

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE DIREITO

BIBIANA LUFT

**RESPONSABILIDADE PATRONAL PELA ESTRUTURA TECNOLÓGICA DO
TELETRABALHO: ANÁLISE CRÍTICA DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS BRASILEIRAS**

Porto Alegre
2024

GRADUAÇÃO



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

RESPONSABILIDADE PATRONAL PELA ESTRUTURA TECNOLÓGICA DO TELETRABALHO: ANÁLISE CRÍTICA DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS BRASILEIRAS

Bibiana Luft¹
Denise Fincato²

RESUMO

O presente estudo tem como foco a análise da responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho, e como objetivo visa entender a questão da responsabilidade pelos custos e despesas no teletrabalho, dado que a legislação vigente se apresenta lacunosa nesse aspecto. Diante de tal lacuna, pretende-se avaliar medidas e propostas legislativas em tramitação na Câmara de Deputados e no Senado Federal brasileiro. O objetivo central deste artigo consiste em investigar, a luz da doutrina e legislação pátria, a responsabilidade no que concerne à infraestrutura do trabalho remoto. Como objetivos específicos, analisar e compreender o conceito e os seus desdobramentos. Tal análise se reveste de relevância, uma vez que, apesar das mudanças legislativas recentes, percebe-se a existência de lacuna na regulamentação quanto aos limites para o uso dessas tecnologias no mercado laboral. A justificativa para a condução deste trabalho repousa na necessidade premente de entender como a doutrina lida com o artigo 75-D da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tendo em vista que o dispositivo delega à via contratual as disposições relativas aos custos e despesas com a estrutura tecnológica do teletrabalho. A omissão legislativa, nesse contexto, destaca a importância de examinar e compreender as propostas legislativas, a fim de proporcionar segurança jurídica para as partes da relação laboral. A discussão sobre o tema faz-se necessária, tendo em vista o propósito de aperfeiçoamento das regras de teletrabalho. Ao adotar uma abordagem dedutiva, o estudo conduziu a conclusões significativas verificando-se que o empregador é o principal responsável pelos riscos da atividade econômica. O método dedutivo parte de princípios gerais para chegar a conclusões específicas, permitindo uma análise sistemática e estruturada do problema em questão. Os resultados parciais deste trabalho contribuem para um entendimento abrangente das implicações legais do regime de trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho; responsabilidade patronal; estrutura tecnológica.

Sumário: 1 Introdução. 2 Teletrabalho. 2.1 Conceito de Teletrabalho. 2.2 Os avanços tecnológicos nas relações de emprego: breve histórico sobre o teletrabalho. 2.3 A regulamentação do teletrabalho na legislação brasileira. 3 O regime de teletrabalho e o meio ambiente de trabalho. 3.1 Análise da responsabilidade do empregador pelo meio ambiente laboral. 4 Responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho. 5 Análise crítica de propostas legislativas brasileiras. 5.1 Projeto de Lei

¹ Acadêmica do curso de Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: Bibiana.Luft01@edu.pucrs.br.

² Professora adjunta do curso de Direito da Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). E-mail: dpfincato1@gmail.com.

nº 1.142/2024. 5.2 Projeto de Lei nº 3.609/2021. 6 Considerações Finais. Referências Bibliográficas.

1 INTRODUÇÃO

Compreender o modo pelo qual a sociedade atual se relaciona com a tecnologia, é dimensionar o seu grau de interferência na vida das pessoas. Para tanto, elege-se a modalidade laboral de teletrabalho, impulsionado pelas Revoluções Tecnológicas dos séculos XX e XXI que, juntamente com o fenômeno da globalização, transformou as esferas econômicas, sociais e políticas, reconfigurando os meios de produção e as relações de trabalho. Surgem novas possibilidades e, ao mesmo tempo, novas necessidades.

A expansão da infraestrutura de telecomunicações e a melhoria da conectividade facilitaram a transferência de dados. Neste contexto contemporâneo, permeado pela digitalização em todos os aspectos da vida cotidiana, o teletrabalho tornar-se-á onipresente, desempenhando um papel fundamental no âmbito jurídico e econômico. No contexto da Quarta Revolução Industrial, caracterizada pelo alto impacto das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) em diversas esferas da sociedade, a busca por maior autonomia, liberdade, mobilidade e redução de despesas levou ao aumento significativo na demanda por trabalho remoto.

O regime de teletrabalho, também conhecido pelo termo em língua inglesa *home office*, surge das inovações proporcionadas pelo uso das TICs como uma tendência em um mundo onde as atividades produtivas estão se digitalizando, reformulando não apenas as técnicas de produção e o mercado, mas também o modelo jurídico das relações de emprego. Essa nova forma de prestação de serviço se adapta cada vez mais às aspirações do mundo moderno, onde se busca otimizar tempo e dinheiro.

O teletrabalho foi incorporado no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigos 75-A até 75-E, em 11 de novembro de 2017, através da Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, trazendo mudanças na legislação laboral e processual trabalhista. No entanto, tal regulação se deu apenas em alguns pontos, deixando outros aspectos carentes de regulamentação, conforme analisar-se-á neste artigo.

O foco principal deste estudo é sobre as despesas e custos com aquisição ou manutenção de equipamentos tecnológicos, e da infraestrutura necessária ao

teletrabalho. Este é um dos temas mais controversos e que gera intensos debates na sociedade contemporânea.

No enfoque do artigo 2º da CLT, sabemos que é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, vedando a transferência dessas despesas ao trabalhador. No entanto, o artigo 75-D da CLT dispõe que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento das tecnologias e infraestrutura necessária e adequada para o desempenho do serviço no trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão estar previstas em contrato escrito. Dessa forma, o legislador, ao atribuir as partes o dever de dispor, mediante contrato escrito, acerca dos custos com equipamentos e com a infraestrutura do trabalho remoto, há quem entenda que o problema envolvendo tal determinação possa gerar consequências prejudiciais ao trabalhador, com a transferência de riscos ou custos do negócio para ele.

Portanto, surge a problemática que ainda persiste na sociedade, e até mesmo entre operadores do direito, sobre quem (empregado ou empregador) deve arcar as despesas referentes à aquisição, manutenção ou fornecimento das tecnologias e da infraestrutura necessárias para o desempenho do trabalho remoto. Essa incumbência deve ser interpretada literalmente, prevendo que a responsabilidade será negociada por meio de contrato escrito entre as partes da relação de emprego, ou se deve ser interpretada à luz dos princípios que regem as relações trabalhistas, estabelecendo a responsabilidade intransferível ao empregador?

Sendo assim, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar, a luz da doutrina e legislação pátria, a responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica e infraestrutura do teletrabalho, e como objetivo principal explorar a fundo esta responsabilidade, considerando as implicações jurídicas, doutrinárias e tecnológicas desse fenômeno. Além disso, analisar-se-á duas propostas legislativas que tramitam na Câmara de Deputados e no Senado Federal, as quais prometem trazer uma nova regulação ao regime de teletrabalho, com o intuito de promover maior segurança jurídica entre empregado e empregador.

A ausência de uma análise aprofundada sobre o tema resulta em lacunas na proteção legal do teletrabalho, prejudicando as partes envolvidas. Portanto, a justificativa deste trabalho reside na necessidade de preencher essa lacuna, oferecendo uma investigação aprofundada sobre a responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho.

Utilizando o método de pesquisa dedutivo, amplamente reconhecido e de suma importância para o Direito, pretendendo investigar e compreender profundamente o espaço que o regime de teletrabalho ocupa no mundo jurídico moderno, identificando os desafios e as oportunidades que ele oferece. O método dedutivo parte de princípios gerais para chegar a conclusões específicas, permitindo uma análise sistemática e estruturada do problema em questão.

O escopo desta pesquisa abará uma exploração aprofundada de diferentes tópicos relacionados ao regime laboral estudado. Em primeiro lugar, será examinado o conceito de teletrabalho, visando compreender suas definições e características distintivas que o delinham no contexto da legislação trabalhista. Em segundo lugar, analisar-se-á um breve histórico do regime de teletrabalho, tendo em vista o avanço exponencial das TICs, as quais impactaram significativamente as relações sociais, trabalhistas e institucionais, provocando inúmeras mudanças no modo de vida das pessoas e na organização das empresas.

A legislação aplicável ao regime de teletrabalho também será abordada, com foco na Lei nº 13.467/2017, a qual trouxe mudanças significativas na legislação laboral e processual trabalhista, resultando em uma regulamentação mínima para o teletrabalho, e na Lei nº 14.442/22, a qual trouxe grandes transformações para o teletrabalho, alterando a redação dos artigos 75-B e 75-C, e inseriu o artigo 75-F no Capítulo II-A na CLT.

No terceiro capítulo, analisar-se-á a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente laboral, pois o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é um direito constitucional que deve ser respeitado por todos os envolvidos na relação de emprego. No entanto, o ponto central deste texto é a questão relacionada aos custos e despesas do trabalho e dos equipamentos tecnológicos.

A responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho será objeto de atenção especial, dedicando-se a uma análise detalhada de tal responsabilidade. Enfoque especial será dado a duas propostas legislativas em tramitação na Câmara de Deputados (Projeto de Lei nº 1.142 de 2024) e no Senado Federal (Projeto de Lei nº 3.609 de 2021), com a expectativa de que supram importante lacuna deixada pela Reforma Trabalhista, pois o regime de teletrabalho carece de uma regulamentação segura, mais eficiente e alinhada às necessidades dos teletrabalhadores. Tal estudo de propostas legislativas proporcionará verificações valiosas sobre a aplicação prática dos princípios discutidos ao longo desta pesquisa,

contribuindo para uma compreensão mais holística e contextualizada dos desafios e nuances enfrentados na esfera jurídica em relação ao regime de teletrabalho.

2 TELETRABALHO

Nesta primeira seção do artigo, serão apresentadas e analisadas as definições e conceitos do teletrabalho. Na sequência, serão abordadas, brevemente, informações relevantes sobre contexto histórico para a transformação da relação trabalhista. Ao final, será apresentada a regulamentação do teletrabalho na legislação trabalhista brasileira.

2.1 CONCEITO DE TELETRABALHO

Em poucas palavras, é possível afirmar que o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância³. No teletrabalho, combinam-se fatores que vão além da simples execução de tarefas fora das instalações físicas do empregador. É necessário o uso essencial das TICs, seja como instrumento de trabalho, como facilitador da interação à distância, ou até mesmo como o próprio ambiente virtual de trabalho⁴. Neste sentido, Luciano Martinez⁵ explica que em princípio, qualquer empregado pode prestar seus serviços por meio de teletrabalho, exceto quando a natureza do serviço o impeça.

A relevância do teletrabalho na civilização contemporânea é indiscutível à evolução tecnológica, em particular, tornou-os ainda mais indispensável para regulamentar as relações digitais. Para Luciano Martinez o teletrabalho pode ser definido como uma “organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente,

³PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021.

⁴FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: IberoJur, 2020, p. 28. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

⁵MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*, p. 146. São Paulo: SRV Editora, 2023.

por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento”⁶.

Nesse sentido, disserta Denise Fincato:

O teletrabalho é modalidade laboral que ultrapassa os conceitos e experiências de trabalho próprios da Revolução Industrial, situando-se na chamada era da Revolução Informacional. Com ele (e outros tantos fenômenos próprios da contemporaneidade), diversos paradigmas necessitam ser reelaborados, uma vez que o trabalho atual e futuro já é e cada vez mais será desterritorializado e atemporal.⁷

Na mesma linha, Carlos Henrique Bezerra Leite⁸ alude que o teletrabalho ocorre em ambiente virtual, mas não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar, utilizando-se de tecnologias para a sua execução. O teletrabalho é, frequentemente, descrito como uma medida de modernização na organização do trabalho, compatível com a flexibilidade tanto para as empresas quanto para os trabalhadores. O aspecto central e determinante que ganha destaque é a realização das atividades fora das instalações da empresa, porém sob a supervisão do empregador, mantendo-se a relação de subordinação do trabalhador para efeitos legais⁹. Referindo-se ao conceito de teletrabalho, os autores Sidnei Machado e Maria Aparecida Bridi expõem:

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho é realizado de forma preponderante em lugar distante do escritório e/ ou centro de produção em que é utilizada uma nova tecnologia que facilite a comunicação. Assim, ele tem um sentido geral de trabalho domiciliar que normalmente se sobrepõe também ao trabalho realizado fora das instalações do empregador em uma variedade de possibilidades de localizações.¹⁰

Em suas diferentes interpretações, o teletrabalho recebe variadas terminologias, como "trabalho remoto", "home office", "teletrabalho domiciliar",

⁶MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2023, p. 144.

⁷FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: IberoJur, 2020, p. 28. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

⁸LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2024.

⁹BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: *O Trabalho Pós-reforma Trabalhista*. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. São Paulo: CESIT, v. 1, 2021. Acesso em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-vol-1/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

¹⁰BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: *O Trabalho Pós-reforma Trabalhista*. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. São Paulo: CESIT, v. 1, 2021. Acesso em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-vol-1/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

"teletrabalho parcial" e outras variações, todas destinadas a categorizar as diferentes formas e circunstâncias em que o teletrabalho pode ser exercido, realizado em forma de trabalho digital¹¹, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez, para se caracterizar essa modalidade são necessários os seguintes elementos:

Em regra, a atividade desenvolvida pelo teletrabalhador poderia perfeitamente ser executada no interior do estabelecimento do empregador. Entretanto, por conveniência das partes ou por interesse empresarial na gestão do espaço e dos recursos humanos, o labor é predominantemente prestado de maneira remota, muitas vezes a partir da residência do empregado. Assim, o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo, em que a execução dos serviços pressupõe o deslocamento para fora do estabelecimento do empregador para a realização, por exemplo, de entregas ou visitas a clientes ou parceiros comerciais.¹²

De maneira congruente, Luciano Martinez menciona a importância de não se confundir os termos "teletrabalho" e "trabalho externo":

O teletrabalho é um trabalho interno virtual e sui generis. O teletrabalhador estará fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente nela inserido. Não haverá aí um trabalho externo, pois, para todos os efeitos jurídicos, o teletrabalhador estará dentro da própria empresa, atuando internamente por meio de ferramentas telemáticas.¹³

Desse modo, tem-se por evidência que uma das principais ferramentas utilizadas no teletrabalho é a internet, para recebimento e transmissão de informações via ferramentas de comunicação, sem exigir que o trabalhador saia de sua casa ou se desloque para um local específico para realização de tarefas¹⁴. Preliminarmente, antes de adentrarmos nos aspectos detalhados referentes ao teletrabalho na legislação brasileira, há de se salientar que este pode ser detectado se conjugados, em uma mesma relação, elementos geográfico, tecnológico e organizativo próprios do teletrabalho, conforme explica Denise Fincato:

¹¹BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: *O Trabalho Pós-reforma Trabalhista*. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. São Paulo: CESIT, v. 1, 2021. Acesso em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-vol-1/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

¹²PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. *Revista do TRT6*, Recife, n. 44, p. 49-81, 2018, p. 4. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162272/2018_pamplona_filho_rodolfo_tecnologia_informacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 abr. 2024.

¹³MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

¹⁴FINCATO, Denise; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, v. 7, n. 24. 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 14 mai. 2024.

O teletrabalho é modalidade de trabalho com características próprias e pode ser melhor detectado se conjugados, numa mesma relação fática, os três elementos abaixo:

Geográfico: o local de trabalho é separado fisicamente do local onde situada a empresa (não importa a distância, mas sim a separação física em si);

Tecnológico: há o emprego obrigatório de tecnologias de informação e comunicação para mediação da distância e envio/recebimento de tarefas/trabalho;

Organizativo: o empregador deve organizar seu ciclo produtivo considerando os trabalhadores remotos, absorvendo-os em sua estrutura e fluxos.¹⁵

Assim, em sua essência, conclui-se que o teletrabalho constitui uma verdadeira inovação na forma do desempenho das atividades laborais, realizado a distância, fora do lugar onde o resultado do labor é esperado, e a fiscalização, por parte do empregador, se faz por meio de aparelhos informáticos e de telecomunicações. Dessa maneira, tem-se por evidência que as inovações relacionadas às TICs criaram uma forma de relação de trabalho e de prestação de serviços, o chamado teletrabalho.

Em seguida, analisar-se-á a evolução do trabalho sob o prisma das revoluções industriais até o surgimento do teletrabalho.

2.2 OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: BREVE HISTÓRICO SOBRE O TELETRABALHO

O surgimento do teletrabalho representa uma evolução significativa no âmbito das relações comerciais e contratuais, constituindo uma verdadeira inovação na forma do desempenho das atividades laborais, em direção às interações virtuais no cenário mundial. Examinar a história de tal modelo de relação laboral significa explorar as interações entre tecnologia e trabalho ao longo da evolução humana, especialmente, das TICs. A partir das novas tecnologias, é possível o envio remoto de tarefas e funções ao trabalhador, desterritorializando a relação laboral¹⁶.

Em um breve contexto histórico, pode-se destacar como marco histórico a transformação da relação de trabalho a partir da Revolução Industrial. O desenvolvimento deste regime de desempenho das atividades laborais começou na segunda metade do século XX e se aprofundou com a revolução tecnológica do século

¹⁵FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-brasileira*, v. 1, n. 3, 2016, p. 375. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11404>. Acesso em: 15 maio 2024.

¹⁶FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: Iberojur, 2020, p. 25. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

XXI, potencializando a implementação desta forma de trabalho, amplamente viabilizado pelo avanço dos processos telemáticos.¹⁷

O fenômeno da globalização, mediante integração econômica, social e cultural do espaço geográfico em escala mundial, aumentou a demanda por colaboração entre equipes dispersas, tornando o teletrabalho uma solução eficaz. A expansão da infraestrutura de telecomunicações e a melhoria da conectividade facilitaram a transferência de dados. Paralelamente, mudanças nas atitudes empresariais em busca de flexibilidade e eficiência impulsionaram o teletrabalho. Essa evolução é uma resposta às mudanças sociais e tecnológicas após a Segunda Revolução Industrial, proporcionando uma nova forma de trabalho eficaz e flexível¹⁸.

Luciano Martinez¹⁹ indica que fatores que impulsionam o deslocamento do trabalho dos escritórios para os domicílios são de diversas naturezas, incluindo-se aí dificuldades de locomoção no trânsito urbano das grandes cidades e o alto custo de manutenção de uma sede pelo empregador.

O avanço exponencial das TICs impactou, significativamente, as relações sociais, trabalhistas e institucionais, causando inúmeras mudanças no modo de vida das pessoas, na organização das empresas e nas políticas governamentais. As novas tecnologias ampliaram o ambiente de trabalho, que agora não se limita mais às instalações internas da empresa, expandindo-se para áreas externas e, às vezes, distantes, devido às diversas formas de execução das atividades. Assim, o teletrabalho, decorrente dessas transformações, amplia o conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a abranger também a moradia e o espaço urbano. As modernas relações de trabalho se afastam do modelo clássico de emprego, transformando o ambiente de trabalho em plataformas digitais, o que dificulta a desconexão do empregado do universo laboral.²⁰

¹⁷VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha; LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. Tecnologias da informação nas relações laborais: um estudo acerca da regulação do teletrabalho nas legislações portuguesa e brasileira. *Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.]*, v. 2, n. 3, p. 215 – 242, 2020. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/60>. Acesso em: 14 maio 2024.

¹⁸SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a quarta revolução industrial*. São Paulo: EDIPRO, 2018, p. 36.

¹⁹MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 144.

²⁰BORGES, Daniel Damásio; RODRIGUES, Maria Eduarda; MOSCARDINI, Maria Laura Bolonha. Teletrabalho na pandemia de covid-19: desafios para a manutenção do equilíbrio labor-ambiental. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, Brasil, v. 17, n. 1, 2023, p. 4. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/712>. Acesso em: 25 mai. 2024.

Sobre o teletrabalho no mundo moderno podemos destacar Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres:

Os trabalhadores enfrentam essa faceta da pós-modernidade em duas grandes frentes. Em uma concorrem com as máquinas. No outro flanco valem-se da tecnologia para produzir mais e à distância, conectando-se à organização a qualquer tempo e de qualquer lugar. Isto, evidentemente, lhes proporciona maior conforto e possibilidade de autogestão do tempo de trabalho.²¹

Portanto, o surgimento do trabalho remoto é um reflexo das transformações digitais que têm impactado o mundo jurídico e comercial, proporcionando vantagens significativas na condução das relações empregatícias. No próximo segmento deste artigo, analisar-se-á a formação do teletrabalho na legislação brasileira.

2.3 A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

O teletrabalho, não disciplinado durante muito tempo na legislação trabalhista brasileira, foi inserido na CLT²² pela Lei nº 13.467/2017, também chamada de Reforma Trabalhista²³, a qual trouxe mudanças significativas na legislação laboral e processual trabalhista, resultando em uma regulamentação mínima para o teletrabalho²⁴. Desde 2011, com a promulgação da Lei nº 12.551/2011²⁵, que modificou o artigo 6º da CLT²⁶,

²¹ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea. São Paulo: LTR, 2010, p. 67.

²²BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024.

²³BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017* (Reforma Trabalhista). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, Distrito Federal, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

²⁴PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021.

²⁵BRASIL. *Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, Distrito Federal, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

²⁶BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 6º, *caput*, “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.”

não há mais distinção entre o trabalho realizado no local do empregador e aquele realizado em casa ou a distância, desde que preenchidos os elementos fáticos jurídicos da relação de emprego, garantindo, assim, para os teletrabalhadores, os mesmos direitos trabalhistas previstos na CLT, como férias, FGTS, 13º salário, dentre outros.

Deste modo, a Lei 13.467/2017 inseriu o teletrabalho no Título II, “Das normas gerais de tutela do trabalho”, no Capítulo II-A da CLT, nos artigos 75-A até 75-E. Posteriormente, a Medida Provisória nº 1.108/2022, principal instrumento legal sobre o tema, trouxe grandes transformações para o teletrabalho. A Medida Provisória supramencionada foi convertida na Lei nº 14.442/2022²⁷, e alterou a redação dos artigos 75-B e 75-C, além de inserir o artigo 75-F no Capítulo II-A na CLT.

Ademais, cumpre destacar o artigo 62, inciso III, do Capítulo II da CLT, que exclui certas categorias de empregados das regulamentações sobre a jornada de trabalho, agora inclui uma nova categoria: "os empregados em regime de teletrabalho"²⁸. Além disso, vale mencionar o artigo 611-A da CLT, que enfatiza a primazia da negociação coletiva sobre a lei, abrangendo, entre outros temas, o teletrabalho.²⁹

Antes do advento da Medida Provisória nº 1.108/2022 e, após a Reforma Trabalhista de 2017, o legislador tinha definido o que seria teletrabalho no art. 75-B da CLT, com a seguinte redação:

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.³⁰

De acordo com o conceito trazido pela antiga redação do artigo acima mencionado, percebe-se que o legislador, ao usar a expressão “preponderantemente

²⁷BRASIL. *Lei nº 14.442 de 02 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, Distrito Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/36328477/publicacao/36328725>. Acesso em: 14 maio 2024.

²⁸BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 62, “não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”

²⁹PACHECO, Fábio Luiz; DESTA, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 27.

³⁰Trata-se do art. 75-B da CLT, na redação que foi dada pela Lei nº 13.467/2017. No entanto, o dispositivo não está mais em vigor.

fora das dependências do empregador”, indicou que seria considerado teletrabalho apenas se o empregado desempenhasse suas atividades laborais predominantemente, ou seja, quase totalmente, fora do ambiente de trabalho da empresa³¹.

Ou seja, antes do advento da Lei nº 14.442/22, o teletrabalho era caracterizado apenas para o empregado que desempenhasse suas atividades laborais predominantemente fora das dependências do empregador. Ademais, conforme redação do parágrafo único da referida norma, se houvesse a presença habitual do empregado no ambiente de trabalho, a configuração do teletrabalho estaria descaracterizada³².

O artigo 75-B, *caput*, da CLT, traz o atual conceito de teletrabalho. Nessa direção, vale a pena cita a inteligência do artigo, tendo em vista que o mesmo é composto por nove parágrafos, todos incluídos pela Lei nº 14.442/2022:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo³³. O artigo é composto por nove parágrafos, todos incluídos pela Lei 14.442 de 2022.³⁴

De acordo com o novo texto normativo, o conceito de teletrabalho apresenta duas novidades: a inclusão do termo “trabalho remoto” e a exclusão do conceito de “trabalho preponderante”. Luciano Martinez³⁵ menciona que entre as mudanças mais significativas está a menor importância dada a preponderância do trabalho realizado fora das dependências do empregador, embora, de qualquer maneira, foi ressaltada

³¹FAVERO, Nikole Câmara. *O impacto da medida provisória nº 1.108/22 no regime de teletrabalho*. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Direito, Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte, 2022, p. 13. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/707>. Acesso em: 15 maio 2024.

³²FAVERO, Nikole Câmara. *O impacto da medida provisória nº 1.108/22 no regime de teletrabalho*. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Direito, Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte, 2022, p. 13. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/707>. Acesso em: 15 maio 2024.

³³BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 75-B; *caput*, “considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.”

³⁴BRASIL. *Lei nº 14.442 de 02 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, Distrito Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/36328477/publicacao/36328725>. Acesso em: 14 maio 2024.

³⁵MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 144.

a necessidade de diferenciar “teletrabalho” e “trabalho externo”, conforme distinção feita na primeira seção deste artigo. Essas mudanças proporcionam maior clareza e segurança ao conceito de teletrabalho propriamente dito.

Ademais, o legislador inovou ao excluir o parágrafo único do referido artigo e incluir, em seu lugar, o §1º do artigo 75-B da CLT, com a seguinte redação, “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto”³⁶. Deste modo, o eventual ou habitual comparecimento do trabalhador à sede da empresa para atividades específicas que exijam sua presença física não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto³⁷, dando maior segurança jurídica ao teletrabalhadores.

No que diz respeito a contratualidade, o artigo 75-C da CLT³⁸ estabelece a obrigatoriedade de um contrato individual que especifique claramente as atividades a serem realizadas pelo teletrabalhador, ou seja, o ajuste deve ser necessariamente por escrito. O acordo deve ser detalhado, nos termos da parte final do *caput* do artigo.

O dispositivo admite que haja alteração do regime, de presencial para o teletrabalho e vice-versa, desde que os contratantes estejam de acordo e haja registro da modificação em aditivo ao contrato de trabalho, conforme redação do §1º do artigo 75-C da CLT. Não obstante, nos termos do §2º do mesmo artigo, há previsão de que o empregador determine a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, garantindo-se um prazo mínimo de transição de 15 dias, sendo também necessário o registro em contrato escrito.

Além disso, um ponto favorável aos empregadores encontra-se no § 3º³⁹ do referido artigo, o qual trouxe como inovação que, caso o empregado opte por realizar

³⁶BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 75-B, §1º, “o comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto.”

³⁷MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 145.

³⁸BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 75-C; *caput*, “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.”

³⁹BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em:

o teletrabalho/trabalho remoto fora da localidade prevista contratualmente, o empregador não será responsável pelas despesas decorrentes do retorno ao trabalho presencial. No entanto, se houver previsão contratual, o empregador poderá assumir esse encargo.

Uma das questões mais controversas e que gera intensos debates é a responsabilidade pela aquisição dos equipamentos tecnológicos, a qual será abordada em tópico próprio deste artigo. A partir da redação do art. 75-D da CLT⁴⁰, as disposições referentes à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a execução do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas suportadas pelo empregado, serão estabelecidas em contrato escrito.⁴¹ Ademais, Luciano Martinez⁴² explica que é importante destacar que essas utilidades não integram a remuneração do empregado para nenhum fim, pois constituem instrumental de serviço.

Por fim, de igual forma, com relação à responsabilidade patronal pela saúde e bem-estar ocupacional dos teletrabalhadores, a partir da redação do artigo 75-E da CLT⁴³, Luciano Martinez menciona que esta permanece sendo exigível:

O art. 75-E da CLT é categórico ao anotar que “o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”. A locução “de maneira expressa e ostensiva” sugere a elaboração de um portfólio de instruções com orientações claras sobre a execução do trabalho e sobre os riscos que naturalmente dele podem decorrer. O parágrafo único do referido art. 75-E, aliás, é firme ao prever a existência desse texto, sendo certo que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”⁴⁴

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 75-C § 3º, “o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”⁴⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o 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.”

⁴¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 146.

⁴² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 146.

⁴³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o 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”.

⁴⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 146.

Deste modo, o artigo 75-E da CLT estabelece que é obrigação do empregador instruir seus funcionários de forma clara e destacada sobre as medidas a serem adotadas para prevenir doenças e acidentes de trabalho⁴⁵. Além disso, o empregado deve assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as orientações fornecidas pelo empregador.⁴⁶

Nesse contexto, é imperativo ressaltar que o exame da responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho no regime de teletrabalho, sob a ótica da legislação vigente acerca do tema, é um ponto de suma importância para a compreensão dos deveres patronais acerca da estrutura tecnológica do teletrabalho, o qual será abordado nos próximos segmentos deste estudo.

3 O REGIME DE TELETRABALHO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

A análise do ambiente em que o trabalhador desempenha suas funções é de extrema importância, considerando os impactos que gera na sua saúde, segurança e no desenvolvimento de suas tarefas. Neste tópico, é essencial abordar alguns aspectos e questões relacionadas ao meio ambiente laboral, fundamentados no princípio da dignidade da pessoa humana, visto que um ambiente de trabalho seguro constitui uma garantia fundamental para o trabalhador.

É assegurado a todos a garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado e de uso comum, essencial para o gozo de uma qualidade de vida saudável, conforme disposto no artigo 225 da Constituição Federal⁴⁷. Conjuntamente, o texto constitucional prevê o meio ambiente laboral no artigo 7º, inciso XXII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.⁴⁸

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023, p. 146.

⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2023.

⁴⁷BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, Distrito Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 225 da Constituição Federal, “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

⁴⁸BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, Distrito Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 14 maio 2024.

Nesse sentido, Celso Antônio Pacheco Fiorillo conceitua o meio ambiente laboral como:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.). Caracteriza-se pelo complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa ou sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que a frequentam.⁴⁹

Como decorrência dos avanços tecnológicos, surge um novo enfoque do meio ambiente do trabalho digital. Nesse sentido, Celso Antonio Pacheco Fiorillo⁵⁰ explica que o meio ambiente digital é manifestação de criação humana e de sua livre expressão, destacando-se por sua característica fluidez. A utilização de meios telemáticos de comunicação transformou o relacionamento humano e a sua maneira de viver, criar e se expressar, tornando-se, simultaneamente, objeto e instrumento da criação humana.⁵¹

Dessa maneira, não restam dúvidas de que o direito a um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é um direito constitucional que deve ser respeitado por todos os envolvidos na relação de emprego. A legislação brasileira dispõe que incube às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme analisar-se-á no próximo segmento deste artigo.

3.1 ANÁLISE DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO MEIO AMBIENTE LABORAL

Apesar de a responsabilidade pela manutenção e garantia de um meio ambiente de trabalho saudável ser distribuída entre as empresas, o poder público e o empregado, o empregador é o principal responsável por assegurar que o labor ocorra

⁴⁹FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O Meio Ambiente do Trabalho Digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, v.20, 2023, p. 8. Disponível em: <https://revista.domholder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁵⁰FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O Meio Ambiente do Trabalho Digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, v.20, 2023, p. 8. Disponível em: <https://revista.domholder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁵¹FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

em um ambiente que atenda às normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 157 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas: I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.⁵²

Fundado no dispositivo citado acima, o principal responsável por garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado é o empregador. Cabe a ele não apenas cumprir, mas também assegurar o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, com a adoção de medidas internas e colaboração com os órgãos de fiscalização para proporcionar um ambiente de trabalho seguro para os trabalhadores.

A Lei nº 13.467/2017 trata sobre o ambiente de trabalho para os trabalhadores em regime de teletrabalho no artigo 75-E da CLT:

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; de sua parte, nos termos do parágrafo único do mesmo artigo, deverá o empregado “assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.⁵³

A lei determina que a instrução deverá ser expressa e ostensiva. Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste⁵⁴ ensinam que além de ser clara, explícita e sem deixar margem para dúvidas quanto ao seu cumprimento pelo trabalhador, a instrução deve ser percebida de forma constante, ou seja, manifestada em todos os momentos.

⁵²BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 157, “Cabe às empresas: I - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

⁵³BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017* (Reforma Trabalhista). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, Distrito Federal, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

⁵⁴PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 60.

No mesmo sentido, considera-se a fala de Denise Fincato⁵⁵, “instruir deve ser compreendido como um conceito dinâmico e constante, de conteúdo mutante, tanto quanto o ambiente e os métodos de trabalho”.

Ainda, o conceito de meio ambiente de trabalho já foi utilizado diversas vezes pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que definiu a extensão do conceito para responsabilizar o empregador pela manutenção de um ambiente saudável e para exigir que ele adote todas as medidas possíveis para garantir a integridade da saúde física e mental do trabalhador.⁵⁶

Com base nesse raciocínio, é possível o reconhecimento da responsabilidade do empregador por eventual doença ou acidente de trabalho sofrido por empregado submetido ao regime de teletrabalho. A proteção jurídica conferida ao meio ambiente de trabalho leva ao argumento de que também é obrigação do empregador a utilização de métodos e rotinas laborais que preservem um lugar seguro. Além disso, vale mencionar que o ponto de destaque desse texto está na questão relacionada ao custo pelo trabalho e equipamentos tecnológicos, o que virá a ser tratado a seguir.

4 RESPONSABILIDADE PATRONAL PELA ESTRUTURA TECNOLÓGICA DO TELETRABALHO

Inicialmente, é imperativo destacar que o teletrabalho é uma realidade inevitável por tratar-se de um modelo e formato de trabalho que veio para ficar. E um dos temas mais controversos e que gera intensos debates é sobre as despesas com aquisição ou manutenção de equipamentos tecnológicos, e da infraestrutura necessária ao teletrabalho, matéria que será abordada neste segmento deste artigo.

Estabelece o art. 75-D celetista⁵⁷ que

⁵⁵FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: IberoJur, 2020, p. 14. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

⁵⁶FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O Meio Ambiente do Trabalho Digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, v.20, 2023, p. 5-6. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁵⁷BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o 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.”

[...] 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.

Além do mais, ainda informa que as utilidades fornecidas para a realização do teletrabalho “não integram a remuneração do empregado” (Art. 75-D, parágrafo único).

Expõe-se, de forma introdutória, o que se extrai do texto da lei é que, obrigatoriamente, as disposições relativas ao reembolso deverão estar previstas em contrato escrito, o qual deverá especificar a forma de reembolso das despesas. Por consequência lógica, essas despesas devem ser sempre reembolsadas, conforme exigido por lei⁵⁸.

Apesar da clara intenção do legislador em atribuir às partes o direito-dever de dispor, mediante contrato escrito, acerca dos custos com equipamentos e com a infraestrutura do trabalho remoto, há quem entenda que o problema envolvendo tal determinação possa gerar consequências prejudiciais ao trabalhador, com a transferência de riscos ou custos do negócio para ele.⁵⁹ Todavia, é importante considerar que os riscos da atividade econômica são suportados pelo empregador, de acordo com a regra do artigo 2º da CLT⁶⁰. Tais riscos, não podem ser transmitidos ao empregado, nesse sentido, de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

O novel art. 75-D da CLT prevê a possibilidade de “contrato escrito” para transferência para o empregado dos gastos necessários à aquisição de equipamentos e material de trabalho que implicará, na prática, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, contrariando, assim, toda a lógica do modo capitalista de produção e consagrada no art. 2º da CLT, que define o empregador como aquele que na relação de emprego assume a responsabilidade da atividade econômica. Ademais, nos momentos de crise e de desemprego estrutural, o empregador acabará invocando o art. 75-D da CLT como condição para contratação de empregado, o que não deixa de ser algo manifestamente injusto e contrário aos princípios fundamentais da valorização do trabalho e da própria livre iniciativa (CF, art. 1º, IV).⁶¹

⁵⁸MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

⁵⁹PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 45.

⁶⁰BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 2º, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

⁶¹LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2024, p. 117.

No entanto, é importante destacar que a exigência de cláusula escrita não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços e, muito menos, transfere os custos da produção ao empregado⁶². Com base no *caput* do dispositivo em análise, Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste⁶³ explicam que equipamentos tecnológicos são aqueles imprescindíveis para a realização do teletrabalho, sem os quais essa modalidade seria inviável, citando-se como exemplo, o computador e a impressora.

Por outro lado, a infraestrutura refere-se aos recursos necessários para a execução do teletrabalho, seja no âmbito físico ou digital, a qual deve ser "necessária e adequada"⁶⁴. Para fins ilustrativos, menciona-se o espaço físico (mesa, cadeira), a rede de internet, a energia elétrica e o meio ambiente laboral sadio.

Por conseguinte, Cavalcante e Jorge Neto⁶⁵ explicam que a aquisição de equipamentos (hardwares e softwares), assim como as despesas de manutenção, são de responsabilidade exclusiva do empregador. Ademais, o legislador prevê que tais despesas, incluindo as despesas de infraestrutura (mobiliário, espaço físico, energia elétrica, rede de internet etc.), e seu reembolso serão previstas por escrito no contrato, ou em aditivo.⁶⁶

Em verdade, pela literalidade da redação do artigo 75-D da CLT⁶⁷, o contrato deve especificar as regras relacionadas à responsabilidade pela aquisição dos equipamentos (quem será responsável por comprar o material, se o empregador ou o empregado), manutenção (quem será responsável pela manutenção dos

⁶²CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista TRT9*. Curitiba: TRT9, v. 8, n. 75, 2019, p. 21. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁶³PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 47.

⁶⁴PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 47.

⁶⁵CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista TRT9*. Curitiba: TRT9, v. 8, n. 75, 2019, p. 21. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁶⁶CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista TRT9*. Curitiba: TRT9, v. 8, n. 75, 2019, p. 21. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁶⁷BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o 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."

equipamentos, se o empregado ou o empregador), fornecimento dos equipamentos tecnológicos (quem irá fornecê-los, se o empregado ou o empregador) e, por fim, pela infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho remoto.⁶⁸

Sobre as despesas, Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste⁶⁹ explicam que a doutrina divide as despesas decorrentes do trabalho em duas classes: ordinárias, que são corriqueiras e, em princípio, já fazem parte da realidade do empregado; e extraordinárias, que são de alto valor ou grande complexidade, ultrapassando as despesas comuns do dia a dia. Com base no artigo 2º da CLT⁷⁰, entende-se que nenhuma das duas categorias de despesas podem ser repassadas ao trabalhador.

O fato é que, como regra geral, se a despesa for realizada pelo empregado, o reembolso é obrigatório e deve ocorrer conforme estipulado no contrato (incluindo o prazo e a forma de reembolso, entre outros detalhes). Fabio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste explicam que é razoável que os contratos de trabalho envolvendo o reembolso a teletrabalhadores contenham, nesse aspecto, pelo menos três cláusulas bem definidas:

As despesas adiantadas pelo trabalhador, e que serão alvo de futuro reembolso, devem ser prévia e expressamente autorizadas pelo empregador (ou chefia); toda e qualquer despesa adiantada deve ser comprovada mediante a apresentação da respectiva nota fiscal ou de recibo de pagamento; Definição de prazo certo em que o reembolso ocorrerá.⁷¹

Os autores pontuam que é coerente entender que o reembolso só seria aplicável em casos de extrema necessidade ou imprevisibilidade no teletrabalho⁷², quando a falta de adiantamento pelo empregado possa prejudicar o serviço. Essas situações devem estar previstas expressamente no contrato.

⁶⁸MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

⁶⁹PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 48.

⁷⁰BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 2º, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

⁷¹PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 52.

⁷²PACHECO, Fábio Luiz; DESTE, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 53.

Ademais, imperioso mencionar que, se o contrato for omissivo sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimentos de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura para a realização do teletrabalho, nenhuma incumbência relativa a essas utilidades pode ser repassada ao empregado. Nas palavras de Denise Fincato:

Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos.⁷³

Entretanto, há pelo menos uma situação em que o empregado arcará com parte dos custos dos equipamentos e da infraestrutura necessária para o trabalho remoto: quando essas despesas já fizerem parte das suas despesas ordinárias do dia a dia.⁷⁴

Veja-se, se o trabalhador já possui a infraestrutura necessária para a prestação de serviços como internet e mobiliário, não tendo acréscimo nenhum nas suas despesas mensais, não deve ser reembolsado por nada, por se tratar de despesa ordinária já existente em sua rotina. Se o empregado já possui a infraestrutura necessária e adequada para realizar o trabalho remoto, ele não deverá ser reembolsado por nenhuma despesa, pois trata-se de um custo que ele teria independentemente de estar em regime de teletrabalho ou não.⁷⁵

Da mesma forma, se o empregador exigir uma máquina especial, uma conexão mais potente, ou quaisquer outros custos adicionais de infraestrutura como condição necessária para o trabalho, ele deverá arcar com esses custos. Nesses casos, o empregado não pode ser responsabilizado por despesas extraordinárias que não tinha anteriormente. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não

⁷³FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: Iberojur, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

⁷⁴MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

⁷⁵MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado.⁷⁶ Desse modo, Amanda Diniz e Claudio Freitas entendem pela possibilidade de admissão de despesas ordinárias pelos teletrabalhadores, veja-se:

Isso porque o permissivo da estipulação contratual acerca da responsabilidade a aquisição do material de trabalho a cargo do trabalhador somente pode ser exercido para despesas ordinárias, como exemplo a exigência de computador com capacidade operacional média e utilização de internet de velocidade praticada normalmente no mercado para transmissão de dados. Não pode o empregador, entretanto, exigir determinado maquinário de última geração ou uma internet banda larga de altíssima velocidade e que onere excessivamente o trabalhador, ou seja, despesas extraordinárias, já que o risco do negócio não é deste (art. 2º da CLT).⁷⁷

Ainda quanto ao fornecimento de equipamentos aos trabalhadores, imperiosa é a lembrança do artigo 462 da CLT, a saber:

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. § 1º - **Em caso de dano causado pelo empregado**, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado (**grifou-se**).⁷⁸

Jouberto de Quadros Pessoa Calcante e Francisco Ferreira Jorge Neto⁷⁹ explicam que é importante orientar o empregado sobre sua responsabilidade pelos danos materiais que possa causar ao empregador devido ao uso inadequado e à falta de manutenção dos equipamentos, ou seja, há fundamento para o desconto salarial dos empregados que causarem danos aos equipamentos fornecidos pelo empregador, seja por conduta dolosa ou culposa. Por fim, dispõe o parágrafo único

⁷⁶MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

⁷⁷DINIZ, Amanda; FREITAS, Claudio; BELMONTE, Alexandre Agra. *CLT Comentada*. 4ª ed. Salvador: Editora Juspodivm. 2024, p. 272.

⁷⁸BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 462, caput, “o empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.”

⁷⁹CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista TRT9*. Curitiba: TRT9, v. 8, n. 75, 2019, p. 22. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 14 maio 2024.

do artigo 75-D da CLT⁸⁰: As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Todos os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto, cedidos ou fornecidos ao teletrabalhador, bem como todas as despesas realizadas por ele e reembolsadas pelo empregador, não terão natureza salarial e, portanto, não integrarão sua remuneração para qualquer fim.⁸¹

Para concluir, a regulamentação legal do teletrabalho sob o manto do contrato individual do trabalho apresenta diversas lacunas na legislação. No próximo segmento, será empreendida a análise de propostas legislativas acerca da responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho e meio ambiente laboral, as quais possuem como propósito aperfeiçoar as regras do teletrabalho. Dessa forma, será possível que determinados aspectos sejam observados *in loco*, com o objetivo de entender melhor os conceitos apresentados neste trabalho.

5 ANÁLISE CRÍTICA DE PROPOSTAS LEGISLATIVAS BRASILEIRAS

Verifica-se que a Lei nº 13.467/2017, ou Reforma Trabalhista⁸², ao inserir na CLT⁸³ o regime de teletrabalho, apresenta várias lacunas, notadamente em relação às normas de saúde e segurança do trabalhador. A legislação também remete para contrato escrito a responsabilidade sobre as despesas de aquisição e manutenção de equipamentos necessários ao desenvolvimento do teletrabalho.

Neste cenário, com o intuito de promover maior segurança jurídica ao regime de teletrabalho, serão analisadas duas propostas legislativas brasileiras em tramitação na Câmara de Deputados e no Senado Federal. Ambas apresentam intensa preocupação nesta matéria, ocupando-se da definição do meio ambiente

⁸⁰BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o art. 75-D, parágrafo único, “as utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

⁸¹ PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021, p. 54.

⁸² BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017* (Reforma Trabalhista). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, Distrito Federal, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

⁸³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024.

laboral, da saúde física e mental do teletrabalhador, obrigações de empregado e empregador acerca dos cuidados para evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

5.1 PROJETO DE LEI Nº 1.142/2024

A fim de aperfeiçoar as regras referentes ao teletrabalho, o Projeto de Lei nº 1.142/2024⁸⁴, de autoria do deputado federal Fábio Eduardo de Oliveira Teruel (MDB/SP), apresentado em 09 de abril de 2024, propõe alteração na CLT, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho. O objetivo deste projeto é atualizar as normas relativas ao teletrabalho dispostas na legislação trabalhista, alteradas, em 2017, pela Reforma Trabalhista e, em 2022, pela Medida Provisória nº 1.108/2022, transformada na Lei nº 14.442/2022, para promover um ambiente de trabalho remoto saudável, seguro, equitativo e produtivo, reconhecendo e adaptando-se às evoluções tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho.

De acordo com a proposta, especialmente, no que se refere à responsabilidade patronal pela estrutura tecnológica do teletrabalho, o artigo 75-D da CLT passaria a vigorar da seguinte forma:

Art. 75-D. **Caberá ao empregador** arcar com os custos relativos à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas pagas pelo empregado para esse fim, desde que comprovadas. (grifou-se).

§ 1º Na hipótese de o empregado já possuir a infraestrutura e os equipamentos necessários para a realização de trabalho remoto, o empregador somente é obrigado a custear os incrementos de gastos para a realização da atividade laboral, quando for o caso.

§ 2º As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado (grifou-se).⁸⁵

A justificativa de Fábio Teruel para a alteração do artigo 75-D baseia-se na inclusão da previsão da responsabilidade legal do empregador em arcar com os custos de aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e

⁸⁴BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁸⁵BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

da infraestrutura necessária para a prestação do trabalho remoto, bem como reembolsar as despesas pagas pelo empregado para esse fim, desde que devidamente comprovadas.⁸⁶ Ademais, o mesmo projeto de lei prevê parágrafo adicional, neste artigo, para determinar que, caso o empregado já possua a estrutura e os equipamentos necessários e compatíveis para o teletrabalho, o empregador será responsável apenas por eventuais acréscimos de custos, como, por exemplo, a contratação de um plano de internet com maior velocidade de transferência de dados.⁸⁷

No que diz respeito à redação atual do artigo 75-D da CLT, mencionado em tópico próprio neste artigo, o legislador atribuiu às partes o direito-dever de dispor, mediante contrato escrito, acerca dos custos com equipamentos e com a infraestrutura do trabalho remoto, texto que gera interpretações dúbias, e muitas vezes, equivocadas. O repasse de custos aos funcionários poderia criar disparidades econômicas entre eles, afetando negativamente a motivação, a produtividade e o bem-estar no trabalho.

A Reforma Trabalhista poderia ter sido mais clara, e assim, trazer maior segurança jurídica aos partícipes da relação jurídica, porque é do empregador a responsabilidade pela estrutura tecnológica do teletrabalho e por garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado aos seus empregados. Juntamente, destaca-se a proposta de alteração do artigo 75-E da CLT, que dispõe sobre o meio ambiente laboral do teletrabalhador, a saber:

Art. 75-E. São direitos do empregado na modalidade do regime em teletrabalho ou trabalho remoto:

- I - Receber treinamento adequado e informações claras sobre as políticas de teletrabalho, segurança da informação, proteção de dados e ergonomia;
- II – Ser informado de maneira clara e objetiva quanto às expectativas, metas e meios de avaliação de seu desempenho;
- III - Ter garantido o direito à desconexão, respeitando-se os limites da jornada de trabalho e períodos de descanso;
- IV - Ter sua privacidade respeitada, limitando-se o uso de softwares de monitoramento ao estritamente necessário para fins de gestão de

⁸⁶BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁸⁷BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

desempenho e segurança da informação, em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais); V – Receber orientação e apoio para a promoção da saúde física e mental, bem como suporte e recursos adequados, como acesso a programas de assistência psicológica e ergonômica.⁸⁸

Justifica-se a reformulação do artigo 75-E para definir direitos aos trabalhadores em regime de teletrabalho, especialmente o direito à informação sobre a política de teletrabalho do empregador, incluindo metas e avaliação de desempenho, o direito à desconexão, o respeito à privacidade e a promoção da saúde física e mental por meio do acesso a programas de assistência psicológica e ergonômica. Com relação à redação atual do artigo 75-E da CLT⁸⁹, Fábio Teruel menciona:

Ademais, é necessário mencionar que o art. 75-E, da Lei 13.467/2017, ao abordar que o empregador instruirá – de forma “expressa e ostensiva” – o trabalhador, a respeito das condutas a serem tomadas referentes à saúde no teletrabalho, o legislador acabou por delimitar e reduzir as responsabilidades do empregador, pelo que pressupõe apenas a apresentação de um termo assinado pelo empregado (no âmbito de uma contratação individual, sem o auxílio devido das entidades e instrumentos coletivos de proteção do empregado), para que o empregador esteja isento de responsabilização.⁹⁰

Na visão de Fábio Teruel, o empregador deve fornecer os meios necessários para que os funcionários realizem suas atividades de forma adequada e segura. Isso inclui tanto o ambiente físico de trabalho quanto os equipamentos e tecnologias necessários para o trabalho remoto.⁹¹ Ademais, como já mencionado, a Lei nº 13.467/17, não trouxe expressamente a obrigação do empregador em informar e educar o empregado quanto às condições de “ergonomia” para o teletrabalho, nem

⁸⁸BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁸⁹BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024. De acordo com o 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.”

⁹⁰BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁹¹BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

em promover ou implantar propriamente os recursos estruturais necessários para o exercício de atividades laborais à distância.

Portanto, a expectativa é que o Projeto de Lei nº 1.142/2024 supra importante lacuna deixada pela Reforma Trabalhista, pois o regime de teletrabalho carece de uma regulamentação segura, mais eficiente e alinhada às necessidades dos teletrabalhadores. A aprovação deste projeto produzirá segurança jurídica na relação empregatícia, evitando a precarização do trabalho remoto e criando um ambiente de maior produtividade nas atividades realizadas na modalidade de teletrabalho.

5.2 PROJETO DE LEI Nº 3.609/2021

Com o objetivo de aprimorar a regulamentação do teletrabalho, o Projeto de Lei nº 3.609/2021⁹², de autoria do Senador Veneziano Vital do Rêgo Segundo Neto (MDB/PB), apresentado em 14 de outubro de 2021, prevê a alteração do Capítulo II-A, Título II, da CLT, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregadores no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências.

Inicialmente, importante mencionar que, em 07 de dezembro de 2023, foi recebido o relatório do Senador Paulo Paim, relator do presente projeto, com voto pela aprovação da proposta. No entanto, nos termos da emenda substitutiva que apresenta, observa-se a necessidade de alteração de conteúdo, devido ao fato do projeto ter sido apresentado no intervalo entre a regulamentação inicial do teletrabalho, efetuado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e as alterações desses regimes de trabalho efetuadas pela Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022:

Em decorrência, tem-se que parte significativa do PL nº 3.609. de 2021 terminou, se não totalmente prejudicado, ao menos parcialmente sobreposto às modificações posteriores da CLT. Esse ponto já torna necessário um ajuste, em nossa opinião.

Ajuste, porque entendemos que há elementos cujo aproveitamento é necessário no PL 3.609. Efetivamente, a Lei 14.442, de 2022 cuida sobretudo dos elementos contratuais do teletrabalho. Restam, ainda, no PL 3.609, pontos que consideramos importantes quanto aos direitos e deveres dos empregados em regime de teletrabalho.

⁹² BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.609, de 2021*. Altera o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregadores no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline>. Acesso em: 14 maio 2024.

Trata-se de um aperfeiçoamento importante, cremos, decorrente da experiência acumulada desde 2017 com a entrada em vigor do teletrabalho e durante o período da pandemia de Covid-19, em que esse regime conheceu grande expansão. Nenhuma Lei é inalterável a priori, as realidades que se apresentam na sua implementação podem tornar útil ou necessária sua atualização ou, mesmo sua substituição.

Destarte, sugerimos a apresentação de emenda que preserve esses elementos para melhor adequação da CLT à realidade atual.⁹³

O voto do Senador Paulo Paim é pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.609/2021, alterando-se a redação apenas os artigos 75-D e 75-E da CLT. Sendo assim, o artigo 75-D passaria a vigorar da seguinte forma:

Art. 75-D. São deveres dos empregadores, nas relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou em domicílio do empregado:

I – Fornecer ou indenizar o empregado pela aquisição e manutenção dos instrumentos, tecnológicos ou não, de trabalho, bem como de outros materiais ou insumos necessários ao desempenho do trabalho;

II – Pagar as despesas ou indenizar eventuais gastos do empregado com acréscimo em contas de energia elétrica, telefonia ou internet;

III – Respeitar a intimidade, o direito de imagem, a privacidade, a segurança pessoal e familiar dos empregados;

IV – Orientar o empregado quanto às normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à natureza do trabalho a ser realizado;

V – Fornecer mecanismos de controle de jornada, se for o caso, e respeitar as jornadas e intervalos, legalmente previstos e contratualmente ajustadas;

VI – Respeitar os horários de repouso e descanso, legal e contratualmente ajustados, sendo considerados abusivos ou intimidatórios os contatos e ordens emitidas dentro desses horários, exceto em caso de emergência, devidamente comprovada; e

VII - Não demandar trabalhos alheios ou estranhos àqueles previstos expressamente no contrato.

Parágrafo único. O desrespeito às normas deste artigo, configurará justa causa para a rescisão do contrato, pelo empregado, nas relações de emprego em regime de teletrabalho, trabalho remoto, ou em domicílio do empregado.⁹⁴

A justificativa do Senador Veneziano Vital do Rêgo Segundo Neto para a alteração do artigo 75-D é a atribuição de deveres para empregadores e empregados.⁹⁵ Assim, o empregador deverá fornecer ou indenizar os instrumentos de

⁹³Para mais informações sobre o relatório legislativo do Senador Paulo Paim pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.609, de 2021, acesse: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/150297>.

⁹⁴BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.609, de 2021*. Altera o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline>. Acesso em: 14 maio 2024.

⁹⁵BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.609, de 2021*. Altera o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2021. Disponível em:

trabalho, tecnológicos ou não, além de material e insumos; por sua vez, o empregado deverá zelar pela manutenção desses instrumentos colocados à sua disposição e usar racionalmente os outros materiais e insumos disponibilizados ou indenizados, inclusive energia, telefonia e internet.⁹⁶

Isto posto, é esperado que o Projeto de Lei nº 3.609/2021 preencha a importante lacuna deixada pela Reforma Trabalhista, proporcionando uma regulamentação segura, eficiente e alinhada às necessidades dos teletrabalhadores para o regime de teletrabalho. Isso, inclusive, poderia justificar a priorização da análise do supramencionado projeto, no entanto, o texto proposto continua em tramitação na casa legislativa iniciadora, sem previsão de encaminhamento para a Câmara dos Deputados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No panorama delineado, é evidente que a inserção crescente da sociedade e da economia no contexto digital confere uma magnitude exponencial ao estudo sobre o regime de teletrabalho. Contudo, a proliferação de seu uso trouxe consigo desafios legais e regulatórios que demandam uma análise aprofundada.

Conforme demonstrado neste trabalho, a regulamentação do teletrabalho, implementada pela Lei 13.467/2017, poderia ter sido mais exauriente em vários aspectos, especialmente no que diz respeito à responsabilidade pelos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessária para o trabalho remoto, cuja normatização está prevista no art. 75-D da CLT, foco principal desta pesquisa. A norma celetista não deixou claro a quem pertence a responsabilidade por tais gastos ao impor que ela seja negociada entre as partes e determinada por um contrato escrito.

A insegurança jurídica gerada pelo art. 75-D da CLT, que não esclarece a questão da responsabilidade pelos custos da infraestrutura do trabalho remoto, é notável. Conclui-se que, como regra, há uma obrigatoriedade de reembolso ao empregado pelas despesas com a infraestrutura necessária para o desempenho do

<https://legis.senado.leg.br/sdleg->

[getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline). Acesso em: 14 maio 2024.

⁹⁶BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.609, de 2021*. Altera o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregadores no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2021. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleg->

[getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline). Acesso em: 14 maio 2024.

trabalho. No entanto, é importante diferenciar, em algumas situações, entre despesas ordinárias e extraordinárias do empregado devido ao teletrabalho.

Ademais, observou-se que as obrigações patronais não se esgotam no texto do referido artigo, visto que o mais importante é que as normas celetistas estejam sempre em harmonia com os princípios da proteção, igualdade, valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana, razão pela qual cabe ao aplicador do direito interpretar o artigo 75-D da CLT à luz dos princípios do Direito do Trabalho, extraíndo um novo sentido daquela norma de maneira que module e neutralize suas diretrizes e, por conseguinte, confira real efetividade ao propósito de reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Portanto, evidenciou-se a importância de cláusulas contratuais que estejam em conformidade com a legislação trabalhista, devido à fragilidade regulatória do teletrabalho na esfera contratual.

O regime de teletrabalho carece de uma maior regulamentação e fiscalização, com o intuito de se harmonizar com ditames constitucionais, com o próprio objeto do Direito do Trabalho e com a normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Com efeito, observou-se a existência de pensamentos no sentido de que o art. 75-D da CLT, ao estipular que a responsabilidade será tratada em contrato escrito, possibilitaria a transferência de alguns desses ônus ao teletrabalhador, o que não seria coerente com o sistema juslaboral.

É necessário elaborar uma legislação específica sobre o teletrabalho, que discipline melhor suas regras, principalmente em relação ao fornecimento de equipamentos de trabalho. Além disso, deve-se abordar a aplicação das normas de saúde e segurança no regime de teletrabalho, pois diversas situações precisam de regulamentação para garantir a proteção desses trabalhadores, assegurando-lhes uma vida digna por meio do exercício do trabalho.

Nesse sentido, o Projeto de Lei nº 1.142/2024, de autoria do deputado federal Fábio Eduardo de Oliveira Teruel (MDB/SP) e o Projeto de Lei nº 3.609/2021, de autoria do Senador Veneziano Vital do Rêgo Segundo Neto (MDB/PB), que se encontram em tramitação, visam promover um ambiente de trabalho remoto saudável, seguro, equitativo e produtivo, reconhecendo e adaptando-se às evoluções tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho, suprimindo importante lacuna deixada pela Reforma Trabalhista. Porém, mesmo que haja proteção jurídica para isso, é necessário tomar uma decisão conjunta e registrar formalmente o acordo entre as duas partes para que ambas tenham segurança.

Nesse contexto, a conjugação dessas legislações e instrumentos normativos reflete a busca ativa do legislador por uma adaptação jurídica eficaz. Sendo importante não apenas reconhecimento de direitos e deveres por parte dos empregadores e empregados, mas também a promoção de um ambiente de trabalho seguro para os teletrabalhadores. Compete, agora, à doutrina, à legislação complementar e à jurisprudência o oferecimento dos seus melhores esforços para a construção de soluções seguras para os desafios impostos pelos impactos da evolução tecnológica sobre o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Daniel Damásio; RODRIGUES, Maria Eduarda; MOSCARDINI, Maria Laura Bolonha. Teletrabalho na pandemia de covid-19: desafios para a manutenção do equilíbrio labor-ambiental. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, Brasil, v. 17, n. 1, 2023. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/712>. Acesso em: 25 mai. 2024.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, Distrito Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943* (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, Distrito Federal, 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 14.442 de 02 de setembro de 2022*. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, Distrito Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/36328477/publicacao/36328725>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017* (Reforma Trabalhista). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio

de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, Distrito Federal, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 1.142, de 09 de abril de 2024*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para aperfeiçoar as regras do teletrabalho e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=2425159>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 3.609, de 2021*. Altera o Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre as responsabilidades de empregadores e empregados no teletrabalho, trabalho remoto e em domicílio e dá outras providências. Brasília, Distrito Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9027406&ts=1718208541355&disposition=inline>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRIDI, Maria Aparecida. MACHADO, Sidnei. O Teletrabalho no Brasil: a reforma trabalhista de 2017 e o contexto na Covid-19. In: *O Trabalho Pós-reforma Trabalhista*. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha. São Paulo: CESIT, v. 1, 2021. Acesso em: <http://abet-trabalho.org.br/livro-o-trabalho-pos-reforma-trabalhista-vol-1/>. Acesso em: 14 mai. 2024.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *Revista TRT9*. Curitiba: TRT9, v. 8, n. 75, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 14 maio 2024.

DINIZ, Amanda; FREITAS, Claudio; BELMONTE, Alexandre Agra. *CLT Comentada*. 4ª ed. 2024. Salvador: Editora Juspodivm.

FAVERO, Nikole Câmara. *O impacto da medida provisória nº 1.108/22 no regime de teletrabalho*. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Direito, Centro Universitário do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte, 2022, p. 13. Disponível em: <http://repositorio.unirn.edu.br/jspui/handle/123456789/707>. Acesso em: 15 maio 2024.

FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: *Estudos de Direito, Desenvolvimento e Novas Tecnologias*. VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (dir.). GONÇALVES, Rubén Miranda; BRITO, Paulo de (coord.). Porto: Iberojur, 2020. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 14 mai. 2024.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações

para uma contratação minimamente segura. *Revista Jurídica Luso-brasileira*, v. 1, n. 3, 2016. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11404>. Acesso em: 15 maio 2024.

FINCATO, Denise; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. Teletrabalho e Direitos Fundamentais sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais e Justiça*, v. 7, n. 24, 2013. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/246>. Acesso em: 14 mai. 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; MEDEIROS, Natalia dos Santos. O Meio Ambiente do Trabalho Digital e a saúde dos trabalhadores. *Veredas do Direito*, v. 20, 2023. Disponível em: <https://revista.domhelder.edu.br/index.php/veredas/article/view/2359>. Acesso em: 14 maio 2024.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 20^o ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2024.
MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 14^a ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: SRV Editora, 2023.

MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. In: *O Futuro do Trabalho no Mundo Globalizado* (22 e 23 de janeiro de 2018). Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/6/2018_06_1007_1030.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

PACHECO, Fábio Luiz; DESTA, Janete Aparecida. *O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos*. Leme: Mizuno, 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. Tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na Lei n. 13.467/17. *Revista do TRT6, Recife*, n. 44, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162272/2018_pamplona_filho_rodolfo_tecnologia_informacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 abr. 2024.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antônio Galvão. *O direito do trabalho na empresa e na sociedade contemporânea*. São Paulo: LTR, 2010.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. *Aplicando a quarta revolução industrial*. São Paulo: EDIPRO, 2018.

VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha; LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; BRASIL, Ana Larissa da Silva. *Tecnologias da informação nas relações laborais: um*

estudo acerca da regulação do teletrabalho nas legislações portuguesa e brasileira. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, [S. l.], v. 2, n. 3, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/60>. Acesso em: 14 maio 2024.



Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
Pró-Reitoria de Graduação e Educação Continuada
Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 1 - 3º. andar
Porto Alegre - RS - Brasil
Fone: (51) 3320-3500 - Fax: (51) 3339-1564
E-mail: prograd@pucrs.br
Site: www.pucrs.br