UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS

FACULDADE DE DIREITO

A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES FACE AOS SEUS EMPREGADOS NO CONTEXTO DE TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

THAMIRES LIMA DE MORAIS

Rio de Janeiro
2021

THAMIRES LIMA DE MORAIS

A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES FACE AOS SEUS EMPREGADOS NO CONTEXTO DE TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella**

Rio de Janeiro
2021

THAMIRES LIMA DE MORAIS

A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES FACE AOS SEUS EMPREGADOS NO CONTEXTO DE TELETRABALHO DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19.

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella**

Data da Aprovação: / /

Banca Examinadora:

_____

Orientador

_____

Co-orientador (Opcional)

_____

Membro da Banca

_____

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, pois sem Ele, nada poderia ser possível, a minha entrada na faculdade e todas as escolhas que tomei foram tomadas pelos meus pais foi através da sabedoria dada por Deus e por sempre saber que o Espírito Santo esteve comigo em toda essa caminhada nada fácil e que Ele em tudo tem um propósito na minha vida. Se eu comecei e concluí a faculdade foi tudo graças a Ele, nenhum mérito é meu.

Agradeço aos meus pais, Flávio José e Maria Cristina por todo o suporte, pois mesmo sem condições financeiras me apoiaram em todas as escolhas e ainda dando apoio moral para que eu não desistisse dos meus sonhos e sempre me lembrando do meu potencial, especialmente a minha mãe, a melhor mãe do mundo e que Deus poderia me dar. No mesmo sentido agradeço a meu irmão, Matheus Lima, que mesmo nos momentos de estresse da faculdade me faz rir.

Agradeço a Faculdade Nacional de Direito, bem como todo seu corpo docente e colaboradores pelo privilégio de ter sido discente, um lugar que valoriza o ensino público de qualidade e traz políticas públicas essenciais para o discente de baixa renda, no qual, fui beneficiada e sem ela não poderia nem ter ingressado em uma graduação. Agradeço pelos ensinamentos profissionais e morais que me proporcionou.

Agradeço ao meu melhor amigo e companheiro, Rodrigo Puzine, por todo o suporte e paciência nesses últimos períodos, o craque da ABNT, que me ajudou nessa longa jornada de monografia e me apoia e me incentiva a todo o momento. Com certeza esse período seria bem mais pesado sem você.

Agradeço à minha orientadora, a professora Dra. Renata Varella, por todos os ensinamentos e a dedicação na presente monografia, na qual foi muito solícita e empática compreendendo as minhas dificuldades de final de período.

E por fim, mas não menos importante, agradeço aos meus familiares e amigos que foram mais que família nesse momento importante da minha vida, que sempre me incentivaram a não desistir e me ajudaram a distrair em momentos de tensões.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo apresentar e analisar as responsabilidades dos empregadores perante os empregados no contexto do teletrabalho e diante da pandemia de covid-19. Primeiramente, faz- se uma breve abordagem histórica do teletrabalho, tratando da conceituação desse instituto. Em seguida, apresenta-se as medidas adotadas diante da pandemia de covid-19, com a adoção da Medida Provisória nº 927 (MP 927), a qual perdeu a vigência em julho de 2020. Em momento posterior, são analisadas as lacunas encontradas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na MP 927, no que se refere ao teletrabalho. Busca-se refletir sobre as responsabilidades do empregador em relação ao fornecimento de equipamentos ao teletrabalhador, ao controle de jornada, ao direito à desconexão e às questões de saúde do trabalhador. Para melhor adentrar ao tema, expõe-se alguns julgados dos Tribunais Trabalhistas sobre teletrabalho e, em seguida, analisa-se um Acordo Coletivo de Trabalho entabulado pelo Banco Bradesco e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do ramo financeiro (CONTRAF) e várias organizações sindicais de todo o Brasil sobre o teletrabalho. Conclui-se que o aprimoramento da regulação do teletrabalho depende de diferentes atores e sujeitos para que a normatização seja efetivamente aplicada e os direitos dos teletrabalhadores sejam respeitados.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Reforma Trabalhista; Teletrabalho; CLT; MP 927; Pandemia

ABSTRACT

This paper aims to present and analyze the responsibilities of employers towards employees in the context of telework and in the face of the covid-19 pandemic. First, there is a brief historical approach to telework, dealing with the conceptualization of this institute. Next, the measures adopted in the face of the covid-19 pandemic are presented, with the adoption of Provisional Measure No. 927 (MP 927), which expired in July 2020. Subsequently, the gaps found in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and MP 927, with regard to telework. It seeks to reflect on the employer's responsibilities in relation to the provision of equipment to teleworkers, working hours control, the right to disconnection and workers' health issues. To better understand the subject, some judgments of the Labor Courts on telework are presented, and then a Collective Bargaining Agreement established by Bradesco Bank and the National Confederation of Financial Workers (CONTRAF) and various union organizations is analyzed. all over Brazil about telework. It is concluded that the improvement of telework regulation depends on different actors and subjects so that the standardization is effectively applied and the rights of teleworkers are respected.

Keywords: Labor Law; Labor Reform; Telework; CLT; MP 927; Pandemic

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO **09**

1. **TELETRABALHO E PANDEMIA DE COVID 19 NO BRASIL** 11
1.1 Surgimento do Teletrabalho e a modernização tecnológica nas relações de trabalho .. 11
1.2. Conceito e características do Teletrabalho 15
1.3. A Reforma Trabalhista no âmbito do teletrabalho 19
1.4. Histórico e desafios da Pandemia do Covid 19 no Brasil 25

2. OS ÓBICES AOS EMPREGADORES NO TELETRABALHO **29**

2.1. O Teletrabalho e as responsabilidades dos empregadores 29
2.1.1. A responsabilidade do fornecimento de equipamentos e infraestrutura no teletrabalho 33
2.1.2. O direito à desconexão e o controle de jornada do teletrabalhador 37
2.1.3. Questões de saúde do teletrabalhador 39
2.2. Análise de Jurisprudências relevantes ao tema 41
2.2.1. Julgados sobre controle de jornada 42
2.2.2. Julgados sobre responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos 44

3. TELETRABALHO E ACORDOS COLETIVOS: UMA ANÁLISE DE CASO CONCRETO 47

3.1. Parâmetro geral da negociação coletiva e o seu papel na regulação do teletrabalho 47
3.2. Análise de caso concreto: Acordo Coletivo de Trabalho sobre o Teletrabalho .. 53

CONCLUSÃO 63
REFERÊNCIAS 65
ANEXO 01 73

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por propósito debater a modalidade laboral de teletrabalho e analisar as responsabilidades dos empregadores perante os empregados, principalmente durante a pandemia do covid-19. Mas por que analisar uma modalidade tão presente atualmente?

Desde a revolução industrial, percebe-se a constante evolução dos meios de trabalho. O filme Tempos Modernos de Charles Chaplin[1] retrata o que era a vida laboral na época, onde o meio de trabalho era monótono, repetitivo, manual, com controle e supervisão total, seguindo a teoria do panóptico de Foucault[2], havendo controle e vigilância constante, sem qualquer tecnologia e sem preservação do bem estar do trabalhador, que sequer sabia o que o seu trabalho se tornaria no final. Atualmente, depois de 85 anos do filme, estamos mais para o desenho dos Jetsons, onde parcela do trabalho não é presencial e o controle é efetivado por meios tecnológicos.

Diante das transformações das práticas laborais, a legislação também foi instada a se manifestar, criando novas modalidades laborais, inclusive o objeto do presente trabalho: o teletrabalho.

Com sua regulamentação pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), as negociações coletivas tornaram-se ainda mais centrais, principalmente considerando a possibilidade de prevalecer o negociado sobre o legislado. Porém, antes de março de 2020, pensava-se que o assunto não era tão debatido, porém foram encontradas várias fontes antes dessa data.

Em março de 2020, com a propagação do coronavírus, vírus com alto índice de contágio, houve a necessidade de serem tomadas medidas drásticas para a saúde e evitar a crise no país, uma delas foi conter todos em casa, em uma quarentena que parecia não ter fim. Para evitar a disseminação do vírus e o fechamento de empresas nesse período, foi instituído o teletrabalho em massa, com a Medida Provisória nº 927 de 20 de março de 2020 (MP 927).

Diante de tanta incerteza e perguntas a serem respondidas, era necessário que o direito respondesse a tantas lacunas surgidas e que tivesse "o intuito de reduzir os impactos do Novo

---

[1]Tempos Modernos. Charles Chaplin. 1936, EUA. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ZUtZ8q_vkKY. Acesso em: 29.set.2021.

[2] FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir: nascimento da prisão. Tradução: Raquel Ramalhete. Petrópolis.Vozes.1987, p. 224.

Coronavírus no âmbito das relações de trabalho.[3]"

Nesse contexto, surgiu a MP 927, uma medida de direito do trabalho de crise, que trouxe mais algumas disposições além da CLT sobre o teletrabalho, que também são analisadas no presente trabalho, mas perdeu a sua vigência em 19 de julho de 2021.

Sobre a metodologia do presente trabalho, trata-se de pesquisa exploratória que utiliza, como métodos, a discussão teórico-bilbiográfica sobre o conjunto normativo, a jurisprudência e os instrumentos coletivos atinentes ao tema. Como delimitação do tema quanto à territorialidade, as reflexões se limitam ao Brasil, mesmo considerando que o teletrabalho tem sido adotado crescentemente por outros países.

Além disso, o estudo não visa abordar de maneira profunda aspectos multidisciplinares que o tema pode ensejar. A delimitação do tema em relação ao tempo se estabelece até setembro de 2021, para que sejam buscadas fontes atuais e que venham retratar a realidade, dando importância à situação vivenciada pela sociedade: a pandemia do coronavírus e o incentivo ao teletrabalho.

No primeiro capítulo trataremos da contextualização histórica do teletrabalho e sua definição, inclusive na reforma trabalhista e os desafios da Pandemia de Covid-19 no Brasil para o direito do trabalho. O segundo capítulo debruça- se a analisar os problemas e os óbices do empregador perante o empregado na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Medida Provisória 927 no contexto do teletrabalho, inclusive com análise jurisprudencial sobre o tema. Por fim, no terceiro capítulo, aborda se o parâmetro geral da negociação coletiva com a sua definição e a sua importância na regulação do teletrabalho, demonstrando de forma prática, com a análise do Acordo Coletivo Trabalhista do Banco Bradesco.

Trata-se de tema de suma importância que envolve direitos e deveres de empregadores e empregados e o respeito a garantias fundamentais destes, como o princípio da dignidade humana, valor social do trabalho e o bem-estar do trabalhador. Ademais, é um assunto sensível não só ao Direito do Trabalho, mas também à Sociologia, à Psicologia e às Ciências Econômicas, interessando não apenas o meio acadêmico, mas também trabalhadores e empregadores de todo o Brasil.

---

[3] FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Salvador: JusPodivm.2020, p.223.

1. TELETRABALHO E PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL

1.1. Surgimento do teletrabalho e a modernização tecnológica nas relações de trabalho

O teletrabalho como prática laboral é resultado de uma construção histórica para a qual contribuíram diferentes dinâmicas sociais, como o surgimento da tecnologia, e mudanças jurídicas que possibilitaram sua conformação atual.

Muitos estudiosos relatam que o teletrabalho cresceu conforme a globalização e o desenvolvimento dos meios de comunicação telemática. De acordo com Scalzilli, *"toda vez que um novo tipo de tecnologia é capaz de romper ou modificar radicalmente os padrões de trabalho, marca-se uma Revolução.*[4]" A primeira revolução foi na Inglaterra, com a descoberta do carvão como fonte de energia para o funcionamento de máquinas das indústrias, foi a transição da manufatura para indústrias, que mudou drasticamente a vida de todos, tanto para aqueles que trabalhavam nas indústrias com horas exaustivas e um novo método de trabalho tanto para a família destes trabalhadores que viam o tempo passar muito mais rápido, por isso foi considerada a Grande Revolução Industrial. A revolução 2.0 foi em função do uso da energia e o telégrafo, este essencial para observar os primeiros passos do que se podia definir como teletrabalho na época. Em 1970, destacam-se as descobertas técnico científicas, com a revolução 3.0. Hodiernamente, estamos na revolução 4.0 caracterizada pela inteligência artificial, robótica e internet, o que possibilitou novos tipos e modos de trabalhos que ainda não eram identificados na revolução anterior[5]. Segundo Schwab, a revolução 4.0 se caracteriza por 3 elementos:

> a) Velocidade: ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear, b) amplitude e profundidade: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. c) impacto sistêmico: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade.[6]

Segundo Estrada, em 1857, já se encontravam as primeiras sinalizações de trabalho remoto com o John Edgard Thompson, nos Estados Unidos, quando este usava telégrafo de sua empresa de estrada de ferro, em Penn Railroad, para gerenciar os seus grupos de

---

[4] SCALZILLI, Roberta. Teletrabalho e a Pandemia: Uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho, 2021, p.2

[5] Ibid,p.2

[6] SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Trad. Daniel Moreira Miranda. São. Paulo: Edipro, 2016. p. 13

trabalhadores em outros locais. Na Inglaterra, a alemã Stephane Shirley, com o objetivo de "abrir portas" de trabalho para as mulheres criou o *Freelance Programmers,* cuja empresa era de desenvolvimento de computadores para outras empresas, porém, o exercício do trabalho era realizado na residência das trabalhadoras.[7]

Contudo, Jack Nilles foi considerado como o pioneiro na definição de teletrabalho, uma vez que, já em 1973 tratava de termos como o *teleworking* e *telecommuting.* Fincato diz que "*É preciso conjugar o teletrabalho ao surgimento da tecnologia que foi capaz de fazer exatamente o que Nilles profetizou: levar o trabalho ao trabalhador"*[8]. A definição de teletrabalho para Nilles era *"quaisquer formas de substituição de deslocamentos relacionados com a atividade econômica por tecnologias da informação, ou a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, no lugar de enviar o trabalhador ao trabalho*"[9] tornando esse autor um marco teórico para a caracterização das diversas modalidades existentes atualmente, que foram derivadas do teletrabalho, como o home office.

Entretanto, nos dizeres de Fincato, muitos doutrinadores se precipitaram ao estabelecer que apenas em 1857 foi instituído a modalidade do teletrabalho, tendo em vista que esta modalidade de trabalho está conectada com o telégrafo, seja elétrico ou óptico, sendo que este último foi inventado por Claude Chappe em 1793. Como explicitam Stummer e Fincato:

> Cientista e pesquisador, Chappe inventou um sistema de comunicação visual, realizando sua primeira experiência pública de comunicação à distância em 1793. O sistema baseava-se nos pêndulos de relógios e consistia na instalação de duas hastes com agulhas e números móveis, no topo de edificações altas, pelas quais se poderiam transmitir mensagens, entre elas ordens de serviços e orientações de tarefas. Entende-se que o distanciamento entre o gestor e os prestadores de serviço concretiza o elemento geográfico, um dos caracterizadores do teletrabalho. O elemento organizacional pode ser identificado no arranjo operacional em que o trabalho remoto se insere. A sua vez, o elemento tecnológico, inafastável à sua caracterização até os dias atuais, estaria, no caso particular, concretizado no uso do telégrafo sinaleiro, tecnologia de comunicação que levava o trabalho ao trabalhador.[10]

Diante do histórico do teletrabalho com o passar das invenções e revoluções, é possível observar que essa modalidade laboral vem se desenvolvendo mais com o avançar de novas tecnologias, novos costumes e novos modos de facilitar os meios de trabalhos, abrindo

---

[7] ESTRADA, Manuel Martin Pino. Análise juslaboral do teletrabalho. Curitiba: Camões, 2008. p. 17
[8] FINCATO, Denise. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: Indicações para uma contratação minimamente segura,2016. p.368.
[9] NILES, Jack. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade. São Paulo: Futura, 1997.
[10] STUMMER, Gilberto e FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19, 2020, p.3

uma série de opções que precisam ser regulamentadas pelo direito, para que não haja abuso de poder e para que haja proteção ao trabalho e ao trabalhador, gerando menores assimetrias entre as partes (empregado e empregador).

Em contexto crítico, Leo Marx levanta questionamentos sobre a popularização do teletrabalho:

> Melhorar a tecnologia significa progresso? Sim, certamente poderia significar exatamente isso. Mas somente se estivermos dispostos e aptos a responder à próxima pergunta "progresso em direção a quê? O que queremos que nossas novas tecnologias realizem? O que queremos além de metas tão imediatas e limitadas quanto alcançar eficiências, reduzir custos financeiros e eliminar elemento humano problemático de nossos locais de trabalho? Na ausência de respostas a essas perguntas, as melhorias tecnológicas podem muito bem se tornar incompatíveis com o progresso genuíno, isto é, social.[11]

Como dizem Andrade e Jatobá, "*flexibilização do emprego refere-se à adequação do contingente de trabalhadores das empresas, para responder às variações cíclicas ou às mudanças estruturais da demanda por trabalho, inclusive as que decorrem do progresso tecnológico*"[12]. Desse modo, a utilização de tal modalidade de trabalho deve ser acompanhada pela regulação do direito, sob pena de admitir diferentes abusos e uma exploração desmedida do trabalho.

Nesse sentido, acrescenta Miguel Reale:

> Quanto ao impacto da globalização da economia sobre o Direito do Trabalho, o tema abre à reflexão do estudioso um leque de questões, todas de grande relevância, quer no campo do Direito Individual, quer no Direito Coletivo. Cabe examinar, apenas dois aspectos: a crise do chamado "princípio protetor" e os efeitos da exigência de competitividade das empresas sobre a tradicional regulação heterónoma [sic] das condições de trabalho[13](…).

Corrobora também Severo e Maior, no enfoque protetor do direito do trabalho:

> Se retornarmos aos clássicos, como Evaristo de Moraes ou Martins Catharino, veremos que a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano, que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa "vender" sua força de trabalho. Portanto, a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital.[14]

---

[11]MARX, Leo. Does Improved Technology Mean Progress? Disponível em: http://w3.salemstate.edu/~cmauriello/Course%20Development/IDS271%20Readings/Marx-Does%20Improved%20Technology%20Mean%20Progress.pdf . Acesso em: 20. Ago. 2021.

[12] ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; JATOBA, Jorge. A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –IPEA. Ago. 1993. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2774/1/td_0312.pdf. Acesso em: 02.set.2021.

[13] REALE, Miguel. A Globalização da economia e o Direitos do Trabalho, Revista LTR, 61-01/12.

[14] SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos. São Paulo (SP): Sensus, 2017, p. 27

O teletrabalho, cada vez se modificando e utilizando nova roupagem, cria especificidades e ramificações para que se diferencie de outros institutos. Por isso, o direito do trabalho é tão necessário, para que sse traga o lado protetivo dessas mudanças e sejam garantidos os direitos fundamentais.

Assim, também concorda e complementa Delgado, que diz:

> […] passadas mais de três décadas do início da crise do ramo juslaborativo, não se tornaram consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho. Não se tornaram também consistentes as alardeadas predições de uma sociedade capitalista com intensas relações laborativas subordinadas e pessoais, mas sem algo como o Direito do Trabalho. Houve, sem dúvida, uma acentuada desregulação, informalização e desorganização do mercado de trabalho, inclusive nos países semiperiféricos [sic] ao capitalismo central (Brasil incluído, especialmente na década de 1990 e, mais recentemente, em 2016/2017 e tempos seguintes, com claro recrudescimento do impulso desregulamentador). Porém, o fato é que, onde quer que preponderasse esse impulso desregulamentador ou flexibilizatório, não se viram instituídas alternativas minimamente civilizadas de gestão trabalhista, em contraponto com o padrão juslaborativo clássico
> Na verdade, tornou-se ainda mais clara a necessidade histórica de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho. Evidenciou-se inquestionável, em suma, que a existência de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas, com um meio social fundado na diferenciação econômica entre seus componentes (como o capitalismo), mas que convive com a liberdade dos indivíduos e com o reconhecimento jurídico-cultural de um patamar mínimo para a convivência na realidade social (aspectos acentuados com a democracia), não pode mesmo desprezar ramo jurídico tão incrustado no âmago das relações sociais, como o justrabalhista.[15]

Em termos normativos, o "*trabalho à distância foi inserido pela primeira vez na legislação trabalhista em 2011, pela Lei 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir essa modalidade*.[16]" Em seguida, com a necessidade de disciplinar melhor o assunto, a Reforma Trabalhista inseriu um capítulo sobre a modalidade laboral, estabelecendo normativa sobre conceito, limites à aplicação, forma de adesão e meios tecnológicos envolvidos. Em um terceiro momento, devido ao decreto de emergência de saúde pública, foi editada a Medida Provisória nº 927 para a regulação do aumento do teletrabalho em função do isolamento social.

---

[15] DELGADO, Mauricio Godinho.Curso de Direito do Trabalho, 2019, p.113.
[16] Secretaria de Comunicação Social do TST. Teletrabalho: O trabalho de onde você estiver. Material Educativo -1ª Edição, 2.020, p. 10.

1.2. Conceito e características do teletrabalho

Teletrabalho significa trabalho à distância, o qual se realiza fora do estabelecimento do empregador. Barros sobre o tema referenda que:

> de origem etimológica grega, tele significa distância, e trabalho uma atividade profissional, nos EUA utiliza-se o termo *networking, telecommuting, remote working*, nos países de língua portuguesa emprega-se o teletrabalho, nos países de idioma francês, *télétravail*, nos países de idioma espanhol, *teletrabajo.*[17]

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceitua teletrabalho como "*forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação*[18]." Ainda a OIT, na Convenção nº 177 sobre teletrabalho de 1996, no seu artigo 1, diz que é preciso cumprir três requisitos para que seja caracterizado o teletrabalho:

> (I) O lugar de trabalho deve ser na casa do empregado ou em qualquer lugar que não seja o local de trabalho do empregador; (II) Com remuneração; (III) O resultado do trabalho, produto ou serviço, deve ser conforme especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, material ou insumo utilizados nos meios de trabalho.[19]

Franco Filho conceitua o teletrabalho como "*aquele no qual o trabalhador não mantém contato pessoal com os colegas, mas tem condições de comunicar-se, utilizando as telecomunicações e a teleinformática.*"[20]

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido em parte na sede da empresa e em parte em locais dela distante[21].

Observa-se que vários estudiosos do direito do trabalho explicitam seu conceito de teletrabalho, mas antes de adentrarmos a qual conceituação a CLT mas se adequa, é preciso relatar a diferença que alguns doutrinadores estabelecem entre teletrabalho e home office, teletrabalho parcial e integral e o trabalho externo.

---

[17] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho, 10. Ed. São Paulo, LTr,2016, p.213
[18] Disponivel em www.oit.org
[19] Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
[20] FILHO, Georgenor de Souza Franco. Globalização e desemprego:mudanças nas relações de trabalho. São Paulo, LTr,1998,p.100.
[21] SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. V.64, n.5, São Paulo, Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social,2000. P. 584

O *home office* é um tipo de teletrabalho que consiste no trabalho necessariamente ser feito na casa do empregado, não podendo ser feito em lugar diferente deste, com a utilização de tecnologia ou não, e por esse motivo não será necessariamente aplicado o mesmo dispositivo na regulamentação do teletrabalho, já que este último, no art. 75- B, estabelece a obrigatoriedade da "*utilização de tecnologias de informação e de comunicação*".

O teletrabalho parcial é aquele em que o teletrabalhador não trabalha todos os dias fora da sede da empresa, podendo intercalar ou dividir, em escalas, dias de trabalho no local do estabelecimento do empregador e dias em teletrabalho, desde que este último seja preponderante, conforme estabelece a CLT no art. 75-B. Sendo todos os dias trabalhando externamente com recursos telemáticos, será caracterizado como teletrabalho integral, em que nada muda na regulamentação. Nesse sentido, um estudo da OIT de 2016 revela que há os *hot desking* e os *hoteling*, que ambos significam que os empregados trabalham de forma remota parte ou maioria do tempo e voltam para o estabelecimento para trabalharem presencialmente. Os *hot desking* usam espaços não permanentes de acordo com a necessidade do empregado, já os *hoteling* precisam agendar um espaço para o labor.[22]

A diferença do trabalho externo e do teletrabalho é explicado pelo TST:

> O teletrabalho é necessariamente realizado com recursos tecnológicos. Além disso, a atividade poderia ser exercida perfeitamente dentro das dependências do empregador, mas é realizada em outro local. É o caso de um advogado, que pode redigir uma peça jurídica dentro do escritório em que trabalha, em uma cafeteria ou até mesmo de seu computador em sua própria casa. No caso do trabalho externo, não é necessário o uso de recursos tecnológicos. A atividade deve ser realizada em local externo às dependências da empresa e geralmente é incompatível com a fixação de horário de trabalho. Um ótimo exemplo é o motorista, que dirige por locais que não é a sede da empresa e costuma ter uma dificuldade maior de realizar o controle de jornada justamente por realizar sua atividade "longe dos olhos do empregador[23].

Sobre as diferenças das modalidades de teletrabalho, Pessoa e Miziara entendem:

> [..] quando a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Por outro lado, o trabalho fora das dependências do empregador que não é desenvolvido com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação será um trabalho externo ou em home office.[24]

---

[22] CHALLENGES and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors. International Labour Organization, 2016. p. 1 Disponível em: Acesso em: 21 ago. 2021.
[23] Ibid. p.9
[24] PESSOA, André; MIZIARA Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória n°927 de 2020 (Covid-19): Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais, 2020, p.53. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180171/2020_pessoa_andre_teletrabalho_mp927.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15.set.2021.

É importante salientar que a conceituação e a interpretação das modalidades laborais citadas acima são muito novas para o direito do trabalho brasileiro, portanto, é certo que há variações entre doutrinadores até que haja um posicionamento consolidado.

O teletrabalho, de acordo com o art. 75-B, da CLT, pode ser conceituado:

> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)[25]

Consoante a sua característica, é imperioso salientar a conceituação de relação de emprego, que assim dispõe Delgado:

> Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. [26]

Evidenciar as características do teletrabalho é importante para que seja ressaltada a ligação do teletrabalho com a atualidade e evite dubiedades. As características estão presentes em sua definição e relacionam-se com os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Segundo Breton, três elementos caracterizam o teletrabalho. O primeiro é o afastamento do estabelecimento de trabalho, de onde os resultados são esperados. O segundo se trata da subordinação, pois não há como se controlar presencialmente o desempenho das tarefas, por ser trabalho não presencial, onde, segundo o autor, *"a frequência não é controlada"*. A terceira característica se trata do uso de computadores e/ou outros meios de tecnologia a partir dos quais desempenha o labor e a comunicação entre empregados e o empregador[27].

Fernandez, de igual forma, aponta três componentes do teletrabalho: o elemento espacial, "o elemento qualitativo da prestação de serviços (por meios tecnológicos avançados de informática e de telecomunicação) e o elemento quantitativo (trabalho habitual à distância, prevalentemente, com meios tecnológicos avançados)"[28].

---

[25]BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.html. Acesso em: 05.ago.2021.

[26] DELGADO, Mauricio Godinho.Curso de Direito do Trabalho,2019.p. 338

[27]BRETON, Thierry. Le télétravail em France. Rapport au Ministre de I'Inteireur de I'Aménagemente du Territoire ET au Ministre dês Entreprise, Paris:La Documentation Française,1994, p. 2. Disponível em https://www.persee.fr/docAsPDF/forem_0759-6340_1994_num_48_1_2538_t1_0089_0000_12.pdf

[28] FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. Teletrabajo, in Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo,1999, p. 764-770.

Segundo a Rodrigues, "também podem ser agregados aos requisitos estruturais do teletrabalho a não presencialidade e o horário flexível, condições de trabalho modernas, presentes na relação de teletrabalho e propiciadas pelas novas tecnologias telemáticas.[29]"

Portanto, analisaremos cada um dos elementos: a distância, a presença do uso dos equipamentos telemáticos e o horário flexível.

A distância, elemento essencial do teletrabalho, trata do lugar de trabalho e da sua execução, sendo este não realizado no estabelecimento do trabalhador. Hodiernamente, há várias possibilidades de lugares em que pode ser prestado labor, como telecentros, coworkings, bibliotecas, entre outros, sendo o mais comum deles a casa do empregado. Por se tratar de não observação total do empregador, essa modalidade laboral se torna mais flexível, pois possibilita dependendo do emprego, realizar tarefas de casa e tarefas profissionais ao mesmo tempo.

A liberdade do lugar da prestação de trabalho, segundo Rodrigues, pode se apresentar de três formas: "(I) O trabalhador tem plena liberdade de decidir o lugar; (II) O local é pactuado em acordo individual de contrato ou (III) O local é definido por uma obrigação imposta diretamente pelo empresário[30]". Se não houver o elemento distância, não há teletrabalho.

Notável a observação do art. 75-B, que diz que o trabalho fora das dependências do empregador tem que ser preponderante, para ser caracterizado o teletrabalho. Portanto, a jornada pode ser cumprida integralmente fora do estabelecimento do empregador ou apenas parte dela.

A tecnologia surgiu e nossas vidas nunca serão mais as mesmas dos tempos da escassez dela. Pelo contrário, mudarão a cada dia com o desenvolvimento de novas tecnologias que facilitam e até delegam atividades que demoravam muito mais para serem realizadas. Com o aperfeiçoamento de meios de comunicação e trabalhos instantâneos, surgiu o teletrabalho, muito influenciado também pela globalização. Em função disso, percebe-se que a maioria dos trabalhos que admitem o teletrabalho tem cunho intelectual.

Segundo conceito dado por Rodrigues, "esta-se na presença do teletrabalho, quando, independente do local onde se encontra o trabalhador, este recorre aos meios da

---

[29] RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho, 2011, p.39

[30] Ibid, p. 40

telemática na execução das suas funções, desde que fora do local da empresa."[31]

Com o foco no resultado e não no tempo de realização do labor, o teletrabalho se torna adaptável tanto no modo quanto na forma de trabalho, estabelecendo a sua casa como lugar de cuidado, conforto e trabalho ao mesmo tempo. Já existem tecnologias com possibilidades de registro de ponto do teletrabalhador, mas nenhuma 100% eficaz, consequentemente as horas extras podem ser dificilmente verificadas na prática, como também concorda Carrion[32] e dispõe o art. 62, III, da CLT.

Contudo, Delgado e Delgado alertam que, apesar do disposto no art. 62, III, da CLT, admite-se prova em contrário, *"essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista - o empregado -, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT"*[33].

Constatando as explicitações acima, Fernandez chama atenção para a negociação coletiva como forma de estabelecimento de regras e limites para o teletrabalho:

> A negociação coletiva pode estabelecer os parâmetros quantitativos que sirvam para identificar o raio de ação do teletrabalho. Com efeito, à míngua de uma pauta legal para regulamentar as condições de trabalho, os deveres e obrigações, frente às peculiaridades existentes, a negociação coletiva pode e deve estabelecer as próprias e diferentes referências do teletrabalho. As conclusões da jurisprudência também exercem papel importante acerca do trabalho à distância, distinção entre habitualidade e ocasionalidade, critérios de identificação da subordinação jurídica, entre outros.[34]

Dado o exposto, é meritório a observação dos elementos do teletrabalho para que haja um conceito bem elaborado e fiel à realidade e às normas.

1.3. A Reforma Trabalhista no âmbito do teletrabalho

É mister salientar que a regulação do teletrabalho não estava contida originalmente no Projeto de Lei que deu origem à Reforma Trabalhista (PL nº 6.787/2016), como dispõe Fincato:

> Foi acrescido pela Comissão de Deputados que elaborou o PLC nº 38/2017, ora sancionado e às vésperas de entrar em vigor. Da análise do relatório da Comissão, verifica-se a atuação efetiva da SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades -, que manteve reunião com a Comissão Legislativa supra referida no interregno da tramitação e elaboração do texto da Reforma Trabalhista, muito possivelmente contribuindo para o teor dos artigos que adiante serão analisados. Seu conceito, no Brasil, foi firmado na legislação (art. 75-B da CLT) e reiterado no

[31] Ibid. p.45
[32] CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das leis do trabalho.25 ed. São Paulo:LTr, 2000,p. 1171
[33] 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. 138.
[34] Ibid. p. 757

> Capítulo II da MP nº 927/2020 (art. 4º § 1º), enquanto esta foi vigente[35].

Observando o capítulo de teletrabalho na CLT, muitos doutrinadores relatam a importância de adoção de princípios constitucionais na interpretação e na aplicação das normas trabalhistas para que sejam respeitados os direitos fundamentais de qualquer cidadão e trabalhador. Nesse sentido, Delgado dispõe:

> Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.(…) Estudar e compreender o Direito do Trabalho, contemporaneamente, é estudar e compreender, antes de tudo, o sentido da matriz constitucional de 1988, em particular o rol de seus princípios constitucionais do trabalho[36].

Dessa forma, pode se destacar o princípio constitucional da igualdade, já que o art. 6º, *caput*, da CLT, iguala o teletrabalhador àquele que trabalha no estabelecimento em direitos e obrigações e o seu parágrafo único iguala os comandos, controles e supervisões dos meios telemáticos aos meios pessoais:

> Art. 6° Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.(Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)
> Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)[37]

Por isso, é indispensável que o teletrabalhador não tenha nenhum prejuízo em relação àquele que trabalha no estabelecimento da empresa, por outro lado, como veremos existem dificuldades para a aplicação deste princípio constitucional.

Podemos ressaltar também o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, relacionando- se com o bem-estar do trabalhador, pois antes de ser empregado ele é um ser humano e deve ser respeitado a sua dignidade de maneira integral. A doutrina contemporânea nos ensina sobre o tema da seguinte forma, nas palavras de Barroso:

> O valor comunitário constitui o elemento social da dignidade humana, o indivíduo em relação ao grupo. Aqui, a dignidade é moldada pelos valores compartilhados pela comunidade, seus padrões civilizatórios, seu ideal de vida boa. O que está em questão não são escolhas individuais, mas responsabilidades e deveres a elas associados. A autonomia individual desfruta de grande importância, mas não é ilimitada, devendo ceder em certas circunstâncias. (…)[38]

---

[35] FINCATO, Denise. Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira,2019, p. 63
[36] Ibid. p.227
[37] BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 10.set.2021.
[38] BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

Ainda sobre princípios constitucionais, assim dispõe Scalzilli:

> Temos no Brasil o princípio constitucional da valorização do trabalho humano e da garantia da dignidade do trabalhador. O tratado de Versalhes estabeleceu, em seu artigo 427, o princípio fundamental segundo o qual o trabalho não há de ser considerado mercadoria ou artigo de comércio. Esse postulado foi incorporado posteriormente pela Organização Internacional do Trabalho, que o incluiu na chamada declaração da Filadélfia.[39]

Segundo o Manual de Teletrabalho do TST, o teletrabalho foi pela primeira vez convencionado em 2011, pela Lei nº 12.551, que alterou a redação do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir expressamente essa modalidade.[40]

Martín e Estrada discordam da convergência entre o trabalho em domicílio e o teletrabalho. Senão vejamos:

> Este artigo foi "atualizado" pela Lei nº 12.551/2011, sendo um dos primórdios de uma definição legal sobre teletrabalho, mas neste caso específico trata de um teletrabalho subordinado, porém, um trabalho realizado em domicílio não necessariamente tem que ser teletrabalho, então o trabalho em costura em domicílio é teletrabalho? Por isso, precisa haver cuidado em dizer que o artigo 6º da CLT é o conceito de teletrabalho, pois não é, salientando que só se fala de "meios telemáticos e informatizados" no parágrafo único[41].

Apesar da atualidade da discussão sobre o teletrabalho, constata-se traços desse debate nas reflexões sobre trabalho em domicílio. Este é realizado, segundo Delgado, *"pelas costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras, etc[42]"* que foi regulamentado na década de 1940, tratando-se do trabalho fora da empresa mas sem os recursos telemáticos, já que, nessa época, eram escassos. É possível ainda encontrar a definição de trabalho no domicílio no art 83 da atual CLT, que destaca que este é considerado "*como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere*"[43].

O trabalho em domicílio era regulamentado no antigo art. 6º da CLT ("*Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego*). Desde esse

---

[39] SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial \como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia,2020, p. 653
[40] Ibid. p. 10
[41] MARTÍN, Manuel; ESTRADA, Pino. O teletrabalho no âmbito da Reforma Trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados. São Paulo. 2020.p.11
[42] DELGADO, Maurício Godinho.Curso de Direito do Trabalho,2019.p.1069
[43] BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10.set.2021.

momento, há a discussão da subordinação no trabalho fora do ambiente do estabelecimento do empregado. Nesse sentido, cita Delgado:

> Dessa maneira, tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio teletrabalho, todos podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação — está especialmente em suas dimensões objetiva e estrutural —, ensejando, em seguida, o debate sobre a configuração ou não de sufi cientes e minuciosos controles de horários e de jornada. [44]

Nessa sequência, foi atualizada a CLT para tentar solucionar o problema da subordinação no art. 6º pela Lei nº 12.551/2011, que incorporou os preceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural implicitamente, ou seja, o artigo autoriza "*considerar subordinados profissionais que realizam trabalho a distância submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão.*"[45]

Ainda necessitando de novas alterações, à aprovação da Lei nº 13.467/17, intitulada como Reforma Trabalhista, apresentou nova normatização do teletrabalho com a inserção de um capítulo próprio para essa modalidade de relação empregatícia. As normas do novo capítulo serão a seguir analisadas:

> Art. 75-A. A prestação de serviço pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
> § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
>
> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.
>
> Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único. O empregado deverá

---

[44] DELGADO, Maurício Godinho.Curso de Direito do Trabalho,2019.p. 1069- 1070
[45] DELGADO, Mauricio Godinho.Curso de Direito do Trabalho,2019.p.1070

> assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O art. 75-A demonstra em linhas gerais que as normas mais importantes sobre o regime do teletrabalho estão neste capítulo da CLT (Capítulo II-A), mas desde a reforma trabalhista tem se questionado e debatido as lacunas deixadas pelo diploma legal.

Já o art. 75-B define, como já apontado no subcapítulo acima, a definição da modalidade laboral. Em seu parágrafo único, preceitua que mesmo que o teletrabalhador tenha que ir nas dependências do empregador para alguma atividade específica que exija a presença do teletrabalhador, não será descaracterizado o teletrabalho e nem mesmo interrompido. Todavia, deve se atentar à frequência que essas atividades acontecem, pois na definição do teletrabalho contém que o labor tem que ser, preponderantemente, ou seja, a maioria do tempo/dia fora das dependências do empregador.

É importante salientar que caso instituído o regime de teletrabalho e não haja obediência às normas do Capítulo II-A, trata-se de uma situação de fraude trabalhista, conforme enuncia o art. 9º da CLT. Sobre o tema Delgado e Delgado discorrem:

> Naturalmente que, sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tomar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. Contudo, trata-se de matéria eminentemente fático-probatória, em que tende a vigorar o império do caso concreto posto à análise.[46]

O art. 75-C discorre sobre a obrigatoriedade da prestação de serviços na modalidade de teletrabalho constar expressamente no contrato individual de trabalho, e também nele descrever as atividades exercidas na modalidade laboral. Já em seus parágrafos, ditam regras situacionais. O parágrafo primeiro explicita o procedimento da troca do trabalho presencial para o teletrabalho, para este há duas condições: primeiramente o acordo mútuo entre as partes e em segundo lugar a previsão e registro no aditivo contratual, um sucedido de outro. O segundo parágrafo dita a situação contrária do primeiro, ou seja, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, para isso são necessárias três condições: primeiramente, somente poderá ter a troca mediante autorização do empregador, segundamente, com o prazo de transição no mínimo de 15 dias, e por último, registro no aditivo contratual. A medida de registro, basicamente, é para que haja segurança jurídica para o empregado e o empregador, caso haja eventuais pleitos judiciais.

---

[46] 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.138

O art. 75- D dispõe sobre a responsabilidade das aquisições, manutenções e fornecimento, bem como o reembolso de despesas arcadas de equipamentos tecnológicos e a infraestrutura utilizada para exercer o trabalho no teletrabalho, como por exemplo, computadores e os acessórios envolvendo este, cadeira e mesa adequadas para ser respeitada a ergonomia das normas regulamentadoras, entre outros. O artigo menciona que essas disposições serão previstas no contrato escrito, ou seja, pode ser de responsabilidade do empregado ou do empregador. No caso de a responsabilidade dos equipamentos for do empregador, essas utilidades não integrarão a remuneração do empregado. Sobre o tema, existem artigos na CLT que protegem o trabalhador em relação ao fornecimento de equipamentos, como o art. 116 e 462 da CLT que dispõem:

> Art. 166 - **A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual** adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977). (grifo nosso)
>
> Art. 462 - **Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado**, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. (grifo nosso)

Com efeito, o art. 75- E estabelece a necessidade de instrução do empregador ao empregado sobre cuidados e alertas que se deve ter para as precauções para evitar acidentes e doenças do trabalho. Deste ponto também se extrai o alerta da necessidade de equipamentos adequados para o conforto no ambiente do trabalho, mesmo que ele esteja em casa. Para o registro desta instrução, deverá o teletrabalhador assinar termo de responsabilidade implicando a adoção das instruções providas pelo empregador. No que diz respeito à questão, Martín e Estrada[47] sustentam:

> Es[sic] necessário preparar o ambiente, sendo essencial para a produtividade, e isso inclui uma mesa, uma cadeira ergonômica e boa iluminação. É importante, ter um espaço dedicado ao trabalho.
> (..) A saúde no contexto trabalhista pode ensejar indenizações e até afastamentos, de modo que é um assunto a ser tratado com cuidado.[48]

Em síntese, constatamos que a normatização brasileira sobre o teletrabalho se ampliou com a reforma trabalhista, mas ainda há muitos pontos a serem mais bem esclarecidos e aperfeiçoados.

---

[47] MARTÍN, Manuel e ESTRADA, Pino. O teletrabalho no âmbito da Reforma Trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados. São Paulo. 2020.p.11

[48] Ibid, p.23-24

1.4. Histórico e desafios da pandemia de covid -19 no Brasil

Assim estabelecida a definição e a regulamentação do teletrabalho, devemos entender os desafios da ampliação do teletrabalho com a pandemia do covid-19. Trata-se de um período excepcional, nunca visto antes, em que uma pandemia se alastra por todo o mundo rapidamente e com muitas mortes. No Brasil, em 20 de março de 2020, foi declarada emergência em saúde pública de importância nacional e, em diferentes Estados, iniciou-se medidas restritivas para impedir a contaminação e disseminação do vírus. A respeito do tema narram Faria e Valverde:

> Tudo começa com a Portaria n. 1887, de 3 de fevereiro de 2020, a qual declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), estabelecendo o Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV). Conforme os casos de contaminação foram aumentando, o Poder Público passou a editar mais e mais normas.
> Até que, em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo n. 68, foi reconhecido para os fins do art. 65, da Lei Complementar nº 101/2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Foi um verdadeiro divisor de águas, pois o que se sucedeu foi o início da publicação de normas em diversos ramos do direito, criando regras transitórias, excetuando a normalidade.
> A lógica é simples: se as pessoas não estão podendo se deslocar, se o comércio foi fechado, se a aglomeração foi proibida, como dar continuidade às atividades empresariais? Como pagar salários? Como pagar as dívidas se as pessoas não recebem salários? Como as pessoas farão para pagar contas mensais (comida, gás, luz, telefone, creche, empregados domésticos, entre outras) se não receberem salários? Como ficam os autônomos que vendem nas aglomerações (feiras de comida, feiras de artesanato, ambulantes...)?[49]

O covid-19, doença causada pelo coronavírus, surgiu na China, na cidade de Wuhan e entendem os cientistas que a rota de contaminação foi através de consumo de animais não domesticados, hábito comum na China, como o morcego. Ao contrário de outras pandemias que ocorreram no mundo, como a Gripe Espanhola, o coronavírus teve uma característica de rápida proliferação, em consequência podendo levar à degradação do sistema único de saúde (SUS) ou o sistema de saúde de qualquer país. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) denominou a proliferação do Coronavírus como uma pandemia, com a indicação de contágio de mais de 118 mil pessoas em 114 países[50]. No Brasil, até aquela altura, já eram 52 casos confirmados da doença e hoje, 1º de setembro de 2021, já foram confirmados mais de 20 milhões de casos.[51]

Com um vírus novo "a todo vapor" se espalhando, desconhecido pelos cientistas até

---

[49] FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da COVID-19 (p. 223). Salvador: JusPodivm, 2020.

[50] Disponível em: https://saude.abril.com.br/medicina/oms-decreta-pandemia-do-novo-coronavirus-saiba-o-que-isso-significa/

[51] Disponivel em: https://covid.saude.gov.br/

então, onde até os modos de transmissão ainda não foram totalmente descobertos, se instaurou uma crise global. A única certeza que os cientistas tinham sobre o vírus era sua alta taxa de transmissibilidade pelo ar e, portanto, a melhor maneira de combater, até o desenvolvimento da vacina, foi o isolamento social, medida drástica, mas necessária, já que o uso de máscaras já não eram tão eficientes diante do pico de mortes e hospitalizações em todo o Brasil.

O isolamento social foi essencial para combater a pandemia, mas, com isso, também se fechavam comércios, empresas, escolas, entre outros, na medida mais restritiva, que era a chamada quarentena. O direito à vida e à saúde prevaleceram sob o direito à liberdade de ir e vir, respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual, da saúde coletiva sobre a lucratividade. Apesar disso, toda a situação acabou por desencadear uma crise econômica, com comércios e empresas com dificuldades em sua manutenção, com atenção para as pequenas e médias empresas. Isso foi acompanhado pela diminuição no quadro de empregados, gerando um alto índice de desempregos no Brasil e consequentemente o aumento de pessoas com fome no país. Estima-se o índice recorde de 14,7% de brasileiros desempregados na pandemia no primeiro trimestre de 2021 e 19 milhões de pessoas em 2020 em situação de fome[52]. Diante dessa situação, as instituições das diferentes esferas desenvolveram iniciativas e medidas com direções e orientações variadas para lidar com os efeitos da disseminação do covid-19.

Com isso, foi também estimulado a adoção do teletrabalho para a conservação de empregos, já que este custava menos para o empregador e evitava o contato pessoal para impedir contágios. Já os comerciantes adotaram ainda mais as vendas *online* e outros modos criativos de manter seu negócio funcionando e lucrando.

O Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME, de 27 de março de 2020, elencou uma série de medidas a serem adotadas no trabalho, "*como forma de prevenir/diminuir o contágio da COVID-19 e promover a adoção de medidas protetivas aos trabalhadores.*" E uma delas foi promover o teletrabalho ou o trabalho remoto. Evitar deslocamentos de viagens e reuniões presenciais, utilizando recurso de áudio e/ou videoconferência.[53]

A solução desse grande problema no mundo do trabalho deveria abranger um todo, e não

---

[52]Disponivel em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/27/desemprego-atinge-147percent-no-1o-trimestre-diz-ibge.ghtml

[53] BRASIL, Ministério da Economia. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria de Trabalho. Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME. Brasília, mar. 2020. Disponível em: https://www.sindusconpa.org.br/arquivos/File/1088-2020-ME.pdf . Acesso em: 20 ago. 2021.

deveria aprofundar a grande diferença na relação que temos entre empregador e empregado, pois para a solução real e justa se faz necessário considerar a assimetria entre sujeitos, considerando suas particularidades, e atuar para compensar tais diferenças. Martinez e Possídio discorrem das aflições trabalhistas perante a pandemia e o isolamento social adotado:

> E o que fazer com o coletivo de pessoas que lhes prestam serviços? Como manter a economia girando e, com isso, a capacidade financeira daqueles a quem a legislação atribui função? Os empresários veem-se premidos pelas novas forças externas que lhes impõem uma crise sem precedentes e, ainda, carregam o peso de sustentar os ônus que se suas atividades resultam, em especial o pagamento dos salários de seus empregados e os custos com empresas terceirizadas.[54]

As negociações coletivas seriam a esperança da resolução das questões da crise, com um diálogo para que ambas as partes venham sair menos prejudicadas e priorizando a saúde humana. O art 7°, inciso VI, da CF declara que a redução de salário só pode ocorrer em situações excepcionais e, por isso, a atuação do sindicato é essencial para que este garanta os direitos dos trabalhadores. A negociação coletiva dos trabalhadores acaba por diminuir a discrepância latente de poder e recursos entre empregador e trabalhadores. Nascimento relata sobre a Negociação Coletiva:

> Cumpre ainda (à negociação coletiva) uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social.[55]

A MP 927, hoje revogada, trouxe dispositivos que ajudaram no enfrentamento da crise instalada pela pandemia de covid-19. É possível constatar que as medidas adotadas não caberiam apenas às partes envolvidas na relação de trabalho, e sim também ao Estado, a quem tem o dever de garantir a ordem e o bem-estar social. Portanto, foi diante desse cenário que o Governo Federal adotou um pacote de medidas, incluindo a Medida Provisória de 927 que tratou do teletrabalho.[56]

> Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.
>
> § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.
>
> § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito

---

[54] Ibid, p.25
[55] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 37ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.
[56] Ibid, p.28

horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

Mesmo com a caducidade da MP 927 no dia 19 de julho de 2020, a pandemia de COVID 19 continua até hoje e muitos empregadores questionam a melhor maneira de gestão e saúde para seus empregados, já que, com a caducidade das disposições regulamentadoras provisórias do teletrabalho, surgem diversas lacunas a serem investigadas.

Diante das explicitações acima dispostas, podemos afirmar que há dois momentos a serem avaliados e discutidos no direito do trabalho de crise no contexto do teletrabalho: (i) o momento de vigência da MP 927 e (ii) o momento após a perda da validade da MP, mesmo considerando a vigência da CLT. No próximo capítulo, trataremos especificamente dos óbices e das responsabilidades dos empregadores perante os empregados nos dois momentos.

2. OS ÓBICES AOS EMPREGADORES NO TELETRABALHO

2.1 O teletrabalho e as responsabilidades dos empregadores

Considerando a reforma trabalhista, o teletrabalho foi tratado no Capítulo II-A da CLT, trazendo os direitos e deveres dos empregados e dos empregadores no teletrabalho, ainda que não muito definidos e muitas vezes abrindo espaço para negociação coletiva. Porém, considerando que antes não tinha uma regulamentação para esta modalidade laboral, *apenas a previsão de sua equiparação aos trabalhos prestados nas dependências do empregador (art. 6º da CLT)*[57], houve uma grande mudança na legislação no contexto das responsabilidades do empregador perante o empregado, mas ainda insuficientes para os anos atuais.

Ainda no direito de crise na esfera do direito do trabalho, com a repentina mudança, houve também acréscimos nessas responsabilidades, ainda que tímidos, com a Medida Provisória nº 927, observando-se também a ampliação e o aprofundamento do poder diretivo do empregador sobre o trabalhador.

Na regulamentação do teletrabalho efetivada pela MP 927 e pela CLT, podemos perceber quatro pontos importantes em relação à responsabilidade dos empregadores perante os empregados: (I) a prevalência do acordo individual escrito sobre convenções e acordos coletivos de trabalho, como dispõe o artigo 2º da Medida Provisória; (II) o reembolso, fornecimento ou comodato de despesas arcadas pelo empregado dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura que são necessários para o exercício da profissão, dispostos no artigo 4º, §§ 3º e 4º e seus incisos da MP combinado com o art 75-D da CLT; (III) descaracterização do tempo à disposição para fins de cômputo da jornada de trabalho, em que pese o uso de programas e aplicativos de comunicação da empresa pelo trabalhador para o trabalho e (IV) a aplicação do regime do teletrabalho para estagiários e aprendizes, no art 5º do MP.

O ponto mais controverso da medida emergencial é a prevalência do contrato individual sobre o coletivo (art. 2º da MP 927) que se refere ao poder de negociação apenas envolvendo empregado e empregador, tirando da relação os sindicatos:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art.

[57]Disponível em: https://chcadvocacia.adv.br/blog/teletrabalho-reforma-trabalhista/

> 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição[58] .

É importante salientar que o artigo citado vai em desencontro com a Constituição, já que o art. 8º, incisos III e VI, da CF, dispõe:

> É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> (...)
> III - a**o sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;**
> (...)
> VI - **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho[59];** (grifo nosso)

E ainda a própria OIT recomenda o diálogo entre todas as partes da relação de trabalho, inclusive os sindicatos dos trabalhadores, já que esses defendem a parte mais vulnerável da relação, sendo explicitado através da Recomendação nº 205[60]:

> "8. Os membros devem adotar uma abordagem gradual e multidimensional, implementando estratégias coerentes e abrangentes para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e construir resiliência, incluindo:
> [...]
> i) **promover o diálogo social e a negociação coletiva**;
> [...]
> 25. Os membros devem reconhecer o papel essencial das organizações de empregadores e trabalhadores na resposta às crises, levando em consideração a Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, 1948 (Nº 87), e a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (No. 98), e em particular:
> [...]
> c) **adotar medidas para os fins acima mencionados, por meio de negociações coletivas e outras formas de diálogo social."** (grifo nosso)

A questão não é pacífica entre doutrinadores e estudiosos do tema sobre a inconstitucionalidade do artigo 2º da MP 927, gerando diversos debates, tendo como

---

[58]BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15.set.2021.

[59]BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03.set. 2021.

[60] 61 "8. Los Miembros deberían adoptar un planteamiento gradual y multidimensional, poniendo en práctica estrategias coherentes y globales para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, que incluyan: [...] i) la promoción del diálogo social y la negociación colectiva; [...] 25. Los Miembros deberían reconocer la función esencial que incumbe a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las respuestas a las crisis, teniendo en cuenta el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y en particular: [...] c) adoptar medidas para los fines antes indicados a través de la negociación colectiva y de otras formas de diálogo social." OIT – Organización Internacional del Trabajo. R205 – Recomendación sobre el empleo y el trabajo decenta para la paz y la resiliência, 2017 (núm. 205). Tradução automática do Google Tradutor para português; idioma original: espanhol.

consequência o surgimento de Ações Diretas de Inconstitucionalidade -ADI's, como as ADI's 6.377, 6.346, 6.348, 6.342 e a 6.344. O relator de todas as ações foi o Ministro Marco Aurélio, ao qual negou todos os pedidos liminares.[61] Denota-se o padrão argumentativo no sentido de se tratar de um momento mundial e brasileiro excepcional, o qual permite tal imposição para, como argumenta também a própria Medida Provisória, não haja perda de empregos, destacando de igual maneira que a medida se trata de uma ocorrência passageira. No mesmo sentido, preceitua Bonfim:

> Defendemos que o conflito de normas é entre o caput do artigo 611-A da CLT e o artigo 2º da CLT e não entre o conteúdo da convenção ou do acordo coletivo e o conteúdo da MP 927/20. Partindo desta premissa e levando-se em conta que estamos vivenciando uma situação emergencial, de força maior, decorrente da pandemia do coronavírus e que o objetivo é a proteção das empresas e dos postos de trabalho, a regra de exceção prevalece e a interpretação do direito do trabalho deve ser analisada sob outra perspectiva. Assim, não mais prevalece, durante este período, o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, que deve ser mitigado. Da mesma forma, deve ser relativizado neste momento o princípio da primazia da norma coletiva e prestigiada a autonomia da vontade das partes comprovada pelo ajuste escrito entre patrão e empregado, salvo naquilo que pretender revogar direitos constitucionais ou ferir a Constituição ou em caso de comprovada coação.[62]

Todavia, discorda o Ministério Público do Trabalho (MPT), argumentando a favor da importância de se atentar ao ordenamento jurídico:

> [...] tem total sensibilidade com a situação gravíssima por que passa o Brasil - e boa parte do mundo - diante da pandemia de COVID-19. Contudo, entende que mesmo esse quadro excepcional não pode autorizar a inversão do ordenamento jurídico para que as negociações entre trabalhador e empregador estejam acima de normas coletivas e da própria lei.
> [...]
> Lei ou medida provisória, por conseguinte, não podem autorizar supressão de convenções ou acordos coletivos mediante ajustes individuais entre patrões e empregados, sob pena de inconstitucionalidade.[63]

Em uma abordagem crítica, Goldschmidt e Graminho discorrem sobre o perigo da flexibilização do direito dos trabalhadores:

> No entanto, tais medidas sofreram severas críticas, pois flexibilizam demasiadamente as normas trabalhistas, como por exemplo, a possibilidade de celebração de acordo individual escrito (preponderante sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais), com a finalidade de garantir o

---

[61]Revista Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/supremo-nove-adis-primeira-mp-trabalhista. Acesso em: 18.set.2021.

[62] CASSAR, Vólia Bonfim. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas Relações de emprego. 2020. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid19/ Acesso em: 10.set.2021.

[63] BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota técnica sobre a medida provisória nº 927/2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf. Acesso em: 06. ago. 2021.

> vínculo empregatício (art. 2º). Não há dúvida que medidas como essa se distanciam da essência do Direito do Trabalho, que é a proteção dos trabalhadores, pois os empregadores podem se prevalecer dessa prerrogativa e reduzir ou ainda suprimir direitos trabalhistas.[64]

Por isso, deve-se levar em conta o momento delicado com cautela, para que nenhuma das partes seja lesada, não havendo anulação ao direito do trabalhador, haja vista ter sido conquistado com esforço e suor, decorrentes de lutas coletivas com apoio e força dos sindicatos e dos trabalhadores. Observa- se que "*a divergência recaiu sobre a desconsideração das leis trabalhistas, mesmo em tempo de situação emergencial de saúde, já que o afastamento desse regime jurídico poderia enfraquecer os direitos do trabalhador*"[65].

No âmbito do teletrabalho, a Medida Provisória estabeleceu no art. 4º, *caput*, que ao alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, ou vice versa, dispensa-se o registro prévio no contrato individual de trabalho, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos regulamentando o assunto. Na forma prevista no art. 4º, parágrafo segundo, deve-se ter antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, para que seja efetivada a modificação acima narrada. Já em situação normal, ou seja, na CLT, a transição de regime de trabalho exige acordo entre empregados e empregadores e com prazo mínimo de 15 dias, com registro em aditivo contratual, como disposto no art. 75-C, parágrafo 2º, da CLT. Este dispositivo se fundamenta no direito potestativo do empregador, que dirige a prestação do trabalho[66], característica que se perpetua e se aprofunda pela maioria dos dispositivos da medida provisória.

Sobre os acordos individuais e coletivos durante a pandemia de covid-19, percebe -se que cresceram consideravelmente na vigência da MP 927.

> O crescimento da adoção da modalidade do home office pelas empresas é verificado na negociação coletiva, por meio da comparação entre o número de instrumentos coletivos (acordos ou convenções coletivas de trabalho) que mencionaram o home office em 2019 (pré-covid-19) e 2020 (em plena pandemia). Em 2019, apenas 1,2% das negociações faziam menção ao home

---

[64] GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian. O Direito à Desconexão e a Medida Provisória 927/2020. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12 67 Região. [S.l.], p. 01 – 03, abr. 2020. Disponível em: https://amatra12.org.br/o-direito-a-desconexao-e-a-medida-provisoria-927-2020/ Acesso em: 10. set.2021.

[65]CAMBI, Eduardo; PORTO, Letícia de Andrade. Covid-19: Proteção da Vida e da Economia sob a ótica dos direitos humanos. Revista dos Tribunais. vol. 1019. ano 109. p. 239-273. São Paulo: Ed. RT, setembro 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5796713/mod_resource/content/1/Covid-19%20-%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20vida%20e%20da%20economia%20sob%20a%20%C3%B3tica%20dos%20direitos%20humanos.pdf. Acesso em: 01.set.2021

[66] STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por COVID19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da Covid-19 (pp. 341 - 364). Salvador: JusPodivm, 2020, p. 356.

> office, enquanto em 2020 foram 13,7%.
> (...)
> Aproximadamente 38% das negociações sobre home office fazem referência às disposições contidas na MP 927.[67]

Um dos maiores debates tanto na MP 927, quanto na CLT, no contexto do teletrabalho é o fornecimento de equipamento ou infraestrutura. Não por coincidência, "a maior parte das cláusulas das negociações em 2020 tinha como principal objeto (...) a definição de normas relacionadas ao fornecimento de equipamento ou infraestrutura."[68]

2.1.1 A responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e infraestrutura no teletrabalho

A responsabilidade pelo fornecimento de equipamentos e infraestrutura no teletrabalho é um ponto polêmico, pois a CLT não dispõe de uma regra clara impondo a responsabilidade a uma parte, mas sim uma negociação entre as partes na relação de emprego. Assim dispõe a CLT:

> Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)
>
> Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.[69]

Observa-se que, de acordo com a CLT, as disposições sobre o assunto serão previstas em contrato escrito. Seguindo a mesma lógica, a MP 927 estabeleceu:

:

> Art. 4º, § 3º. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

---

[67] Nota técnica nº 255. 12 de abril de 2021 da DIEESE - Departamento Intersindical de Estatistica e estudos socioeconomicos - A negociação coletiva no home office

[68] Nota técnica nº 255. 12 de abril de 2021 da DIEESE - Departamento Intersindical de Estatistica e estudos socioeconomicos - A negociação coletiva no home office

[69] BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10.set.2021.

> § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:
>
> I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
>
> II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.[70]

Sturmer e Fincato explicitam que, na MP 927, se legisla mais sobre o fornecimento de equipamentos no teletrabalho, estabelecendo pontos importantes para o tema como o "direito-dever" de dispor, em caráter obrigatório, cláusulas sobre o tema no respectivo contrato. Destacam que, pela "lógica protetiva laboral" e o risco do negócio do empregador, se nada dispuser o contrato de trabalho sobre o tema *"em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador*"[71].

A lei e a medida provisória são omissas em exemplificar e esclarecer quais seriam a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem como os respectivos equipamentos tecnológicos. Pode-se entender que esses equipamentos se tratam de equipamentos telemáticos essenciais e indispensáveis para o exercício do trabalho, como computadores e celulares. Porém, segundo Sturmer e Fincato (2020), o legislador cita gastos que também podem ser arcados pelo empregador:

> Mas o legislador também cita as despesas eventualmente arcadas pelo empregado, apontando que poderão ser reembolsadas pelo empregador. Que despesas seriam estas? A doutrina costuma apontar, como mais comumente arguíveis, os acréscimos nos encargos domésticos ordinários a que o trabalhador remoto será submetido por passar a laborar desde sua casa. Cita-se como exemplo, elevações nas despesas de energia elétrica, no consumo de gás, na telefonia e no uso da internet. Como despesas extraordinárias, tem-se o custeio de passagens e hospedagens necessárias à participação do teletrabalhador em momentos laborais presenciais obrigatórios (reuniões, capacitações, integrações). Veja-se que também nesta hipótese deve a contratação ser suficiente e exauriente: para além de prever o máximo possível das despesas, também se deve estimar valores-teto e sistema de reembolso, se assim for o pacto entre as partes (pois, inclusive, se pode pactuar no sentido de que a empresa não as reembolsará)[72].

Com a omissão da lei e da MP sobre quais equipamentos devem ser pagos pelo

---

[70]BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15.set.2021.

[71] STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por COVID19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da Covid-19 (pp. 341 - 364). Salvador: JusPodivm, 2020

[72] Ibid,p. 11

empregado ou empregador, as negociações coletivas também divergem. Em estudo realizado por Soares, em pesquisa qualitativa no Sistema Mediador, foram selecionados 63 (sessenta e três) negociações coletivas para análise:

> Dentre os 63 instrumentos coletivos analisados em nossa pesquisa, 25 apresentaram ao menos uma cláusula referente ao tema do custeio de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. A se julgar pela análise desses 25 instrumentos coletivos, pode-se dizer que a adoção do trabalho remoto durante a pandemia envolveu situações diversas no que diz respeito ao financiamento de equipamentos e infraestrutura. Houve, primeiramente, as empresas que negociaram com seus empregados e assumiram todos os custos. Em nosso levantamento no Sistema Mediador encontramos treze instrumentos coletivos que definem que a empresa é responsável por arcar com os gastos referentes à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como por reembolsar os empregados que eventualmente arcarem com alguma despesa nesse sentido.28 Ficou especificado ainda que o custeio mencionado não integra a remuneração do empregado.
>
> Houve também as empresas que assumiram parte dos custos.29 A definição do que deve ou não ser custeado seguiu três padrões. O mais comum foi aquele no qual se convencionou que a empresa deve fornecer apenas o aparato tecnológico necessário para o empregado atuar de forma remota (ou que se responsabilizará pelo fornecimento e manutenção do computador), sem arcar com outros custos, como a compra de mobiliário, despesas com internet, eletricidade, telefonia etc. Em um segundo padrão, a empresa financia o aparato tecnológico e o acesso à internet, porém, cabe ao empregado arcar com outros gastos. Em um terceiro, fica determinado que a empresa deve pagar aos empregados em regime de home office uma ajuda de custo, com valor mínimo prefixado, para as despesas com infraestrutura e aquisição de equipamentos. Em todas as alternativas, os gastos não se caracterizaram como verba de natureza salarial.[73]

Certifica Delgado no mesmo sentido sobre a imprecisão da lei sobre os encargos do teletrabalho:

> Não obstante certa imprecisão da Lei, nesse tópico, o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador, ao invés de ao empregado. Isso é o que deflui do próprio conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato o art 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador "a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços". Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º ,caput, da mesma CLT, colocando sob o ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho.[74]

De fato, analisando o art. 2º, da CLT, onde se encontra a definição de empregador, é possível perceber que o risco do negócio quem assume é o empregador, ou seja, este assume

[73] SOARES, José Luiz. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 16. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

[74]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.23

todos os riscos positivos e negativos (lucros e prejuízos), não podendo o empregador transferir esses riscos para o empregado diante do previsto no próprio conceito do empregador.

Na MP 927, o art. 4º, § 4º, inciso I, estabelece que possa, no período excepcional de vigência da medida provisória, haver o fornecimento de equipamentos em regime de comodato naquelas hipóteses que o empregado não possuir, não se caracterizando verba de natureza salarial. Como corrobora Sturmer e Fincato:

> Examina-se o § 4º em conjunto com o § 3º, mas em partes. Neste dispositivo é aberta a hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o que, não raramente, é comum. Nesses casos, o empregador poderá (não deverá) fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como, poderá (não deverá) pagar os serviços de infraestrutura, tais como luz, internet, etc., não caracterizando tal pagamento, verba de natureza salarial, o que é lógico por se tratar de valores recebidos para o trabalho e não pelo trabalho.[75]

Na prática, a maioria dos brasileiros não viveu a experiência de ter os custos inerentes ao teletrabalho despendido pelo empregador, pelo menos no período de calamidade pública e vigência da MP 927. Com isso, Huws vislumbra aspectos do crescimento do teletrabalho:

> (...) No contexto do trabalho em casa, o trabalhador em casa fornece muitas das coisas normalmente fornecidas pelo empregador: o local de trabalho, de estoque, aquecimento, iluminação, seguros, tempo para entradas e saídas, gerenciamentos e monitoramento (na forma de autogerenciamento, preenchendo relatórios e planilhas de horários, etc.) bem como a exposição à vários riscos de saúde e de segurança.[76]

Por último, a Medida Provisória trata daquelas empresas que não têm como fornecer os meios telemáticos e o empregado também não possui os meios telemáticos para efetivo exercício do trabalho, no art. 4º, § 4º, inciso II, da MP 927.

> Pode ocorrer, contudo, de o empregador também não ter condições de oferecer equipamentos em regime de comodato aos seus empregados. Neste caso, mesmo não havendo como realizar as atividades necessárias, o período caracterizar-se-á como tempo à disposição do empregador. Não poderia ser diferente, já que o risco da atividade econômica é do empregador. Neste sentido, o art. 4º, da CLT, dispõe: "Considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."[77]

---

[75] STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por COVID19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da Covid-19 (pp. 341 - 364). Salvador: JusPodivm, 2020

[76] HUWS,Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho Virtual num mudo real. In: ANTUNES,Ricardo; BRAGA, Ruy (organizadores). Infoproletáriados - degradação real do trabalho virtual. 2 reimpressão. Saõ Paulo: Boitempo,2015. p. 55

[77] Ibid, p. 342

2.1.2 O direito à desconexão e o controle de jornada do teletrabalhador.

Em tempos de teletrabalho, é muito comum o excesso de trabalho, pois administra-se tarefas domésticas com as profissionais, gerando, pelo menos inicialmente, uma dificuldade de adaptação para equilibrar as tarefas. Um dos motivos que atrapalham a atividade laboral é a falta de controle de jornada do teletrabalhador, o qual, muitas vezes, é demandado fora do horário estipulado no contrato de trabalho. Carelli *et al* nesse sentido explanam que "*se por um lado o trabalho por via telemática poupa o tempo gasto com deslocamento, por outro pode fazer com que as pessoas fiquem mais tempo por conta do trabalho*."[78]

O legislador justifica a retirada do teletrabalhador do rol de controle de jornada de trabalho, disposto no art. 62, inciso III, da CLT, com a dificuldade na prática de fazer esse controle, já que trabalha-se à distância, sem supervisão presencial do empregador e de fácil fraude de controle. Porém, observa-se nos dias atuais que é possível considerar a tecnologia a favor das relações de trabalho neste ponto, evitando a sobrecarga e o adoecimento do teletrabalhador.

Ainda nesse ponto, alguns doutrinadores apontam que a anulação do controle de jornada do teletrabalhador "contradiz princípios constitucionais e normas trabalhistas, confere um tratamento desigual entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores e resulta numa ausência de controles efetivos sobre a jornada de teletrabalho."[79]. Sem o controle de jornada, não é possível desfrutar dos direitos descritos no art. 7º, incisos XIII e XVI, da CF, havendo dificuldades para os pleitos de indenização de horas extraordinárias. Ademais, debate-se sobre a consideração do direito à saúde, à segurança, à privacidade e ao direito ao lazer.

O direito à desconexão é o direito do trabalhador de se afastar completamente do ambiente de trabalho, assim, desfrutando do lazer e descanso[80]. Consequentemente, defendendo o direito à desconexão, sustenta-se também a saúde e a proteção do trabalhador, já que, uma vez que não há o controle de jornada de trabalho do empregado, não há o controle do

---

[78]CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini . A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 10 mar. 2021. Disponível em: https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96. Acesso em: 12.set.2021.

[79] SOARES, José Luiz. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 16. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

[80] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016

descanso do teletrabalhador.

Levando em conta o direito à desconexão, entende-se que há benefícios para todas as partes da relação de trabalho, já que cumprindo as horas de trabalho descritas no contrato de trabalho, o empregado fica mais disposto a realizar suas tarefas de trabalho e o empregador consequentemente mais satisfeito com o resultado. Nesse ponto, Goldschmidt e Graminho destacam outros pontos a serem levados em consideração:

> [...] o indivíduo que tem a prerrogativa de se desconectar das atividades laborais ao final da jornada, nos finais de semana e no período de férias, além de ter a sua vida privada preservada, possui mais potencial de saúde para usufruir dos momentos de lazer ao lado da família e amigos, bem como tempo para estudar e buscar o aperfeiçoamento profissional. Ou seja, além de ter preservada sua cidadania, desfruta de uma vida digna.[81]

A MP 927 inovou em comparação à CLT, descrevendo que o "tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo."[82]. Desse modo, a MP 927 buscou deslegitimar o direito à desconexão do teletrabalhador, possibilitando que o teletrabalhador continue conectado às redes telemáticas laborais, sem que isso seja contabilizado como tempo à disposição.

Neste diapasão, surgiram alguns projetos de lei para superar a lacuna na CLT sobre a falta de controle de jornada do teletrabalhador, como dispõe Soares[83]:

> Os PLs nº 3915/2020, nº 4816/2020, nº 4931/2020 e nº 5581/2020, por sua vez, visam obrigar o empregador a adotar códigos de conduta que favoreçam a desconexão laboral: mecanismos de etiqueta digital, conscientização da importância de se respeitar os limites da jornada de trabalho e capacitação para tanto. As medidas são justificadas pelo intuito de proteger os trabalhadores contra os efeitos deletérios para a saúde física e psicossocial resultantes da duração excessiva de jornada.

Há a interpretação de alguns doutrinadores, dentre eles Aquino e Pasqualeto, diante do art 62, II, da CLT, que sustenta a aplicabilidade do dispositivo apenas àqueles que têm o controle de jornada de trabalho impossível, ou seja, àqueles que tenham a disponibilidade,

---

[81] GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. *Desconexão: um direito fundamental do trabalhador.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, *passim.*

[82]BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15.set.2021.

[83] SOARES, José Luiz. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 16. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

ainda que em teletrabalho, de controle de jornada de trabalho por meios telemáticos e informatizados, não estão incluídos no preceito do art. 62, II, da CLT[84].

Portanto, constata-se que, como esclarece Feliciano, "*é obrigação do empregador assegurar aos seus empregados o direito à desconexão laboral, a bem da preservação de sua integridade física e psíquica; e é dever dos poderes constituídos promover políticas públicas que garantam e fomentem a fruição ótima desse direito*.[85]"

2.1.3 Questões de saúde do teletrabalhador

A saúde do teletrabalhador é um ponto importante na CLT, demarcando que possui valor constitucional. Em se tratando de teletrabalho e especificamente na pandemia de covid-19, é necessário ressaltar a saúde mental e também a difícil adaptação de ergonomia na residência do teletrabalhador.

A CLT, no seu art. 75- E, estabelece que no teletrabalho o empregador deve instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções, com o objetivo de evitar doenças e acidentes de trabalho, mas, na verdade, muitos empregados ignoram esse artigo. Além disso, mesmo com o dispositivo, há omissões que precisam ser regulamentadas. Assim demonstra Soares:

> O quanto que os direitos relacionados à saúde e à segurança do trabalho podem ser afetados pela ausência de controle sobre a jornada de trabalho realizada a distância? Como garantir a fiscalização do trabalho remoto e que sejam cumpridas as normas de saúde e segurança? Quais são, com efeito, os direitos e as obrigações que trazem o Art. 75-E, caput, da CLT, ao estabelecer que o empregador deve instruir os empregados quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho?

Como pode ser observado, a saúde do trabalhador está interligada a todos os pontos citados neste presente trabalho, ou seja, está relacionada aos óbices do empregador perante ao empregado no teletrabalho, como desenvolve também Carelli:

> Além disso, a realização do trabalho em casa também impacta a saúde dos(as) trabalhadores(as) em razão do isolamento social, o qual

---

[84] THOMAZ DE AQUINO. Gabriela Marcassa. PASQUALETO. Olivia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho: controle de jornada. Enunciado 2. Disponível em:http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp?ComissaoSel=6. Acesso em 15.set.2021

[85] FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma escolha de Sofia. Anamatra. 2020. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/30438-teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia. Acesso em: 15.set.2021.

> pode levar a transtornos psicossociais, assim como em razão da ergonomia do meio ambiente de trabalho, que pode ter como consequência "distúrbios músculo-esqueléticos"9 . É importante atentar também para as dificuldades trazidas por esse regime de trabalho, tal como a garantia de períodos mínimos de descanso, a ausência de remuneração de horas extras e a manutenção da saúde do meio ambiente de trabalho.[86]

Logo, é importante a orientação do empregador e o fornecimento de equipamentos adequados, obedecendo a NR 07[87], que se trata de norma regulamentadora de ergonomia no ambiente de trabalho, para que não haja acidentes e doenças ocupacionais no teletrabalho. Porém, como deve ser dada essa orientação do art. 75-E da CLT para que seja efetiva? Marques ressalta algumas sugestões:

> Para tanto, necessário que o empregador conheça o ambiente de trabalho onde serão prestadas as atividades, para que tome todas as medidas cumprindo o dever legal em orientar o trabalhador a evitar carregamento de pesos indevidos, estabelecer rotas e orientações para evitar quedas, bem como orientar a utulização de equipamentos e mobiliários, a fim de evitar a sobrecarga física e eclosão de acidentes de trabalho (lesões nas costas, ombros, etc.)[88]

Sobre a NR 07, Marques destaca os temas contidos nela para a proteção do empregado:

> Referente à NR 07, interessante observar os seguintes temas: segurança, conforto e desempenho eficiente;levantamento de pesos;mobiliários, condições ambientais e organização do trabalho; e análise ergonômica das condições de trabalho respeitando as condições técnicas seguras para mesas, cadeiras, equipamentos, a fim de evitar acidentes de trabalho[89].

---

[86] CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini . A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 10 mar. 2021. Disponível em: https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96. Acesso em: 12.set.2021.

[87] "*A norma regulamentadora foi originalmente editada pela Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978, sob o título "Exames Médicos", de maneira a regulamentar os artigos 168 e 169 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que alterou o Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da CLT.*

A NR-07 é caracterizada como Norma Geral pela Portaria SIT nº 787, de 28 de novembro de 2018, vez que regulamenta aspecto decorrente da relação jurídica prevista na Lei, qual seja, a saúde do trabalhador, sem estar condicionada a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicos específicos." Disponivel em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-7-nr-7. Acesso em 20.set. 2021

[88] MARQUES, Augusto Elias Teixeira.Acidente de trabalho típico em Home Office. In: Direito do Trabalho-Impactos da Pandemia, a reforma trabalhista e outras atualidades. Bianca Rosenthal; Marco Aurélio Serau Junior (coord). E-book. 2021, p.301

[89] MARQUES, Augusto Elias Teixeira.Acidente de trabalho típico em Home Office. In: Direito do Trabalho-Impactos da Pandemia, a reforma trabalhista e outras atualidades. Bianca Rosenthal; Marco Aurélio Serau Junior (coord). E-book. 2021, p.301

Importante salientar que o empregado deve assinar termo de responsabilidade, afirmando que seguirá as instruções do empregador, como dispõe o parágrafo único do art. 75-E da CLT, medida essa que busca garantir segurança jurídica ao empregador.

2.2 Análise de julgados relevantes sobre o tema

De acordo com o Pino Estrada[90], o primeiro julgado emblemático sobre teletrabalho foi efetivado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, o qual estabelece que a definição de teletrabalho em relação à subordinação é lícita presencialmente ou não, havendo relação de emprego nos termos do art. 3º da CLT.

No acórdão em questão, o teletrabalhador teve seu pedido procedente em 2 instâncias e após transitado em julgado:

> EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO - PROFESSOR - CURSOS À DISTÂNCIA. Como bem destacar sentença recorrida, o reclamante foi contratado intuitu personae para trabalhar no assessoramento dos cursos à distância. A intermitência invocada pela reclamada não descaracteriza o vínculo jurídico de emprego entre o professor e a instituição de ensino, por não ser imprescindível que o empregado compareça ao estabelecimento de ensino todos os dias, especialmente no presente caso concreto, por ter sido contratado o reclamante para trabalhar na execução do Projeto Pedagógico dos Cursos à Distância instituído pela Universidade reclamada, portanto só comparecendo às atividades presenciais com a frequência que lhe for determinada pelo empregador, o que não descaracteriza a "não-eventualidade" do vínculo jurídico contratual que preside o relacionamento jurídico entre as partes. **Em se tratando de ensino à distância não é imprescindível a presença física do empregado no estabelecimento de ensino diariamente para que haja a configuração da relação de emprego, como ocorre com o trabalho externo e com o teletrabalho**. Quem se insere num Projeto Pedagógico de Cursos à Distância, trabalha para o empregador em casa, participa de uma equipe de teletrabalho ou que seja contratado para trabalhar on line sozinho em casa, tem plenamente preenchido o requisito da não eventualidade necessária para a proclamação judicial da existência do vínculo jurídico de emprego. Os cursos à distância até podem ter curta duração, ser sequenciados ou ser descontinuados, o que depende exclusivamente do poder de comando empresário e não da vontade individual dos professores contratados. A atividade empresarial de educação superior adotada pela reclamada é permanente, como instituição de ensino superior privada - uma Universidade particular -, cuja característica de permanência fundamenta o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego, de molde a afastar a suposta eventualidade por ela invocada. (TRT-MG-RO (00423-2009-042-03-00-1). 3ª Turma.Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida) (grifo nosso).

A partir dessa jurisprudência, surgiram várias outras que evidenciaram e trouxeram certa segurança jurídica para o teletrabalho e os envolvidos na relação de emprego, explicitando a visão do judiciário perante temas controversos. A seguir serão apresentados

---

[90] ESTRADA, Manuel Martin Pino. Análise juslaboral do teletrabalho. Curitiba: Camões, 2008. p. 17

outros julgados de temas polêmicos no teletrabalho.

2.2.1 Julgados sobre o controle de jornada

Em recente decisão do TST, é possível perceber precedentes de maior proteção ao teletrabalhador em relação ao controle de jornada, já que é explicitada a interpretação da possibilidade do controle por meios telemáticos:

> Todavia - e a partir do expressamente estabelecido no inciso I do referido dispositivo legal -, o só fato de o empregado "desempenhar de atividade externa" não constitui óbice à garantia da justa remuneração pelo trabalho realizado fora dos limites da jornada legal. Isto é, mesmo que o labor seja prestado fora das dependências físicas da empresa, o enquadramento na exceção legal prevista no indigitado dispositivo celetista, norma que excepciona a regra geral que visa tutelar a saúde do empregado e que a ele impõe o pesado ônus de não ter limitação de jornada e de não ser remunerado pelas horas extras eventualmente prestadas, somente é possível quando efetiva e comprovada a impossibilidade de fixação de horário e do respectivo controle por parte do empregador.[91]

O brilhante acórdão do Ministro Maurício Godinho Delgado também exemplificou as diversas maneiras e possibilidades de controle de jornada, ressaltando a garantia fundamental do teletrabalhador:

> Há que se considerar para tanto que, nos dias atuais, além dos conhecidos meios indiretos e combinados de controle de jornada como roteiros pré-definidos, prazos, metas, pontos de encontro e, conforme o caso, tacógrafos, a impossibilidade de controle à distância do empregado via eletrônica, por meio de conexões pela internet, aparelhos móveis de telefonia celular, pagers, notebooks, tablets e de localizadores por satélite (GPS), torna-se hipótese cada vez mais rara de ocorrer e, por consequência, de difícil justificação por parte do empregador, titular do ônus desta prova. Não se pode olvidar que a existência de controle de jornada não só constitui a regra geral diante da exceção do art. 62, I, da CLT, como também a limitação de oito horas para o labor prestado diariamente configura garantia fundamental para o trabalhador na forma do art. 7º, XIII, da CF, ao qual se associam as demais normas regradoras da jornada de trabalho consistentes.[92]

Colaciono outros julgados do TST que mencionam a possibilidade do controle de jornada no teletrabalho:

> No teletrabalho é plenamente possível o controle de jornada, ainda mais se a reclamada dispõe de um sistema que necessariamente precisa ser acessado pela trabalhadora para a realização de suas atividades, sem o que, o seu trabalho não seria

---

[91] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº21585-70.2017.5.04.0004. Agravante: Anhanguera Educacional Participações S.A. Agravado: Marcelo de Oliveira da Silva. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília. 3ª Turma. Publicado em: 05/07/2021. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1242283988/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2158570 20175040004/inteiro-teor-1242284466. Acesso em: 20.set.2021.

[92] Agravo de Instrumento nº 21585-70.2017.5.04.0004 .Op cit.

> sequer viável[93].
>
> Nessa mesma esteira a doutrina de Gilberto Stürmer e Juliana Hörlle Pereira (Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013), ao defender a necessidade de se impedir que o trabalho nos moldes à distância" converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado ". Leciona a doutrina referida, ainda, que, reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, é incontornável a necessidade de se adequarem os meios (instrumentos e sistemas de controle de horários) ao fim (preservação da saúde física e psíquica), reforçando tal assertiva o entendimento de que o enquadramento do trabalhador na regra excepcional do art. 62, I, da CLT não pode ser presumido e exige cabal demonstração da inviabilidade da manutenção de controle de jornada.[94]

Em todos os julgados colacionados, percebe-se que para a caracterização do enquadramento da exceção do art 62 da CLT, não basta a ausência do controle de jornada, mas sim a impossibilidade deste[95], como explicita também a ementa:

> CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT. Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão. Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas. Recurso de revista conhecido e provido.[96]

Portanto, se for comprovada a possibilidade de controle de jornada no teletrabalho, através da tecnologia e meios de comunicação, o teletrabalhador fará jus a horas extras devidas, se essas forem realizadas. Como pode se observar também no seguinte julgado:

---

[93]BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 281-82.2018.5.09.0863. Agravante: Juliana Aparecida De Lima Santos.Agravado: Editora E Distribuidora Educacional S.A. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília. 4ª Turma. Publicado em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/886490571/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-28182201 85090863 . Acesso em 20.set.2021

[94] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 21049-87.2016.5.04.0103. Agravante: Puro Grão Indústria E Comércio De Arroz E Soja Ltda. Agravado: Carlos Alberto De Quadros Moreira. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília. 8ª Turma. Disponível em https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783903974/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-21049872 0165040103/inteiro-teor-783903994 . Acesso em 20.set.2021

[95]É devido o pagamento de horas extras ao teletrabalhador?.Corrêa Meyer e Nastromagario Advogados. 17.ago.2020. Disponível em:http://www.correameyer.com.br/2020/08/17/e-devido-o-pagamento-de-horas-extras-ao-teletrabalhador/. Acesso em: 30.set.2021.

[96] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 8872120145120038. Recorrente: ROGÉRIO ANTUNES DA SILVA. Recorrido:M. Dias Branco S.A. - Indústria e Comércio de Alimentos. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. 2ª Turma. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038/inteiro-teor-729426982?ref=juris-tabs. Acesso em 20. set.2021

> JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário, irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.** (TRT-15 – RO: 00104458420155150042, relator: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara, Data de Publicação: 21/5/19) (g.n)[97]

Dessa maneira, é importante salientar que esses julgados expressam o entendimento majoritário e que os acórdãos são condizentes com os direitos e as garantias fundamentais que constam na Constituição Brasileira em vigência.

2.2.2 Julgados sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos

Em outro julgado recente do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), tem-se a interpretação da necessidade de indenização pelo não fornecimento, de responsabilidade da empresa reclamada, de equipamentos utilizados para a eficiência no teletrabalho.

Trata-se de uma gerente de vendas em regime laboral de home office no qual a empresa não restitui valores de equipamentos que são essenciais para o trabalho. A 7ª Turma do TRT da 3ª Região, através do seu relator juiz Cléber Lúcio de Almeida, assim deliberou:

> No que diz respeito ao computador pessoal, telefone fixo, celular, internet e energia elétrica, as alegações defensivas tornam incontroversa a utilização em favor da reclamada, sem que houvesse ressarcimento. Logo, a autora faz jus à reparação, pois não é admissível que os custos operacionais do empreendimento sejam suportados pela empregada. No caso, a reclamada deixou de efetuar despesas com ferramentas e estrutura de trabalho, as quais são essenciais para a consecução dos objetivos econômicos que perseguia. Há, portanto, transferência de custos à parte hipossuficiente da relação empregatícia em flagrante violação ao disposto no art. 2º da CLT e ao princípio da vedação ao enriquecimento sem causa.
> É razoável crer que a reclamante e respectivos familiares também fizessem uso desses aparelhos para fins particulares. Contudo, essa circunstância não isenta a empresa do reembolso de tais despesas, autorizando somente a redução da participação que lhe

---

[97] BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. Recurso Ordinário nº 00104458420155150042. Recorrente: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados e outros. Recorrido: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados e outros. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara. Disponível em: https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104458420155150042-0010445-8420155150042/inteiro-teor-711852641. Acesso em 20.set. 2021

cabe. [98]

O julgado ratifica que o teletrabalhador é a parte vulnerável da relação de emprego e por isso não deve ser responsabilizado pelos custos do teletrabalho.

Ainda, no mesmo contexto, o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região (SP)[99], trata de ex- empregada que busca reintegração e indenização moral pela reclamada, mas o ponto a ser abordado aqui no presente trabalho é que a reclamante trabalhava como consultora de comunicação, em modalidade laboral de home office. Esta afirmou que diante do não fornecimento da mesa,cadeira e notebook, essenciais para o seu labor, pelo seu empregador, e pela não adequação ergométrica, que a autora alega ter solicitado uma análise ergonômica à empresa, passou a ter dores na coluna, que evoluíram para doença. Por fim, o tribunal, mesmo com perícia médica favorável à reclamante, constatou que *"não restou comprovado o devido fornecimento do mobiliário adequado a reduzir os riscos ergonômicos".*[100] E, no recurso ordinário patronal, o tribunal reconheceu que a reclamada colabora com o enfrentamento de acidentes de trabalho através de manuais sobre as condições ergométricas e políticas de reembolso de mobiliários pela empregadora.

Diante de tal decisão, Castilho e Silva, evidenciam a fragilidade do art 75- E da CLT:

> Em síntese, o caso nos fornece parâmetros argumentativos acerca da fragilidade da regulação celetista acerca do reembolso das despesas — principalmente daquelas relacionadas à saúde do trabalhador —, visto que a efetividade destas políticas está delegada às vias contratual e regulamentar do empregador.[101]

Nessa medida, para que haja mais fontes de estudos e análises sobre o teletrabalho, passaremos para a apreciação de um caso concreto de Acordo Coletivo de Trabalho do âmbito bancário que tem por objeto principal o teletrabalho. Este instrumento coletivo se dá por negociação coletiva e através da intervenção dos sindicatos para garantir o respeito aos direitos

---

[98]BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário no Processo nº 0010455-39.2017.5.03.0060 . Recorrente: Telma Lucia de Souza Magalhães. Recorrido: SS Comércio de Cosméticos e Produtos de Higiene Pessoal LTDA. Relator: Cleber Lúcio de Almeida. Julgado em: 08/02/2018. Publicado em: 19/02/2018. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010455-39.2017.5.03.0060/2. Acesso em: 21.set.2021.

[99] BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. RO 1001964- Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020 21826.2016.5.02.0242. 14 jun. 2018. Consulta processual. Disponível em:https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10019642620165020242. Acesso em: 20. set. 2021.

[100] CASTILHO, Giovanni Castiglioni, SILVA,Vítor Antônio Alvino (2020). A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região*, p. 9-10. Dísponivel em https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/386

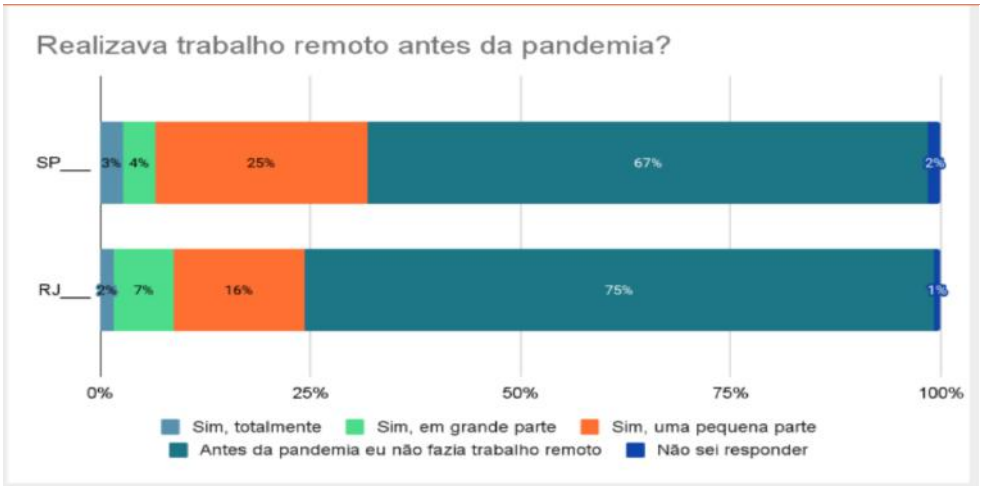
[101] Ibid, p.10

dos trabalhadores, conforme o disposto no art. 611, § 1º, da CLT.

3 - TELETRABALHO E ACORDOS COLETIVOS: UMA ANÁLISE DE CASO CONCRETO

3.1 Parâmetro geral da negociação coletiva e o seu papel na regulação do teletrabalho.

Foi explicitado nos capítulos anteriores que a negociação coletiva teve grande repercussão nas relações trabalhistas na pandemia do Covid-19 devido à grande urgência de regularizar o teletrabalho nas empresas. Como comprovado na pesquisa que, segundo a Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), Central Única dos Trabalhadores (CUT) SP e RJ e o Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro (AMORJ) com 573 empregados envolvendo os estados do Rio de Janeiro e São Paulo, demonstra que *"mais de ⅔ dos representantes do RJ e SP não faziam trabalho remoto antes da pandemia"*[102]. Como demonstra o gráfico:



E ainda, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, *"tem-se que 11% das pessoas ocupadas e não afastadas no país ao longo de 2020 estavam exercendo suas atividades de forma remota*[103]*"*

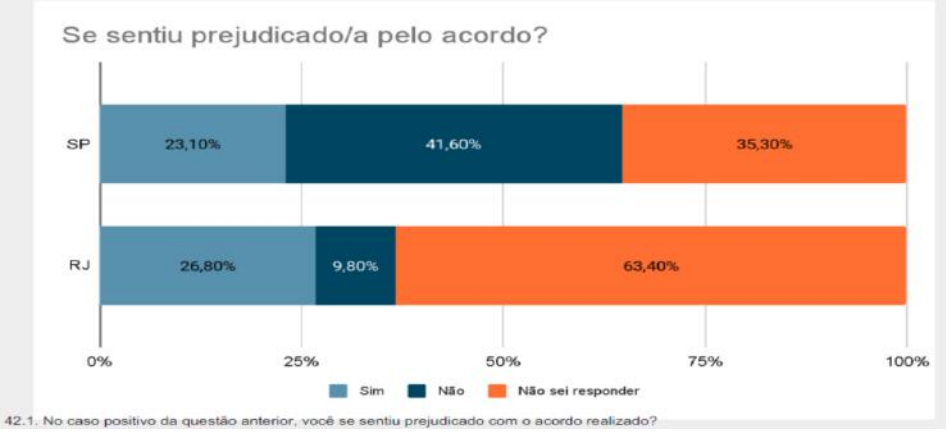
Apesar da maioria da população que exerce o seu trabalho de forma remota ter o ensino

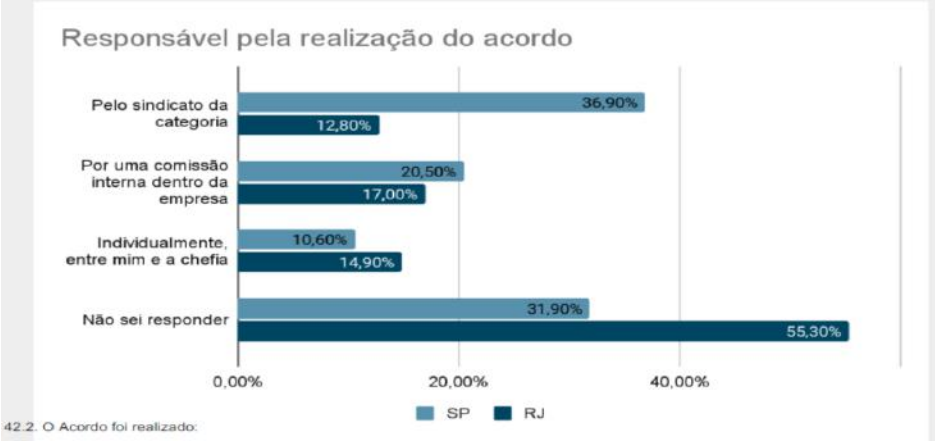
---

[102]ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ. Relatório da Pesquisa "Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19". 8 de julho de 2021. Disponível em: http://abettrabalho.org.br/?p=11256&preview_id=11256&preview_nonce=9ac808b2b3&preview=true. Acesso em: 25.set.2021.

[103]IPEA. Carta de Conjuntura. Brasília: IPEA, N. 52, 3T2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38517&Itemid=3. Acesso em: 19.set.2021.

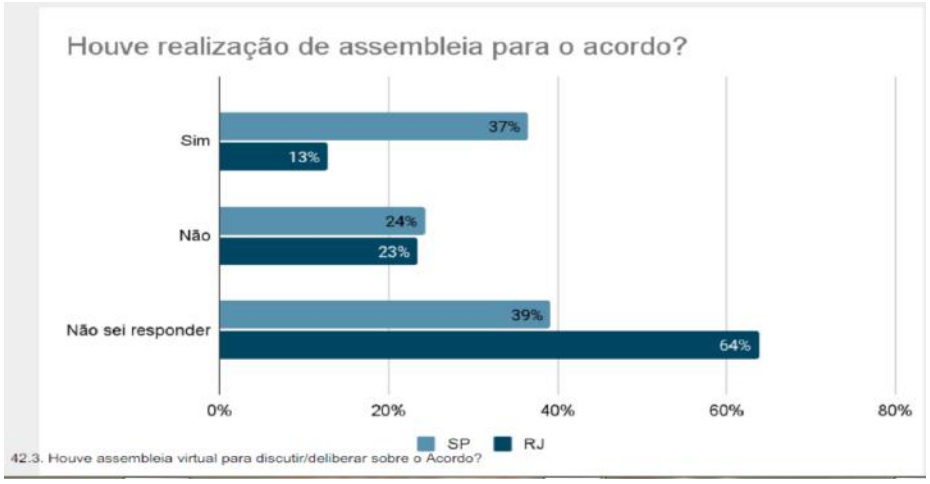
superior completo[104], diante dos dados da ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ, muitos demonstram não ter muita clareza sobre o que é a negociação coletiva e o acordo coletivo, já que grande parte dos entrevistados que declararam estar submetidos a acordo coletivo durante a pandemia de covid- 19, não souberam responder se foi benéfico ou maléfico o acordo coletivo para os trabalhadores, se foram firmados pelo sindicato ou pela empresa ou se houve assembleia para a celebração do instrumento [105], como demonstram os gráficos abaixo expostos:





[104]IPEA. Carta de Conjuntura. Brasília: IPEA, N. 52, 3T2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38517&Itemid=3. Acesso em: 19.set.2021.

[105] ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ. Relatório da Pesquisa "Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19". 8 de julho de 2021, p. 105-107.Disponível em: http://abettrabalho.org.br/?p=11256&preview_id=11256&preview_nonce=9ac808b2b3&preview=true. Acesso em: 25.set.2021.



Perante os dados aqui colocados, é importante conceituarmos a negociação coletiva e seu papel no teletrabalho no contexto da pandemia de Covid- 19.

A Carta Magna de 1988 trata das possibilidades de negociação coletiva no âmbito do trabalho em 6 (seis) dispositivos, sendo quatro deles insertos no art. 7º, e dois deles inseridos no art. 8º que trata dos direitos coletivos do trabalho[106]. Vejamos:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.
>
> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Ressalta-se que a Constituição dá grande respaldo à negociação coletiva na mesma intensidade que trata dos sindicatos,cuja principal tarefa é ser defensor dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, para que haja equidade nos acordos coletivos.

A negociação coletiva passa a ter respaldo jurídico quando ajustada entre empregados e empregadores no teletrabalho. A negociação coletiva era vista como forma de conquistar direitos e benefícios para além dos patamares mínimos contidos na Constituição e na legislação trabalhista, nos termos do art. 7º, caput, da CR/88. Esse era o entendimento preponderante da

---

[106] NETO, Bento Herculano Duarte. Procedimento negocial coletivo em tempos de coronavírus. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão (coord). Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

jurisprudência dos Tribunais Superiores. Contudo, esse entendimento foi sendo modificado e, cada vez mais, as negociações coletivas são tratadas como meio para a diminuição, flexibilização e precarização de direitos reconhecidos legalmente. Essa foi a posição da reforma trabalhista que buscou, por meio do art. 611-A, da CLT, e outros dispositivos, legitimar a predominância do negociado sobre o legislado, mesmo em prejuízo flagrante ao trabalhador, limitando a atuação inclusive da Justiça do Trabalho

Nesse sentido, segundo Santos, a reforma trabalhista inserindo esse artigo aumentou *"sobremaneira o papel e a missão das organizações sindicais, no cenário nacional, em um momento de fragilidade sindical, imposto pelo afastamento da contribuição sindical obrigatória."* [107]

E ainda, corrobora e adiciona Allan, Da Silva e Triani:

> Por trás das narrativas dos defensores da prevalência do negociado sobre o legislado, nos dois períodos, revela-se a racionalidade neoliberal, constatada nesta nova etapa do capitalismo, a exigir a desregulamentação do mercado de trabalho e o enfraquecimento das instituições do trabalho (sindicatos, Justiça do Trabalho etc.)[108].

Porém, segundo Aguiar, não há de se falar de preponderância de um sobre o outro, mas sim em proporcionalidade, onde se deve obedecer a Constituição Federal e a CLT nos seus limites. Para exemplificar, Aguiar diz que para o uso adequado da negociação coletiva, há uma bula (CLT e CF), na qual

> evidencia os riscos, as reações adversas, os efeitos colaterais possíveis ou esperados do mau uso desse medicamento, as informações sobre a dosagem (o porquê da celebração do acordo) e as competentes informações sobre a "superdosagem", ou seja, sobre o uso excessivo ou em altas doses desse tipo de escolha negocial[109]

Soares. em sua pesquisa realizada com instrumentos coletivos do Rio de Janeiro encontradas no Sistema Mediador entre os dias 11/03/2020 e 31/12/2020,indica uma característica importante, a vigência curta dos instrumentos coletivos:

---

[107] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva do Trabalho. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 162.

[108] ALLAN, Nasser Ahmad, DA SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho. TRIANI, Veronica de Araujo. Negociado Sobre o Legislado em dois Tempos: Análise dos Cenários Construídos em Torno do Projeto de Lei 5.483/2001 e da Lei 13.467/2017 In: Anais Do III Encontro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Jorge Luiz Souto Maior (coord.).2019. p.59

[109] AGUIAR, Antonio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. 2. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 152

> A maioria dos instrumentos coletivos têm um período de vigência relativamente curto: 31 deles (ou seja, 60%) possuem tempo de vigência de menos de seis meses (02 com dois meses, 17 com três meses, 07 com quatro meses, 04 com cinco meses e 01 com cinco meses e meio). O fato parece indicar que boa parte da contratação coletiva a respeito do trabalho remoto foi firmada de maneira emergencial e não como uma prática que remete a um planejamento de mais longo prazo. Frente às ameaças colocadas pela pandemia de Covid-19, buscou-se enfrentar as formalidades e consequências jurídicas relativas à transferência de uma miríade de pessoas do regime de trabalho presencial para o trabalho a partir de casa.[110]

Segundo Enrico Gragnoli:

> Equiparar um acordo sindical à lei não só está em contradição com o fato de que o primeiro é fruto da autonomia negocial (...) diferentemente da lei as normas contratuais não se vinculam a uma racionalidade do legislador isto é uma necessária coerência de cada preceito com o sistema. A lei é racional pela sua própria natureza, o mesmo não se pode dizer do negócio, fruto do livre encontro de vontades.[111]

Em se tratando de negociação coletiva na pandemia de Covid- 19, a OIT emitiu Nota Técnica Conjunta PGT/CONALIS nº 6, de 22.03.2020, recomendando a negociação tripartite, com participação do Estado. . Este *"não como interventor ou auxiliar no diálogo, mas sim como partícipe.[112]"* . Na nota técnica dispôs que o diálogo tripartite se daria em:

> matéria de condições de trabalho, emprego e ocupação, para o enfrentamento dos desafios socioeconômicos oriundos da pandemia da COVID-19, privilegiando se a negociação coletiva para as matérias constitucionalmente delegadas pela Constituição Federal de 1988 (artigo 7º) à autonomia privada coletiva (acordos e convenções coletivas), como possibilidade de redução do salário, (inciso VI); redução e compensação de jornada (inciso XIII); jornada em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV). [113]

Porém, diante da edição das Medidas Provisórias durante a pandemia de Coronavírus, observa-se que não houve esse diálogo com os trabalhadores, nem mesmo com os sindicatos que os representam. Segundo Mendes, as medidas tomadas pelo Presidente da República *"não apenas secundarizaram as entidades sindicais, senão que também solenemente desprezaram as comissões representativas de empregados."[114]*.

Nessa perspectiva, é importante diferenciarmos os tipos de negociação coletiva no

---

[110]SOARES, José Luiz. A Negociação Coletiva do Trabalho Remoto no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Estado do Rio de Janeiro .2021, p. 7. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

[111] GRAGNOLI, Enrico. Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi. Milano: Giuffrè, 2000, p.155.

[112]AGUIAR, Antonio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. 2. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 139

[113]NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 06/2020 – PGT/CONALIS. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-6-2020-conalis-mpt.pdf. Acesso em: 26.set.2021.

[114]MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e Pandemia: reflexões críticas. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão (coord). Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 521

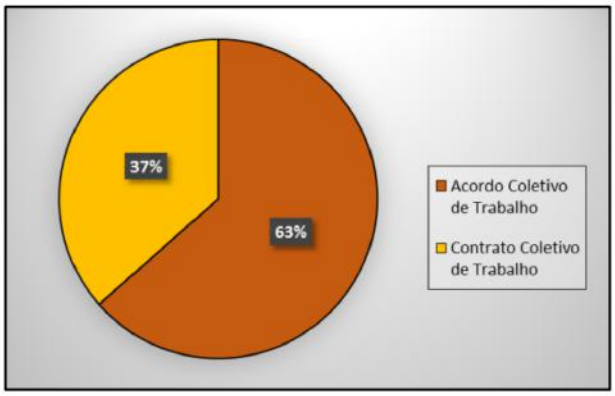
âmbito trabalhista: a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Delgado explicita a diferença deles de uma forma bem sucinta:

> A CCT tem em seus polos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica.
> O ACT, ao revés, tem em um de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo respectivo sindicato. As empresas, individualmente ou em grupo, podem subscrever, sozinhas, acordos coletivos com o correspondente sindicato representativo de seus empregados. A presença sindical somente é obrigatória quanto ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho.[115]

No contexto pandêmico, de acordo com a pesquisa de Soares já citada, a maioria dos instrumentos coletivos celebrados foram os acordos coletivos: ao todo 33, totalizando 63%. Já as convenções coletivas totalizaram 19%, perfazendo 37%, ressaltando que a pesquisa foi feita em meados de abril de 2021 . Como relata o gráfico a seguir:

GRÁFICO 1
Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipo de instrumento coletivo - RJ, 2020



O que essa maior porcentagem quer dizer? Segundo a pesquisa de Soares, "*a proporção expressa a tendência à descentralização e à fragmentação das negociações coletivas de trabalho, traço típico das configurações institucionais do trabalho no Brasil.*[116]" Ainda destaca-se que em comparação com os dados da Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, as convenções coletivas se revelam acima da média, "*pois de 2009 a 2019, apenas 16,7% dos instrumentos normativos registrados no Sistema*

[115] DELGADO, Mauricio Godinho.Curso de Direito do Trabalho.2019,p.1654
[116] SOARES, José Luiz. A Negociação Coletiva do Trabalho Remoto no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Estado do Rio de Janeiro .2021, p. 7. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

Mediador são convenções coletivas (que são de âmbito municipal ou superior), enquanto que 83,3% são acordos coletivos (que remetem ao âmbito das empresas).”[117]

Tamanho aumento na negociação coletiva se deve às lacunas da legislação regulamentadora do teletrabalho no Brasil e da urgência na intensificação dessa modalidade laboral, como já exposto. Diante disso, Soares exemplifica as consequências:

> As disputas jurídico-políticas em torno dessa modalidade de trabalho nunca foram tão intensas.Intensificaram-se as atividades legislativas com vistas a criar uma regulação mais específica para o trabalho remoto e o tema chegou com força nas mesas de negociação coletiva entre empregadores e empregados. [118]

Apesar do grande impacto do teletrabalho no contexto pandêmico, muitas empresas decidiram adotar esse regime laboral permanentemente, já que para o empregador se torna mais barato. Em termos de exemplificação, a DIEESE informa que a Petrobrás:

> *anunciou no final de agosto a aprovação de regras para a implantação de um modelo permanente de teletrabalho na empresa, voltado para funcionários do setor administrativo.* No dia 12 de setembro, os bancários do Bradesco aprovaram, em assembleia virtual, um acordo de teletrabalho para o período pós-pandemia.[119]

Portanto, percebe-se que o teletrabalho está a cada dia mais presente em nossas vidas e, em função disso, é importante a análise do caso concreto para melhor visualizarmos a prática das negociações coletivas sobre teletrabalho na pandemia no Brasil.

3.2 Análise de Caso Concreto: Acordo Coletivo de Trabalho do Banco Bradesco sobre Teletrabalho na pandemia

O acordo coletivo firmado entre o Banco Bradesco e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do ramo financeiro - CONTRAF, e vários organizações sindicais de todo o Brasil. é um bom exemplo de instrumento coletivo, no qual houve grande envolvimento e participação dos sindicatos profissionais. Observa-se uma boa resolução de lacunas da CLT que envolvem o teletrabalho e regras bem definidas, prevendo ajuda de custos para custos

---

[117]Dados da apresentação “Conjuntura das Negociações Coletivas”, realizada por Fernando Benfica (DIEESE), em Salvador, jan. 2020. Disponível em: https://aeel.amandy.com.br/. Acesso em: 2. set. 2021.

[118]SOARES, José Luiz. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 18. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

[119] Dados da apresentação “Conjuntura das Negociações Coletivas”, realizada por Fernando Benfica (DIEESE), em Salvador, jan. 2020. Disponível em: https://aeel.amandy.com.br/. Acesso em: 2. set. 2021.

adicionais do teletrabalho (internet, luz, etc.), o controle de jornada, o fornecimento de equipamentos, os treinamentos no regime de teletrabalho, a orientação para a saúde do teletrabalhador, o canal de apoio e o acompanhamento por grupo de trabalho (GT) para acompanhar a aplicação do acordo.[120]

O acordo coletivo foi celebrado em 14 de setembro de 2020, tendo vigência de 2 (dois) anos a partir do dia 15 de setembro de 2020, ou seja, o presente acordo analisado ainda está em vigor, de acordo com a cláusula 17 do ACT.

De acordo com o Sindicato dos Bancários de São Paulo, o acordo foi aprovado com 93,35% dos votos favoráveis e "*a votação foi realizada em assembleia virtual nos dias 11 e 12 de setembro - a votação começou às 16h de sexta-feira 11 e encerrou-se às 16h de sábado 12.*[121]" O acordo coletivo teve participação dos sindicatos bancários de todo o Brasil, consequentemente abrangendo as cláusulas do acordo a todos os empregados do Bradesco no Brasil.

Nesse montante, o acordo coletivo do Bradesco, na sua primeira cláusula e parágrafos, define o teletrabalho para que não haja dúvida sobre seu cabimento, apesar de acompanhar o regramento do capítulo II-A da CLT e o art. 62, I, da CLT.

> CLÁUSULA 1ª - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO Considera-se teletrabalho, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do banco, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).
> Parágrafo primeiro - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.
> Parágrafo segundo - Os empregados que exercem atividades de telemarketing ou teleatendimento também estão abrangidos pelas disposições desta norma coletiva, sem prejuízo da aplicação da Norma Regulamentadora nº 17.
> Parágrafo terceiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Na cláusula 2, o instrumento coletivo se preocupa no modo de formalização do teletrabalho. Como já disposto na presente monografia, é essencial que a empresa cumpra a norma do *caput* do art. 75-C da CLT. Um parágrafo que chama atenção é o terceiro da cláusula

---

[120]Bancários do Bradesco aprovam acordo de teletrabalho com 93,35% dos votos.Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. São Paulo. 12.set.2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/09/2020/bancarios-do-bradesco-aprovam-acordo-de-teletrabalho-com-9335-dos-voto. Acesso em: 16.set.2021.

[121] Bancários do Bradesco aprovam acordo de teletrabalho com 93,35% dos votos.Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região. São Paulo. 12.set.2020. Disponível em: https://spbancarios.com.br/09/2020/bancarios-do-bradesco-aprovam-acordo-de-teletrabalho-com-9335-dos-voto. Acesso em: 16.set.2021.

2 do acordo coletivo, o qual revela que caso o empregado mude para o regime laboral presencial, não serão arcadas nenhum custeio, nem mesmo o comparecimento às dependências do banco. A última parte se torna questionável, pois, no caso de exigência de comparecimento eventual nas dependências do banco, o que não descaracterizaria o teletrabalho, deve -se ser concedido o vale transporte, já que o art. 1º, da Lei nº 7.418/85, institui que o vale transporte tem função de cobrir despesas do "*deslocamento residência-trabalho e vice-versa.*[122]"

Segue o descrito na cláusula 2 do acordo coletivo do Bradesco:

> CLÁUSULA 2ª - DA FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho poderá ser formalizada por qualquer meio.
> Parágrafo primeiro - O banco poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja anuência escrita do empregado.
> Parágrafo segundo - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação do banco, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido de comunicação por escrito.
> Parágrafo terceiro - O banco não arcará com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências do banco.

Na cláusula 3, sobre o controle de jornada, se destacam os parágrafos 4 e 5, que visam a regulamentação do direito à desconexão do teletrabalhador, uma das lacunas da CLT e que prejudicam muito os trabalhadores. Esses parágrafos dão respaldo jurídico para recusar demandas de qualquer meio de comunicação do empregador no intervalo das refeições e no horário de descanso, respeitando assim os princípios constitucionais derivados da dignidade da pessoa humana (art. 3, inciso III da CF/88).

> CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso. Parágrafo primeiro - O disposto no caput se aplica ao empregado em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.
> Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.
> Parágrafo terceiro - O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.
> Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição

[122]BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm. Acesso em: 20.set. 2021

> e os períodos de descanso.
> Parágrafo quinto – O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

Por outro lado, os parágrafos 2 e 3 da cláusula 3 buscam descaracterizar o tempo à disposição dos trabalhadores bancários, pois flexibiliza a relação entre o uso de equipamentos tecnológico pelo empregado no teletrabalho e o tempo à disposição ao empregador. Verifica-se ainda tentativa de anular a possibilidade de controle de jornada para alguns trabalhadores, mesmo sob risco de dano existencial, o que ocasionaria uma abertura maior as possibilidades de aplicação das exceções provenientes do art. 62 da CLT..

Essa cláusula ainda expressa que há, hodiernamente, possibilidade das empresas controlarem a jornada do teletrabalhador com as diversas tecnologias e modos diferente de fazer esse controle, e, ainda, como visto no capítulo anterior, a jurisprudência corrobora com esse entendimento, concedendo os direitos dos teletrabalhadores, como as horas extraordinárias, mesmo com empresas alegando que não é possível o controle de jornada, quando na verdade, é plenamente possível.

As cláusulas 4 e 5 dispõem sobre a ajuda de custo para gastos adicionais do teletrabalho e o fornecimento dos equipamentos. Esse se trata do principal ponto abordado nos acordos coletivos em geral, já que o art. 75- D da CLT deixa este tema em aberto para o acordo entre empregador e empregado. Como corrobora Santos:

> Em relação à supremacia do negociado sobre o legislado no atinente ao teletrabalho, podemos aduzir sobre os custos de instalação, manutenção, suprimento e conservação dos instrumentos de telemática utilizados pelo empregado que, entendemos, não podem ser transferidos para o empregado, uma vez que tais encargos são de responsabilidade do empregador, consoante arts. 2º e 75-D da CLT.[123]

Neste diapasão, as cláusulas 4 e 5 obedecem ao entendimento doutrinário.

> CLÁUSULA 4ª– DA AJUDA DE CUSTO O banco concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de R$ 1.080,00 (um mil e oitenta reais) pago de uma única vez, no primeiro ano, no prazo de até 60 dias a contar da formalização do teletrabalho, se não conceder em comodato a cadeira e, no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) no ano subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.
> Parágrafo primeiro - Caso conceda em comodato a cadeira, a ajuda de custo será no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais), no primeiro ano e no subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

---

[123] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva do Trabalho. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.Pág 171.

> Parágrafo segundo - A ajuda de custo prevista no caput e no parágrafo primeiro não integrará a remuneração do empregado.
> Parágrafo terceiro - A ajuda de custo prevista nesta Cláusula será devida exclusivamente para o empregado em regime de teletrabalho em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal.
> Parágrafo quarto– A cadeira para utilização no exercício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17, independentemente da responsabilidade pela aquisição. O empregado é responsável pela sua guarda, conservação e, no caso de concessão em comodato, devolução.
>
> CLÁUSULA 5ª - DOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA O banco fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.
> Parágrafo único – O banco poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquela prevista na Cláusula 4ª, e que não integrará a remuneração do empregado.

A cláusula sexta demonstra a preocupação com a saúde do teletrabalhador, no âmbito do ambiente de trabalho, com o equilíbrio da vida pessoal/profissional, a saúde emocional e a ergonomia. Observa-se por maior respeito aos princípios constitucionais do bem estar do trabalhador, do direito à saúde e do direito ao lazer, conforme se demonstra na apresentação *ipsis litteris* abaixo colacionada:

> CLÁUSULA 6ª - DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES
> O banco promoverá orientação a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações: Ambiente de Trabalho 1.Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto. 2.Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário. Equilíbrio vida pessoal/profissional 3.Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir. 4.Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar. 5.Estabeleça uma rotina de exercícios físicos. 6.Mantenha-se hidratado. 7.Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.). Saúde emocional 8.Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música). 9.Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado. 10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação. Ergonomia 11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc. 12. Não trabalhe em sofás ou camas. 13. Mantenha seu posto de trabalho organizado. 14. Utilize equipamentos e acessórios adequados. 15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.). 16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia. 17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual. 18. Orientações sobre ergonomia: Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 20181. a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço; b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados; c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas; d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado; e. Manter o cotovelo junto ao corpo; f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril; g. Manter os pés apoiados no chão ou, quando

> recomendado, usar descanso para os pés; h. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra; i. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico; j. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e k. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros). Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado. Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes. Parágrafo terceiro – O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho. Parágrafo quarto – O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação. Parágrafo quinto - O banco promoverá orientação ao gestor do empregado em teletrabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

A cláusula, conforme demonstrado, objetiva alertar os empregadores sobre a devida orientação a seus empregados e aos trabalhadores para o seu devido cumprimento. Cabe destacar também a iniciativa de criação de um canal de comunicação no banco onde é possível os empregados e empregadores tirarem dúvidas sobre o assunto, como disposto no parágrafo primeiro da cláusula. Essas orientações e iniciativas acordadas propiciam o diálogo e evitam problemas futuros, o que se torna benéfico para todas as partes da relação do trabalho.

A cláusula 7 diz respeito à nova lei de proteção de dados, regulamentando a confidencialidade dos dados sensíveis do banco, de clientes e terceiros para evitar o vazamento de informações,

A cláusula oito expressa um dos requisitos essenciais para que exista a relação de emprego, a pessoalidade. A cláusula ressalta que o regime de teletrabalho será exercido prismado na pessoalidade do empregado, consubstanciando assim dois requisitos inerentes à relação de emprego, quais sejam, a subordinação do empregado às ordens do seu empregador, a pessoalidade pois consta de modo expresso tal requisito e por último pode ainda ser identificado a exigência obrigatória do empregado ser pessoa física, face ao próprio *animus* de proteção previstos no art. 3 da CLT.

A cláusula nove, na mesma visão da cláusula sexta, acerta na promoção do bem estar do teletrabalhador, onde regulamenta nos exatos termos: *"O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência*

doméstica.[124]*".*

Através de uma análise inicial a cláusula supra mencionada acaba por demonstrar uma certa discricionariedade do empregador para a concessão ou não da alteração do regime de trabalho, todavia, não se pode perder de vista que o art.9, parágrafo II da Lei 11.340/06, qual seja Lei Maria da Penha, em seu escopo elenca uma proteção obrigatória da mulher nos casos de violência doméstica com a possibilidade de se afastar do emprego, com o escopo de preservação de sua integridade física e psicológica pelo período de até 6 meses, sendo garantido o salário e as demais vantagens no período respectivo, inclusive as concedidas à categoria que pertencia na empresa durante ausência do posto de trabalho.

A doutrina de Bonini, Silva e Lavorenti[125] leciona que:

> Mesmo em face da Lei Maria da Penha, por ocasião do retorno da mulher devem ser asseguradas todas as vantagens concernentes ao período de seu afastamento, bem como não poderá haver prejuízo para o cálculo de férias e para fins de incidência do FGTS e Previdência Social – se é que se quer dar efetividade aos propósitos da lei, como reflexo do compromisso internacional.

Decota-se de tais entendimentos que mesmo sendo norma advinda de acordo coletivo, por ser parte especialmente vulnerável a trabalhadora vítima de violência doméstica possui dupla proteção, não necessariamente indicando que uma irá excluir a outra, pois de certo que ambas devem trabalhar em conjunto.

Por fim, as cláusulas 10 e 11 tratam do auxílio alimentação e refeição e o auxílio transporte, sendo as primeiras devidas caso se trate de regime laboral presencial, e o auxílio transporte que o banco deixará de conceder em vista do não deslocamento casa-trabalho. Regulamento esse observado nos julgados dos Tribunais Trabalhistas.

As últimas cláusulas tratam do acompanhamento do canal de acesso à orientação do empregado; o acompanhamento da aplicação da norma; a não abrangência do acordo coletivo citado aos empregados no teletrabalho no período Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), que estão abrangidos por Convenção Coletiva de Trabalho específica, visando o

---

[124] ACT Bradesco - Anexo I

[125] BONINI, Paulo Rogério; SILVA, José Geraldo da; LAVORENTI, Wilson. *Leis Penais Especiais Anotadas*. 12. ed. Campinas: Millennium, 2011, p.838.

acordo coletivo apresentado apenas para o período pós pandemia; a abrangência territorial e a adesão do acordo coletivo.

Sobre a vigência do ACT, alerta os sindicatos:

> Vale destacar que o acordo ainda não está valendo para os bancários em teletrabalho ou revezamento em virtude da pandemia. Ele só entrará em vigor após a consulta que o Bradesco realizará para avaliar o interesse dos bancários em aderir ou permanecer na modalidade remota de trabalho.[126]

E os sindicatos bqancários ainda relatam que atualmente,"*por conta dos quadros reduzidos nas agências devido à pandemia da Covid-19, vem colocando caixas e supervisores de serviços no regime home office*.[127]" Adotado pela ACT apresentada.

No que consta o ACT apresentado, podemos verificar alguns princípios atinentes à negociação coletiva, como por exemplo, nos dizeres de Delgado a criativa jurídica, que revela o poder de criar normas jurídicas, não sendo essas meras cláusulas contratuais, conjuntamente com as normas inseridas pelo Estado[128].

Nesse sentido, revela Silva, que "*as cláusulas negociais inscritas em instrumentos normativos (ACT ou CCT), produto da negociação coletiva, são revestidas de comandos gerais, abstratos e impessoais, produzindo efeitos ultra partes.[129]"*

Delgado, expõe alguns exemplos de como isso pode ser visto, como a validade de ajuda alimentação de caráter indenizatório da categoria bancária, que foi reconhecida pela OJ nº 123, SDI/TST, criada pela negociação coletiva e o abono estipulado em parcela única, com natureza indenizatória e extensão restrita a empregados em atividade, validada pela OJ nº 346, SDI - I TST[130]. Consoante o ACT analisado, podemos destacar como exemplo o valor da ajuda de custo e do fornecimento de equipamentos.

Da Silva, ainda explicita sobre o princípio da criatividade jurídica:

---

[126]Bancários do Bradesco aprovam acordo de teletrabalho. Sindicato dos Bancários e Financiários de Curitiba e Região. 17.set.2020. Disponível em: https://www.bancariosdecuritiba.org.br/Default/Noticia/39749/bancarios-do-bradesco-aprovam-acordo-de-teletrabalho. Acesso em: 21.set.2021.

[127]Bradesco tem que promover treinamentos para funcionários em home office. Sindicato dos Bancários de Niterói e Regiões. 06.abr.2021. Disponível em:https://www.bancariosnit.org.br/index.php/2020-03-23-18-01-37/bradesco/item/6554-bradesco-tem-que-promover-treinamentos-para-funcionarios-em-home-office. Acesso em: 21.set.2021

[128] Ibid...

[129] SILVA, Johnny Queiroz Fausto da. Negociação Coletiva no Supremo Tribunal Federal: a adesão institucional à racionalidade neoliberal. Monografia - Faculdade de Direito. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2020.

[130] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2019.

> Veja-se que se as verbas fossem instituídas pela vontade unilateral do empregador, estas teriam obrigatoriamente natureza salarial, uma vez que falece ao empregador determinar natureza jurídica de verba trabalhista. Por outro lado, se as verbas estivessem sido criadas por lei, não poderiam ter sua natureza jurídica alterada para indenizatória por meio de negociação coletiva, pois existem limites ao poder social exercido, os quais são encontrados na imperatividade superior da própria normatividade estatal[131]

O princípio da Adequação Setorial Negociada, tem por definição as possibilidades e as limitações das negociações coletivas, ou seja, *"harmonização entre as normas jurídicas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.[132]"* Fica a pergunta para a reflexão: Qual é o limite de contraposição das normas advindas das negociações coletivas perante as normas estatais existentes ?

Para Godinho, as normas juscoletivas podem ultrapassar as normas estatais com 2 critérios:

> 1. Quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável e 2. quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).[133]

O primeiro se baseia na ideia de que as *"normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.",*

O segundo critério o autor explicita que o princípio da indisponibilidade de direitos pode ser atingido, porém apenas poderá ser atingidas parcelas de indisponibilidade relativa. Como por exemplo, o autor cita a modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.,jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial:art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88

A jurisprudência trabalhista busca decisões na qual o princípio da adequação setorial negociada seja muito claro e objetivo estando. Portanto, estando a parcela assegurada pelas

---

[131] Ibid, p.61.
[132] Ibid, p. 1576
[133] Ibid, p. 1680

norma estatais, como por exemplo a Constituição, as leis e os Tratados e Convenções Internacionais ratificados os instrumentos contratuais prevalecem, *"sem possibilidade jurídica de supressão ou restrição pela negociação coletiva trabalhista — salvo se a própria regra heterônoma estatal abrir espaço à interveniência da norma coletiva negociada"*[134].

Portanto, em linhas gerais e em consideração a ACT do Banco do Bradesco, revela-se que mesmo as cláusulas do ACT terem status de norma jurídica, terá que se levar em consideração a harmonização com as normas jurídicas estatais e o princípio da indisponibilidade de direitos para a efetiva validade, no qual foi alcançado.

Se faz possível concluir assim que, através de instrumento coletivo, foram construídas maiores responsabilidades ao empregador em relação ao teletrabalho, principalmente em relação ao controle de jornada e ao fornecimento de equipamentos, havendo também avanços em relação à responsabilidade do empregador sobre a saúde do teletrabalhador. Ou seja, neste ACT, houve definição explícita sobre as responsabilidades do empregador no teletrabalho, aumentando o escopo constante na legislação. Contudo, há também concessões recíprocas que acabam deixando o trabalhador à mercê do poder diretivo do empregador, o qual pode alterar o regime de trabalho sem muitas formalidades e a qualquer tempo.

---

[134] Ibid, p.1579.

CONCLUSÃO

A presente monografia buscou perquirir sobre as responsabilidades do empregador no teletrabalho. Para isso, no primeiro capítulo analisou-se como o conceito de teletrabalho foi mudando desde o seu surgimento e conforme o desenvolvimento de tecnologias, por isso é necessária a mudança da legislação para que fosse abrangido todos os direitos dos teletrabalhadores.

De vital importância ainda a compreensão adequada sobre as novas modalidades de trabalhos, tais como o trabalho externo, o home office, o teletrabalho parcial e o integral, notando-se a imprescindibilidade de um conceito bem elaborado, fiel à realidade e às normas, para que não haja confusão entre as modalidades laborais. Observa-se que a normatização do teletrabalho, bem como as modalidades laborais correlatas, foi ampliada com a reforma trabalhista, mas ainda com muitos pontos a serem esclarecidos e otimizados.

Ainda pode se destacar que diante da pandemia de Covid- 19 e com a promulgação da MP 927, em consequência da medida de urgência de isolamento social, demonstra-se que os teletrabalhadores ainda ficam vulneráveis e os teletrabalhadores ainda à deriva do empregador antes e depois da caducidade das disposições regulamentadoras provisórias do teletrabalho, em 19 de julho de 2020.

No segundo capítulo, no que concerne às responsabilidades dos empregadores perante aos empregados, há de se destacar o direito à desconexão e o direito à saúde do teletrabalhador, pois estes envolvem todos os outros direitos citados. Para haver o direito à desconexão, é importante que haja o controle de jornada e, para que haja a saúde do trabalhador, é importante que haja o fornecimento de equipamentos adequados tão qual a orientação do seu uso, para evitar acidentes e doenças profissionais. No fim, todos os direitos estão interligados e, para que uma dessas responsabilidades funcione, devem ser respeitados todos os direitos fundamentais do trabalho.

No contexto de pandemia de Covid -19,a questão da saúde do teletrabalhador deve ser, ainda mais, ressaltada, tendo em vista a consequente tensão causada por toda a situação social, política e econômica vivenciada, podendo ser desenvolvidas doenças psicológicas tão graves quanto doenças físicas. Para isso, é importante um bom suporte de orientação, e acompanhamento efetivo aos trabalhadores.

Em relação à MP nº 927,promulgada pelo Presidente da República, mais uma vez observa-se apenas o diálogo com o empregador, quando a OIT recomenda o diálogo tripartite, ou seja, diálogo entre Estado, empregado e empregador. Observa-se esse ponto quando a MP trata mais de negociação individual do que a coletiva, retirando assim à participação dos sindicatos, tornando mais frágil a classe trabalhadora.

Na análise jurisprudencial, observa-se na maioria dos julgados o respeito da vulnerabilidade do teletrabalhador, contudo há também explícito a fragilidade da normatização do teletrabalho na CLT. Na análise das pesquisas qualitativas sobre o tema, é possível destacar as grandes modificações que a pandemia trouxe no regime de teletrabalho, com as crescentes negociações coletivas, havendo ainda grande desconhecimento dos empregados perante a essas negociações.

No terceiro capítulo, o Acordo Coletivo de Trabalho, entabulado pelo Sindicato dos Bancários e pelo banco Bradesco apresenta grandes caminhos e possibilidades para as lacunas da CLT, os quais devem ser aprimorados e debatidos coletivamente para seguir avançando na efetividade e na ampliação dos direitos para os teletrabalhadores. Espera-se que os problemas apresentados se resolvam para que os direitos dos trabalhadores venham ser plenamente atendidos, devendo as empresas se responsabilizarem por suas obrigações

Diante de todo o exposto, é possível perceber que há muito a ser feito para que as lacunas da CLT sejam solucionadas, pois isso depende de uma grande movimentação dos legisladores, empresários e sindicatos. O primeiro segmento para que haja interesse e compromisso em levar em consideração as questões de ambas as partes da relação laboral, não só as do empregador, considerando a vulnerabilidade dos trabalhadores e a assimetria, em termos de recursos sócio-políticos e econômicos, entre os empresários e os trabalhadores. Em relação ao segundo sujeito, trata-se da necessidade de uma mudança do pensamento neoliberal, de tirar o lucro independente das consequências, mesmo que para isso passe por cima do trabalhador, exaurindo sua existência e decaindo a sua qualidade de vida.. Por último, os sindicatos precisam, apesar de toda tentativa de extinção dos sindicatos, inclusive com a reforma trabalhista, se reinventar para garantir os direitos dos seus representados.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. 2. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018, p. 152

ALLAN, Nasser Ahmad, DA SILVA, Sayonara Grillo Leonardo Coutinho. TRIANI, Veronica de Araujo. Negociado Sobre o Legislado em dois Tempos: Análise dos Cenários Construídos em Torno do Projeto de Lei 5.483/2001 e da Lei 13.467/2017 In: Anais Do III Encontro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Jorge Luiz Souto Maior (coord.).2019. p.59

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; JATOBÁ, Jorge. A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada –IPEA. Ago. 1993. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2774/1/td_0312.pdf. Acesso em: 02.set.2021.

AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olivia de Quintana Figueiredo. Teletrabalho: controle de jornada. Enunciado 2. Disponível em:http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp?ComissaoSel=6. Acesso em: 19. set.2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. Ed. São Paulo, LTr,2016, p.213.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BONINI, Paulo Rogério; SILVA, José Geraldo da; LAVORENTI, Wilson. *Leis Penais Especiais Anotadas.* 12. ed. Campinas: Millennium, 2011.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.html. Acesso em: 05.ago.2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 10.set.2021.

BRASIL, Ministério da Economia. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) da Secretaria de Trabalho. Ofício Circular SEI nº 1.088/2020/ME. Brasília, mar. 2020. Disponível em: https://www.sindusconpa.org.br/arquivos/File/1088-2020-ME.pdf . Acesso em: 20 ago. 2021.

BRASIL. Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15.set.2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03.set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota técnica sobre a medida provisória nº 927/2020. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_52-2f020_gerado-em-28-03-2020-23h28min39s-pdf-pdf-1.pdf. Acesso em: 06. ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm. Acesso em: 20.set. 2021

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho Da 2ª Região. RO 1001964- Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 1, 2020 21826.2016.5.02.0242. 14 jun. 2018. Consulta processual. Disponível em:https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10019642620165020242. Acesso em: 20. set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Recurso Ordinário no Processo nº 0010455-39.2017.5.03.0060 . Recorrente: Telma Lucia de Souza Magalhães. Recorrido: SS Comércio de Cosméticos e Produtos de Higiene Pessoal LTDA. Relator: Cleber Lúcio de Almeida. Julgado em: 08/02/2018. Publicado em: 19/02/2018. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010455-39.2017.5.03.0060/2. Acesso em: 21.set.2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região. Recurso Ordinário nº 00104458420155150042. Recorrente: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados e outros.

Recorrido: J. Bueno e Mandaliti Sociedade de Advogados e outros. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna, 6ª Câmara. Disponível em: https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/711852634/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1044584201551 50042-0010445-8420155150042/inteiro-teor-711852641. Acesso em 20.set. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 21049-87.2016.5.04.0103. Agravante: Puro Grão Indústria E Comércio De Arroz E Soja Ltda. Agravado: Carlos Alberto De Quadros Moreira. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília. 8ª Turma. Disponível em https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783903974/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-210498720165040103/inteiro-teor-783903994 . Acesso em 20.set.2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 21585-70.2017.5.04.0004. Agravante: Anhanguera Educacional Participações S.A. Agravado: Marcelo de Oliveira da Silva. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília. 3ª Turma. Publicado em: 05/07/2021. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1242283988/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-215857020175040004/inteiro-teor-1242284466. Acesso em: 20.set.2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 281-82.2018.5.09.0863. Agravante: Juliana Aparecida De Lima Santos.Agravado: Editora E Distribuidora Educacional S.A. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília. 4ª Turma. Publicado em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/886490571/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2818220185090863 . Acesso em 20.set.2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 8872120145120038. Recorrente: ROGÉRIO ANTUNES DA SILVA. Recorrido:M. Dias Branco S.A. - Indústria e Comércio de Alimentos. Relatora: Delaíde Miranda Arantes. 2ª Turma. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038 /inteiro-teor-729426982?ref=juris-tabs. Acesso em 20. set.2021

BRETON, Thierry. Le télétravail em France. Rapport au Ministre de I'Inteireur de I'Aménagemente du Territoire ET au Ministre dês Entreprise, Paris:La Documentation Française,1994. Disponível em: https://www.persee.fr/docAsPDF/forem_0759-6340_1994_num_48_1_2538_t1_0089_0000_12.pdf Acesso em 01.set.2021

CAMBI, Eduardo; PORTO, Letícia de Andrade. Covid-19: Proteção da Vida e da Economia sob a ótica dos direitos humanos. Revista dos Tribunais. vol. 1019. ano 109. p. 239-273. São Paulo: Ed. RT, setembro 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5796713/mod_resource/content/1/Covid-19%20-%20prote%C3%A7%C3%A3o%20da%20vida%20e%20da%20economia%20sob%20a%20%C3%B3tica%20dos%20direitos%20humanos.pdf. Acesso em: 01.set.2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; SILVA, Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da; DOMINGUES, Carlos Arthur Giannini . A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 4, 10 mar. 2021. Disponível em: https://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/96. Acesso em: 12.set.2021.

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das leis do trabalho.25 ed. São Paulo:LTr, 2000,p. 1171

CASSAR, Vólia Bonfim. Breves Comentários à MP 927/20 e aos Impactos do Covid-19 nas Relações de emprego. 2020. Disponível em: http://genjuridico.com.br/2020/03/25/mp-927-impactos-do-covid19. Acesso em: 10.set.2021.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni, SILVA,Vítor Antônio Alvino (2020). A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região*, p. 9-10. Dísponivel em https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/386

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2018.

_____.Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr. 2019.

ESTRADA, Manuel Martin Pino. Análise juslaboral do teletrabalho. Curitiba: Camões, 2008. p. 17.

FARIA, Carolina Tupinambá; VALVERDE, Marina Novellino. Um Novo Normal para o Direito do Trabalho. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da COVID-19 (p. 223). Salvador: JusPodivm, 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma escolha de Sofia. Anamatra. 2020. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/30438-teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia. Acesso em: 15.set.2021.

FERNÁNDEZ, Ricardo Escudero. Teletrabajo, in Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo,1999, p. 764-770.

FILHO, Georgenor de Souza Franco. Globalização e desemprego:mudanças nas relações de trabalho. São Paulo, LTr. 1998,p.100.

FILHO, Rodolfo Pamplona; FERNANDEZ, Leandro. Panorama das Alterações Trabalhistas durante a Pandemia da COVID-19. In BELMONTE, Alexandre Agra;MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da COVID-19 (pp. 773-782). Salvador: JusPodivm, 2020.

FINCATO, Denise. A Regulamentação do Teletrabalho no Brasil: Indicações para uma contratação minimamente segura,2016. p.368.

_____.Teletrabalho na Reforma Trabalhista Brasileira,2019, p. 63.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir: nascimento da prisão. Tradução: Raquel Ramalhete. Petrópolis.Vozes.1987, p.224.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian. O Direito à Desconexão e a Medida Provisória 927/2020. Associação dos Magistrados do Trabalho da 12 67 Região. [S.l.], p. 01 – 03, abr. 2020. Disponível em: https://amatra12.org.br/o-direito-a-desconexao-e-a-medida-provisoria-927-2020/ Acesso em: 10. set.2021.

GRAGNOLI, Enrico. Profili dell'interpretazione dei contratti collettivi. Milano: Giuffrè, 2000, p.155.

HUWS,Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho Virtual num mudo real. In: ANTUNES,Ricardo; BRAGA, Ruy (organizadores). Infoproletáriados - degradação real do trabalho virtual. 2 reimpressão. Saõ Paulo: Boitempo,2015. p. 55

MARQUES, Augusto Elias Teixeira.Acidente de trabalho típico em Home Office. In: Direito do Trabalho- Impactos da Pandemia, a reforma trabalhista e outras atualidades. Bianca Rosenthal; Marco Aurélio Serau Junior (coord). E-book. 2021, p.301

MARTÍN, Manuel; ESTRADA, Pino. O teletrabalho no âmbito da Reforma Trabalhista e da Lei Geral de Proteção de Dados. São Paulo. 2020.p.11.

MARX, Leo. Does Improved Technology Mean Progress? Disponível em: http://w3.salemstate.edu/~cmauriello/Course%20Development/IDS271%20Readings/Marx-Doegs%20Improved%20Technology%20Mean%20Progress.pdf . Acesso em: 20. Ago. 2021.

MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e Pandemia: reflexões críticas. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão (coord). Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 521

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho. 37ª. ed. São Paulo: LTr, 2012.

NILES, Jack. Fazendo do Teletrabalho uma Realidade. São Paulo: Futura, 1997.

NETO, Bento Herculano Duarte. Procedimento negocial coletivo em tempos de coronavírus. In: O Direito do Trabalho na crise da COVID-19. Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão (coord).Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

PESSOA, André; MIZIARA Raphael. Teletrabalho à luz da Medida Provisória n°927 de 2020 (Covid-19): Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais, 2020, p.53. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180171/2020_pessoa_andre_teletrabalho_mp927.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15.set.2021.

REALE, Miguel. A Globalização da economia e os direitos do Trabalho. Revista LTR, 61-01/12.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: A tecnologia transformando as relações de trabalho, 2011, p.39.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Negociação Coletiva do Trabalho. - 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.Pág 162

SCALZILLI, Roberta. Teletrabalho e a Pandemia: Uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho, 2021, p.2.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Trad. Daniel Moreira Miranda. São. Paulo: Edipro, 2016. p. 13.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos. São Paulo (SP): Sensus, 2017. p. 27.

SILVA, Johnny Queiroz Fausto da. Negociação Coletiva no Supremo Tribunal Federal: a adesão institucional à racionalidade neoliberal. Monografia - Faculdade de Direito. Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2020.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. O teletrabalho. V.64, n.5, São Paulo, Revista LTr: Legislação do Trabalho e Previdência Social,2000, p. 584.

SOARES, José Luiz. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 16. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021.

_____. A Negociação Coletiva do Trabalho Remoto no Contexto da Pandemia de Covid-19 no Estado do Rio de Janeiro .2021, p. 7. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021.

_____. O Trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas:

um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de covid-19. Revista Teoria Jurídica Contemporânea. Rio de Janeiro. 2021, p. 18. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e42125. Acesso em: 07.set.2021

STUMMER, Gilberto e FINCATO, Denise. Teletrabalho e Covid-19. 2020, p.3.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em Tempos de Calamidade por COVID19: Impacto das medidas trabalhistas de urgência. In BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coord.), Direito do Trabalho na Crise da Covid-19 (pp. 341 - 364). Salvador: JusPodivm, 2020.

Tempos Modernos. Charles Chaplin. 1936, EUA. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=ZUtZ8q_vkKY. Acesso em: 29.set.2021.

ANEXO 01- ACORDO COLETIVO BRADESCO

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ADITIVO
TELETRABALHO

Pelo presente instrumento, de um lado, o **BANCO BRADESCO S.A.**, e de outro a **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO - CONTRAF**, a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados da Bahia e Sergipe - **FEEB BA/SE**, o Sindicato dos Bancários da Bahia, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Camaçari, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores no Sistema Financeiro do Extremo Sul da Bahia, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Feira de Santana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ilhéus, o Sindicato dos Bancários de Irecê e Região, o Sindicato dos Bancários de Itabuna e Região, o Sindicato dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de Jacobina e Região, o Sindicato dos Bancários de Jequié e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juazeiro e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Oeste da Bahia e Região, o Sindicato dos Trabalhadores em Estabelecimentos Bancários, Instituições Financeiras e de Crédito de Vitória da Conquista e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Sergipe, a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Minas Gerais - **FETRAFI-MG/CUT**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Belo Horizonte e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Cataguases, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Divinópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Ipatinga, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Patos de Minas e Região, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teófilo Otoni e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Uberaba, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da Zona da Mata e Sul de Minas-SRRF, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Centro Norte - **FETEC-CUT/CN**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Acre, Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado do Amapá, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Brasília, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município de Campo Grande-MS e Região, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro de Dourados e Região-MS, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Barra do Garças e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e do Ramo Financeiro no Estado de Mato

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Grosso, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Rondonópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Pará, o Sindicato dos Bancários e Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Rondônia, o Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Estado de Roraima, a Federação dos Trabalhadores do Ramo Financeiro do Nordeste - **FETRAFI NE**, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Alagoas, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado do Ceará, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Cariri, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campina Grande e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Crédito no Estado de Pernambuco, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários no Estado do Piauí, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito do Paraná - **FETEC-PR**, o Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de Apucarana, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Arapoti e Região, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Campo Mourão, Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários em Cornélio Procópio, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Curitiba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarapuava, o Sindicato dos Trabalhadores e Empregados em Estabelecimentos Bancários e Similares ou Conexos de Londrina e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Paranavaí, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Toledo, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Umuarama, Assis Chateaubriand e Região, a Federação dos/as Trabalhadores/as do Ramo Financeiro dos Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo - **FETRAFI RJ/ES**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Município do Rio de Janeiro, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Itaperuna, Bom Jesus do Itabapoana, Cambuci, Itaperuna, Laje do Muriaé, Miracema, Natividade, Porciúncula, Santo Antônio de Pádua, São José de Ubá e Varre-Sai, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e no Ramo Financeiro dos Municípios de Petrópolis e São José do Vale do Rio Preto, Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Campos dos Goytacazes e Região, o Sindicato dos Bancários e dos Trabalhadores do Ramo Financeiro de Teresópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Niterói, Sindicato dos Empregados

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

em Estabelecimentos Bancários de Macaé e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Nova Friburgo, Sindicato dos Trabalhadores no Ramo Financeiro da Baixada Fluminense, o Sindicato dos Empregados Estabelecimentos Bancários de Três Rios, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Angra dos Reis, Itaguaí, Seropédica, Mangaratiba e Paraty, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Sul Fluminense, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários do Estado do Espírito Santo, a Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Instituições Financeiras do Rio Grande do Sul - **FETRAFI-RS**, o SEEB de alegrete e região, Sindicato dos Bancários de Bagé e Região, SEEB Bento Gonçalves, SEEB de Camaquã, SEEB de Carazinho, SEEB de Caxias do Sul, SEEB de Cruz Alta, SEEB de Erechim e Região, SEEB de Frederico Westphalen, SEEB de Guaporé, SEEB de Horizontina, SEEB de Ijuí, SITRAFI de Lajeado, Sindicato dos Bancários do Litoral Norte/RS, SEEB de Nova Prata e Região, Sindicato dos Bancários e Financiários de Novo Hamburgo e Região, SEEB de Passo Fundo, SEEB de Pelotas, SEEB de Rio Grande, SEEB de Rio Pardo, Butiá, Minas do Leão e Pântano Grande, SEEB de Rosário do Sul, Sindicato dos Bancários de Santa Cruz do Sul e Região, SEEB de Santa Maria e Região, SEEB de Santa Rosa, SEEB de Santo Ângelo, SEEB de São Borja, SEEB São Gabriel, SEEB de São Luiz Gonzaga, SEEB de Sant'ana do Livramento, SEEB de Santiago, SEEB de São Leopoldo, SEEB de Soledade e Região, SEEB de Vacaria, SBF do Vale do Caí, SEEB de Vale Paranhana, a Federação dos Trabalhadores em Instituições Financeiras de Santa Catarina - **FETRAFI-SC**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araranguá e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Blumenau e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Chapecó e Xanxerê, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Concórdia e Região, o Sindicato dos Bancários e Financiários de Criciúma e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Joaçaba e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Cooperativas de Crédito de São Miguel do Oeste e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira, a Federação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito de São Paulo - **FETEC-SP**, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro do Grande ABC, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Araraquara, o Sindicato dos

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Empregados em Estabelecimentos Bancários de Assis, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiros de Barretos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Bragança Paulista, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Catanduva e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Guarulhos e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Jundiaí e Região, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financeiros de Limeira, o Sindicato do Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro de Mogi das Cruzes, Suzano, Poá, Biritiba Mirim e Salesópolis, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários de Presidente Prudente, o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté e Região, e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários e Financiários do Vale do Ribeira, neste ato, representados pela Presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – CONTRAF Sra. Juvandia Moreira Leite, celebram Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo, nos seguintes termos:

CLÁUSULA 1ª - DA DEFINIÇÃO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências do banco, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo (artigo 62, I, da CLT).

Parágrafo primeiro - O regime de teletrabalho não se equipara, para nenhum efeito, ao *telemarketing* ou teleatendimento.

Parágrafo segundo - Os empregados que exercem atividades de *telemarketing* ou teleatendimento também estão abrangidos pelas disposições desta norma coletiva, sem prejuízo da aplicação da Norma Regulamentadora nº 17.

Parágrafo terceiro - O comparecimento às dependências do banco não descaracteriza o regime de teletrabalho.

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

CLÁUSULA 2ª - DA FORMALIZAÇÃO DO TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho poderá ser formalizada por qualquer meio.

Parágrafo primeiro - O banco poderá realizar a alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja anuência escrita do empregado.

Parágrafo segundo - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial por determinação do banco, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, precedido de comunicação por escrito.

Parágrafo terceiro - O banco não arcará com o custeio de nenhuma despesa decorrente do retorno à atividade presencial ou do comparecimento do empregado às dependências do banco.

CLÁUSULA 3ª – DO CONTROLE DE JORNADA

O banco deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso.

Parágrafo primeiro - O disposto no *caput* se aplica ao empregado em teletrabalho, inclusive quando, eventualmente, estiver prestando serviços no estabelecimento do empregador.

Parágrafo segundo - Para os empregados considerados isentos de controle de jornada pelo banco que estiverem em regime de teletrabalho, a possibilidade de fiscalização direta ou indireta da jornada, por qualquer meio, não afasta a aplicação das exceções previstas no artigo 62 da CLT.

Parágrafo terceiro - O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de *softwares*, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de *internet*, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador.

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Parágrafo quarto - O empregado em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso.

Parágrafo quinto – O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

CLÁUSULA 4ª– DA AJUDA DE CUSTO

O banco concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, no valor mínimo de R$ 1.080,00 (um mil e oitenta reais) pago de uma única vez, no primeiro ano, no prazo de até 60 dias a contar da formalização do teletrabalho, se não conceder em comodato a cadeira e, no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) no ano subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

Parágrafo primeiro - Caso conceda em comodato a cadeira, a ajuda de custo será no valor de R$ 960,00 (novecentos e sessenta reais), no primeiro ano e no subsequente, que poderá ser pago de uma só vez ou parcelado em até 12 (doze) vezes, a critério do banco.

Parágrafo segundo - A ajuda de custo prevista no *caput* e no parágrafo primeiro não integrará a remuneração do empregado.

Parágrafo terceiro - A ajuda de custo prevista nesta Cláusula será devida exclusivamente para o empregado em regime de teletrabalho em mais de 50% (cinquenta por cento) da duração do trabalho mensal.

Parágrafo quarto– A cadeira para utilização no exercício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17, independentemente da responsabilidade pela aquisição. O empregado é responsável pela sua guarda, conservação e, no caso de concessão em comodato, devolução.

Juliano Ribeiro Marcilio Juvandia Moreira Leite IVONE MARIA DA SILVA

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

CLÁUSULA 5ª - DOS EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA

O banco fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado responsável pela guarda, conservação e devolução.

Parágrafo único – O banco poderá conceder uma ajuda de custo em dinheiro, mediante pagamento direto ou reembolso, para aquisição dos equipamentos, a qual não se confunde com aquela prevista na Cláusula 4ª, e que não integrará a remuneração do empregado.

CLÁUSULA 6ª - DAS PRECAUÇÕES PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E OUTRAS DISPOSIÇÕES

O banco promoverá orientação a todos os empregados em regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância, com as seguintes orientações:

Ambiente de Trabalho

1. Procure espaço adequado, tranquilo e sem ruídos para trabalhar, a fim de facilitar a concentração, produtividade e conforto.
2. Dê preferência à iluminação natural e busque evitar reflexos na tela do computador. Utilize luminárias complementares, se necessário.

Equilíbrio vida pessoal/profissional

3. Mantenha uma rotina diária, com horários pré-estabelecidos para acordar, se alimentar e dormir.
4. Estabeleça regras claras com as pessoas com quem coabita, para harmonizar suas obrigações como empregado com suas tarefas domésticas e convívio familiar.
5. Estabeleça uma rotina de exercícios físicos.
6. Mantenha-se hidratado.
7. Quando não estiver trabalhando, procure reduzir ao mínimo o uso de telas (smartphone, tablet, notebook, desktop, etc.).

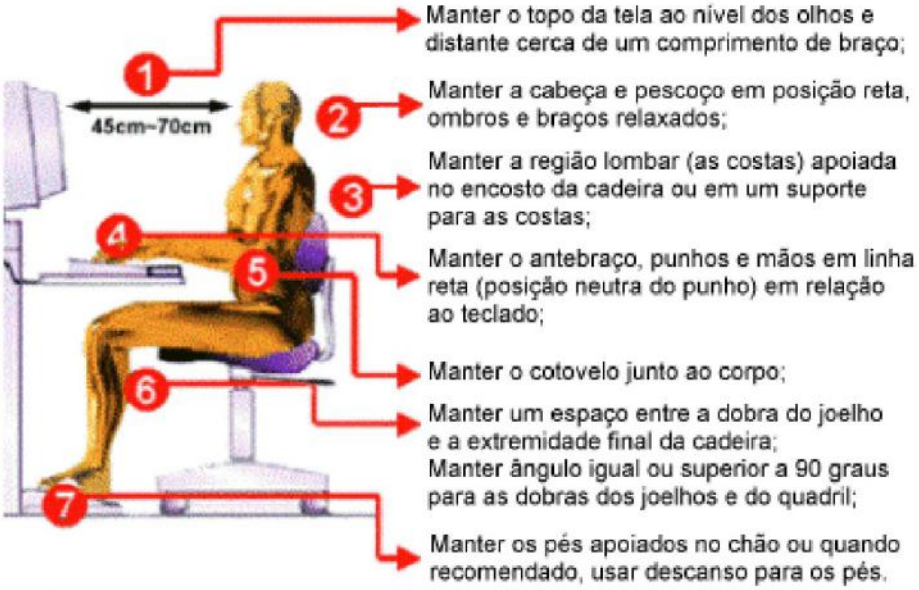
DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Saúde emocional

8. Dedique um tempo exclusivo para você (exemplo: medite, faça yoga, leia um bom livro e ouça música).
9. Mantenha contato com os colegas e com seu superior hierárquico para não se sentir isolado.
10. Mantenha a calma em caso de instabilidades de acesso momentâneas. Apenas entre em contato com o seu gestor e colegas por telefone ou mensagem explicando a situação.

Ergonomia

11. Escolha mesa e cadeira compatíveis com suas características físicas, como altura, peso, comprimento das pernas, etc.
12. Não trabalhe em sofás ou camas.
13. Mantenha seu posto de trabalho organizado.
14. Utilize equipamentos e acessórios adequados.
15. Faça pausas regulares e realize frequentemente a alternância de posturas (levantar, caminhar, espreguiçar-se, etc.).
16. Alongue-se pelo menos 2 vezes ao dia.
17. Mude o foco do seu olhar, de preferência para longe, a fim de evitar a fadiga visual.
18. Orientações sobre ergonomia:



DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Fonte: Resolução Administrativa TST nº 1970, de 20 de março de 2018[1].

a. Manter o topo da tela ao nível dos olhos e distante cerca de um comprimento de braço;
b. Manter a cabeça e pescoço em posição reta, ombros e braços relaxados;
c. Manter a região lombar (as costas) apoiada no encosto da cadeira ou em um suporte para as costas;
d. Manter o antebraço, punhos e mãos em linha reta (posição neutra do punho) em relação ao teclado;
e. Manter o cotovelo junto ao corpo;
f. Manter um espaço entre a dobra do joelho e a extremidade final da cadeira; Manter ângulo igual ou superior a 90 graus para as dobras dos joelhos e do quadril;
g. Manter os pés apoiados no chão ou, quando recomendado, usar descanso para os pés;
h. Os antebraços deverão estar apoiados nas laterais da cadeira ou sobre a superfície de trabalho para que os ombros fiquem relaxados e em posição neutra;
i. Procure trabalhar em um ambiente com iluminação adequada e conforto térmico;
j. Regule o brilho do monitor para 70 ou 75 e evite posicionar a tela do monitor de frente para janelas; e
k. Pratique hábitos saudáveis de vida como alimentação balanceada, sono regular e atividade física para capacitação aeróbica (caminhada, natação, ginástica, entre outros).

Parágrafo primeiro - O empregado deverá seguir tais orientações e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

Parágrafo segundo - O empregado será responsável por observar as regras de saúde e segurança do trabalho, bem como seguir as instruções que constam desta cláusula, a fim de evitar doenças e acidentes.

Parágrafo terceiro – O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

[1] https://hdl.handle.net/20.500.12178/128169

Juliano Ribeiro Marcilio Juvandia Moreira Leite IVONE MARIA DA SILVA

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

Parágrafo quarto – O empregado deverá comunicar imediatamente o seu gestor sobre eventual problema de saúde, com apresentação de atestado médico, para que o banco adote as medidas exigidas pela legislação.

Parágrafo quinto - O banco promoverá orientação ao gestor do empregado em teletrabalho, por meio físico ou digital ou treinamentos à distância.

CLÁUSULA 7ª - DA CONFIDENCIALIDADE

O empregado é responsável pela manutenção do dever de confidencialidade das informações a que tem acesso em razão do contrato de trabalho, relativas ao banco, seus clientes e terceiros, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento do banco, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio.

CLÁUSULA 8ª - DA PESSOALIDADE

O teletrabalho deverá ser prestado de forma pessoal pelo empregado.

CLÁUSULA 9ª – DA EMPREGADA VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O banco avaliará o pedido de alteração do regime de trabalho, apresentado pela empregada que for vítima de violência doméstica.

CLÁUSULA 10- AUXÍLIOS REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

Aplicar-se-ão as mesmas regras de auxílio refeição e alimentação previstas na Convenção Coletiva da categoria, aos empregados em regime de teletrabalho.

CLÁUSULA 11- DO VALE-TRANSPORTE

O banco deixará de conceder o vale-transporte, ou o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro ou meio eletrônico quando o empregado estiver em regime de

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

teletrabalho, com o que cessará o desconto do salário ou haverá redução proporcional da parte suportada pelo empregado.

CLÁUSULA 12 - CANAL DE ACESSO

O empregado deverá seguir as orientações do banco e, sempre que precisar, entrar em contato com o banco, por meio do canal que for disponibilizado.

CLÁUSULA 13- ACOMPANHAMENTO

O banco e o sindicato irão acompanhar a aplicação desta norma.

CLÁUSULA 14– TELETRABALHO EMERGENCIAL COVID-19

O disposto neste Acordo Coletivo de Trabalho não se aplica aos empregados em teletrabalho no período Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), que estão abrangidos por Convenção Coletiva de Trabalho específica.

CLÁUSULA 15 - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se às partes convenentes no âmbito territorial de suas representações.

CLÁUSULA 16 - ADESÃO A ESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica permitida a adesão a este Acordo Coletivo de Trabalho por parte de outros bancos, mediante encaminhamento de termo de adesão às entidades sindicais das bases em que se localizam os estabelecimentos que adotarão o teletrabalho.

CLÁUSULA 17 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 2 anos a partir de 15 de setembro de 2020.

São Paulo, 14 de setembro de 2020.

Juliano Ribeiro Marcilio | Juvandia Moreira Leite | IVONE MARIA DA SILVA

DocuSign Envelope ID: C72980F8-1F7C-4232-A31D-5690E0942A2A

BANCO BRADESCO S.A.

DocuSigned by:
Juliano Ribeiro Marcilio
E4DB141C499405...

Juliano Ribeiro Marcilio
Diretor de Recursos Humanos

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO – CONTRAF
EM NOME PRÓPRIO E, POR PROCURAÇÃO, EM NOME DE TODAS AS ENTIDADES SINDICAIS PROFISSIONAIS RELACIONADAS NO PREÂMBULO DESTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

DocuSigned by:
CC76ACD4D4534D8...

Juvandia Moreira Leite
Presidenta da CONTRAF/CUT

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO

DocuSigned by:
7A1175FE8E484C...

Ivone Maria da Silva
Presidenta