ISBN 978-85-362-8871-0.
- TUPINAMBÁ, Carolina (coord.) – **As novas relações trabalhistas e o futuro do direito do trabalho: novidades derivadas da pandemia Covid-19 e da crise de 2020**. Belo Horizonte: Forum, 2021. ISBN 978-65-5518-118-0.
- ZILLI, André; Cahen, Arthur; Mingrone, Marcus Vinicius – **Covid-19 e os contratos de trabalho: normas aplicáveis durante o estado de calamidade**. Leme, SP: JH Mizuno, 2020. ISBN 978-65-552-6042-7.

## FONTES DOCUMENTAIS

### 1. RELATÓRIOS, PESQUISAS E ESTUDOS

AGÊNCIA Brasileira de Desenvolvimento Industrial – **Relatório de acompanhamento setorial: Análise Geral das tendências e evolução das tecnologias de informação e comunicação (TICs)**. [Em linha]. Campinas: Unicamp (Mai. 2012). [Consult. 20 Mar. 2021]. Disponível em [https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/Relatorios\\_NEIT/TICS-Maio-de-2012.pdf](https://www3.eco.unicamp.br/neit/images/stories/arquivos/Relatorios_NEIT/TICS-Maio-de-2012.pdf).

BRASIL. TRIBUNAL Superior do Trabalho (TST) – Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver. Secretaria de Comunicação Social do TST, 1. ed. [Em linha]. (Dez. 2020). [Consult. 15 Jun. 2021]. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf/e5486dfc-d39e-a7ea-5995-213e79e15947?t=1608041183815>.

CONFEDERAÇÃO Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN) – **Condições de segurança e saúde no trabalho (SST) a partir de casa**. (18 Fev. 2021). [Em linha]. [Consult. 27 Mar. 2021]. Disponível em <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/noticias/15605-condicoes-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-sst-a-partir-de-casa-2>.

EUROFOUND: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – Condições de trabalho e trabalho sustentável. (09 Set. 2021). **Tópicos**. [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/topic/working-conditions-and-sustainable-work>.

EUROPEAN Parliament – Conselho Europeu de Lisboa, de 23 e 24 de março de 2000. **Conclusões da Presidência**. [Em linha]. [Consult. 12 Mar. 2021]. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_pt.htm](https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_pt.htm).

EUROPEAN Trade Union Confederation (ETUC) – **Framework Agreement on telework**. EU Social Dialogue: Resources Center. [Em linha]. [Consult. 12 Ago. 2021]. Disponível em [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf).

MICHAELIS: Dicionário da Língua Portuguesa – **Tecnologia** (signif.). [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=tecnologia>.

- MICHAELIS: Dicionário da Língua Portuguesa – **Telemática** (signif.). [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=telem%C3%A1tica>.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Nota técnica 17/2020. [Em linha]. [Consult. 07 Jun. 2021]. Disponível em [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc).
- ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – El trabajo a domicilio. **Temas**. [Em linha]. [Consult. 20 Jun. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_743781/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743781/lang--es/index.htm).
- ORGANIZAÇÃO Pan Americana da Saúde – **Tópicos: Depressão**. [Em linha] Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde: Brasília. [Consult. 07 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.paho.org/pt/topicos/depressao>.
- PRIBERAM Dicionário – **Telemática** (signif.). [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://dicionario.priberam.org/telem%C3%A1tica>.
- REY, Gustavo J. Fonseca D’El; PACINI, Carla Alessandra – Terapia cognitivo-comportamental da fobia social: modelos e técnicas. **Psicologia em estudo**. [Em linha]. Universidade Estadual de Maringá. ISSN 1807-0329. [Consult. 10 Abr. 2021]. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000200005>.
- SILVEIRA, Ana Luiza da... [et. al.] – Síndrome de Burnout: consequências e implicações de uma realidade cada vez mais prevalente na vida dos profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. [Em linha]. ISSN 2447-0147. [Consult. 10 Abr. 2021]. Vol. 14, n. 3, 2016, p. 275-284. Disponível em <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a13.pdf>. DOI 10.5327/Z1679-443520163215.
- SOCIEDADE Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) – **Orientação para implantação e prática do teletrabalho e homeoffice**. [Em linha]. [Consult. 10 Mar. 2021]. Disponível em <http://www.sobratt.org.br/site2015/wp-content/uploads/2020/12/Cartilha-Teletrabalho.pdf>.
- TRABALHO a partir de casa devido à pandemia abrangeu um milhão de pessoas – 2º Trimestre 2020. **Instituto Nacional de Estatística, Statistics Portugal**. [Em linha]. (05 Ago. 2020). [Consult. 07 Abr. 2021]. Disponível em [https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2](https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=445841978&DESTAQUESmodo=2).

WIKIPÉDIA – **Telemática**. [Em linha]. [Consult. 06 Abr. 2021]. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Telem%C3%A1tica>.

## 2. DOCUMENTÁRIOS E VÍDEOS

EUROFOUND (Autor) – **Eurofound activities: working conditions and sustainable work 2021**. [Registo vídeo]. [Em linha]. Youtube (11 Jan. 2021). [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xdcQ-1liegs>.

ORLOWSKI, Jeff (Diretor) – **O dilema das redes** [Registo vídeo]. [Em linha]. Netflix, 2020. [Consult. 05 Jan. 2021]. Disponível em <https://www.netflix.com/br/title/81254224>.

SELECT comunicação Estratégica (Autor) – **A Quarta Revolução Industrial: World Economic Forum**. [Registo vídeo]. [Em linha]. Youtube (17 Ago. 2017). [Consult. 02 Abr. 2021]. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=KPtt-jOzBUQ>.

## 3. NOTÍCIAS

CONHEÇA os países mais conectados do mundo. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (14 Jul. 2019). [Em linha]. [Consult. 18 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48877552>.

ESTUDO da ONU revela que mundo tem abismo digital de gênero. **Organização das Nações Unidas: ONU News**. (9 Mar. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 set. 2021]. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2019/11/1693711>.

MAIS de 11 milhões no Brasil moram em casas superlotadas. **Portal O Tempo**. Belo Horizonte. (28 Mar. 2020). [Em linha]. [Consult. 12 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.otempo.com.br/brasil/mais-de-11-milhoes-no-brasil-moram-em-casas-superlotadas-1.2317766>.

MARCELO promulga direito a desligar e mudanças no teletrabalho mas deixa alertas. **Jornal de Negócios**. (25 Nov. 2021). [Em linha]. [Consult. 25 Nov. 2021]. Disponível em <https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/lei-laboral/detalhe/marcelo-promulga-direito-a-desligar-e-mudancas-no-teletrabalho-mas-deixa-alertas#:~:text=Emprego%20Lei%20Laboral-Marcelo%20promulga%20direito%20a%20desligar%20e%20mudan%C3%A7as%20no>



[%20teletrabalho%20mas,Parlamento%20no%20in%C3%ADcio%20do%20m%C3%AAs](#)

“MORRER de tanto trabalhar” gera debate e onda de indenizações no Japão. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (01 Out. 2016). [Em linha]. [Consult. 07 Mar. 2021]. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-37463801>.

NOVO relatório destaca oportunidades e desafios na expansão do trabalho a distância. **Organização Internacional do Trabalho: OIT Brasília, Notícias**. Brasília. (15 Fev. 2017). [Em linha]. [Consult. 25 Mar. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_544296/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_544296/lang--pt/index.htm).

NÚMERO de pessoas em trabalho remoto aumentou 10 vezes na América Latina. **Organização das Nações Unidas: ONU News**. (12 Jul. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 set. 2021]. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2021/07/1756362>.

OIT defende melhor proteção para trabalhadores em domicílio. **Organização Internacional do Trabalho: OIT Brasília, Notícias**. (13 Jan. 2021). [Em linha]. [Consult. 09 Ago. 2021]. Disponível em [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_766231/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_766231/lang--pt/index.htm).

O sonho do ‘home office’ vira pesadelo na pandemia. **El País**. Brasil (09 Ago. 2021). [Em linha]. [Consult. 07 Set. 2021]. Disponível em <https://brasil.elpais.com/sociedade/2020-08-09/o-teletrabalho-nao-era-isto.html>.

PORTUGAL proíbe chefes de enviarem mensagens a funcionários fora do expediente. **BBC News: Brasil**. São Paulo. (12 nov. 2021). [Em linha]. [Consult. 25 Nov. 2021]. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-59270146> .

STF retoma sessões plenárias nesta segunda-feira (2), às 15h. **Supremo Tribunal Federal: Notícias**. Brasília (30 Jul. 2021). [Em linha]. [Consult. 02 Set. 2021]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=470133&ori=1>.

## 4. LEGISLAÇÃO

### 4.1. LEGISLAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA nº 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro. **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. L 299 (18-11-2003). 0009-0019. [Consult. 10 Ago. 2021]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

DIRETIVA nº 89/391/CEE do Conselho, de 12 de Junho. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**. [Em linha]. L 183 (29-06-1989). 0001-0008. [Consult. 10 Ago. 2021]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

DIRETIVA nº 90/270/CEE do Conselho, de 29 de Maio. **Jornal Oficial das comunidades Europeias**. [Em linha]. nº L 156 (21-06-1990). 0014-0018. [Consult. 10 Ago. 2021]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj>.

DIRETIVA nº 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**. [Em linha]. L 281 (23-11-1995). 0031-0050. [Consult. 10 Ago. 2021]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj>.

REGULAMENTO (CE) nº 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de junho, sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. L 177 (04-07-2008). 6-16. [Consult. 10 Ago. 2021]. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj>.

REGULAMENTO (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**. [Em linha]. L 119 (04-05-2016). 1-88. [Consult. 23 Nov. 2021]. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=pt>.

#### 4.2. LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

AVISO nº 240/94, de 30 de agosto. **Diário da República**. I Série-A. 217 (19-9-1994). 5610.

**CÓDIGO do Trabalho: inclui o Código do Trabalho, regulamentação do Código do Trabalho e legislação conexas**. 10. ed. Porto: Porto Editora, 2015. ISBN 9-789720-019790.

**CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa de acordo com a Revisão de 2005**. 18ª ed. Lisboa: Quid Juris sociedade editora, 2014. ISBN 978-972-724-690-8.

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa de 1976. Decreto de aprovação da Constituição. **Diário da República**. I Série. 86 (04-10-1976).

DECLARAÇÃO de Retificação nº 20/2014, de 24 de março. **Diário da República**. I Série. 61 (27-03-2014). 2184-2185.

DECRETO-LEI nº 10-A/2020, de 13 de março: “Estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19”. **Diário da República**. I Série. 52 (13-03-2020).

DECRETO-LEI nº 2-B/2020 de 2 de abril: “Regulamenta a prorrogação do estado de emergência decretado pelo Presidente da República.”. **Diário da República**. I Série. 66 (02-04-2020). 31-(2)-31-(20).

DECRETO-LEI nº 480/1999, de 9 de novembro. **Diário da República**. Série I-A. 261 (09-11-1999). 7842-7870.

DECRETO-LEI nº 88/2015 de 28 de maio. **Diário da República**. I Série. 103 (28-05-2015). 3173-3178.

LEI Constitucional nº 1/2005, de 12 de agosto: “Sétima revisão constitucional”. **Diário da República**. I Série-A. 155 (12-08-2005). 4642-4686.

LEI nº 101/2009, de 8 de setembro: “Estabelece o regime jurídico do trabalho no domicílio”. **Diário da República**. I Série. 174 (08-09-2009). 6053-6056.

LEI nº 102/2009, de 10 de setembro. **Diário da República**. I Série. 176 (10-09-2009). 6167-6192.

LEI nº 107/2019, de 9 de setembro: “Altera o Código de Processo do Trabalho, adequando-o ao Código de Processo Civil”. **Diário da República**. I Série. 172 (09-09-2019). 3-85.

LEI nº 120/2015, de 1 de setembro. **Diário da República**. I Série. 170 (01-09-2015). 6635-6637.

LEI nº 3/2014 de 28 de janeiro. **Diário da República**. I Série. 6 (9-1-2014). 71-86.

LEI nº 58/2019, de 08 de agosto. **Diário da República**. I Série. 151 (08-08-2019). 3-40.

LEI nº 62/2013, de 26 de agosto: “Lei da Organização do Sistema Judiciário”. **Diário da República**. I Série. 163. (26-08-2013).

LEI nº 67/1998, de 26 de outubro. **Diário da República**. I-A Série. 247 (26-10-1998).

LEI nº 7/2009, de 12 de fevereiro: “Aprova a revisão do Código do Trabalho”. **Diário da República**. I Série. 30 (12-02-2009).

LEI nº 83/2021, de 6 de dezembro: “Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais”. **Diário da República**. I Série. 235 (12-06-2021). 2-9.

LEI nº 98/2009, de 4 de setembro. **Diário da República**. I Série. 172 (04-09-2009). 5894-5920.

LEI nº 99/2003, de 27 de agosto: “Aprova o Código do Trabalho”. **Diário da República**. I Série-A. 197 (27-08-2003). 5558-5656.

RESOLUÇÃO da Assembleia da República nº 3/1994, de 4 de novembro. **Diário da República**. I Série-A. 28 (3-2-1994). 520-535.

#### 4.3. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

**CLT: Consolidação das Leis do Trabalho:** Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. 6. ed. Santana de Parnaíba (SP): Manole, 2021. ISBN 978-65-5576-357-7.

**Código Civil: Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** 7. ed. Santana de Parnaíba (SP): Manole, 2021. ISBN 978-65-5576-359-1.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário da Assembleia Nacional Constituinte**. Suplemento (06-10-1988).

**CONSTITUIÇÃO Federal: atualizada até a EC n. 108/2020.** 13. ed. Santana de Parnaíba (SP): Manole, 2021. ISBN 978-65-5576-367-6.

DECRETO-LEI nº 4.657/1942, de 4 de setembro. **Diário Oficial da União**. (17-06-1943).

DECRETO-LEI nº 5.452/1943, de 1º de maio. **Diário Oficial da União**. (09-08-1943). 11937.

DECRETO nº 18.871/1929, de 13 de agosto: “Promulga o Código de Direito Internacional Privado, de Havana”. **Coleção de Leis do Brasil de 31/12/1929**, vol. 3 (p. 588, col. 1).

LEI nº 10.406/2002, de 10 de janeiro. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CXXXIX, 8 (11-01-2002). 1-74.

LEI nº 10.593/2002, de 6 de dezembro. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CXXXIX, 237 (09-12-2002). 1-2.

LEI nº 12.551/2011, de 15 de dezembro. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CXLVIII, 241 (16-12-2011). 3.

LEI nº 12.965/2014, de 23 de abril. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CLI, 77 (24-04-2014). 1.

LEI nº 13.467/2017, de 14 de julho. **Diário Oficial da União**. Ano CLIV, 134 (14-07-2017). 1-7.

LEI nº 13.709/2018, de 14 de agosto. **Diário Oficial da União**. Ano CLV, 157-A (15-08-2018). 1.

LEI nº 14.020/2020, de 6 de julho. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Edição extra B. Ano CLVIII, 212-B (06-11-2020). 1.

LEI nº 7.064/82, de 6 de dezembro. **Diário Oficial da União**. (07-12-1982).

LEI nº 8.212/1991, de 24 de julho. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CXXXVI, 155 (14-08-1998). 1-8.

LEI nº 8.213/1991, de 24 de julho. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Ano CXXXVI, 155 (14-08-1998). 8-15.

MEDIDA Provisória nº 1.045/2021, de 27 de abril. **Diário Oficial da União**. Seção 1. 78 (28-04-2021). 2-5.

MEDIDA Provisória nº 1.046/2021, de 27 de abril. **Diário Oficial da União**. Seção 1. 78 (28-04-2021). 5-6.

MEDIDA Provisória nº 927/2020, de 22 de março. **Diário Oficial da União**. Edição extra. Ano CLVIII, 55- L. (22-03-2020). 1-3.

MEDIDA Provisória nº 936/2020, de 1º de abril. **Diário Oficial da União**. Seção 1. Edição extra. Ano CLVIII, 63-D. (01-04-2020). 1-3.

## 5. JURISPRUDÊNCIA E PROCESSOS JUDICIAIS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Acórdão do Tribunal Pleno na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.346, de 29 de abril de 2020. Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Redator para o acórdão Ministro Alexandre de Moraes [Em linha]. [Consult. 04 Mai. 2021]. Disponível em <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754356103&prcID=5881206#>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Acórdão do Tribunal Pleno na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 130, de 30 de abril de 2009. Relator Ministro Carlos Britto. [Em linha]. [Consult. 12 Ago. 2021]. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=605411>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 323. [Em linha]. [Consult. 02 Set. 2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 381. [Em linha]. [Consult. 02 Set. 2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4915149>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – Acórdão da 2ª Turma em Recurso de Revista com o número 510-62.2010.5.06.0004, de 12 de novembro de 2019. Relator Ministra Delaíde Miranda Arantes.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – Acórdão da 3ª Turma em Recurso de Revista com o número 11407-05.2013.5.03.0142, de 17 de dezembro de 2014. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [Recurso eletrônico]. [Em linha]. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2016. [Consult. 30 Ago. 2021]. Disponível em <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>.