

FACULDADE DA CIDADE DE MACEIÓ – FACIMA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

INGRID RODRIGUES

CONTROLE E EFEITOS DO TELETRABALHO

MACEIÓ- AL
2024

INGRID RODRIGUES

CONTROLE E EFEITOS DO TELETRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade da Cidade de Maceió – FACIMA.

Orientador: Prof. M.Sc. Raul Júnior

MACEIÓ/AL
2024

RESUMO

O teletrabalho surge em decorrência da evolução tecnológica, que propiciou a possibilidade da realização de atividades laborais fora do ambiente de trabalho. Esse sistema era realidade em alguns órgãos públicos, mas nas instituições privadas só foi desenvolvido com o isolamento social decorrente da pandemia do COVID-19. O teletrabalho, nome popularizado no Brasil, não tem regulamentação específica, mas em 2022 foram acrescentados alguns artigos à CLT. Nesse sentido, a problemática do teletrabalho não está pautada apenas em sua conceituação, mas também na falta de entendimento mínimo sobre a temática, que se mantém aberta no Brasil. Dessa forma, na legislação atual há margens para discussão acerca do controle da jornada e seus efeitos na vida do empregado, como o direito à desconexão. Esses serão os temas abordados no presente trabalho.

Palavras-chave: teletrabalho, controle e efeitos.

CONTROL AND EFFECTS OF TELEWORK

ABSTRACT

Teleworking arises as a result of technological developments, which have provided the possibility of carrying out work activities outside the work environment. This system was a reality in some public bodies, but in private institutions it was only developed with social isolation resulting from the COVID-19 pandemic. Teleworking, a name popular in Brazil, has no specific regulation, but in 2022 some articles were added to the CLT. In this sense, the problem of teleworking is not only based on its conceptualization, but also on the lack of minimal understanding on the subject, which remains open in Brazil. Therefore, in current legislation there is scope for discussion regarding control of working hours and its effects on the employee's life, such as the right to disconnect. These will be the themes covered in this work.

SÚMARIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	LEI 14.442/2022	7
3	EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO TELETRABALHO	11
	3.1 TELETRABALHO E O <i>HOME OFFICE</i>	12
4	TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO	13
	4.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS	14
5	O TELETRABALHO NO SETOR PRIVADO	14
	5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS	16
6	DIREITO À DESCONEXÃO	16
	6.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL	17
7	DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR	18
8	FORMAS DE CONTROLE	19
	8.1 FERRAMENTAS DE CONTROLE	21
9	EFEITOS NEGATIVOS DO TELETRABALHO	22
	9.1 EFEITOS MENTAIS	23
	9.2 EFEITOS FÍSICOS	23
	9.3 EFEITOS SOCIAIS	23
10	JURISPRUDÊNCIA	24
11	CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
	REFERÊNCIA	30

1 INTRODUÇÃO

No Brasil as normas de Direito do Trabalho estão concentradas principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho. São conquistas obtidas ao longo dos anos, que continuam a se desenvolver constantemente. Com o desenvolvimento tecnológico, os avanços significativos aceleraram muitas tendências e impulsionando inovações em várias áreas, especialmente no ambiente corporativo, que propiciou essa nova espécie conhecida como teletrabalho, se popularizou como *home office* traduzido para o português como “escritório em casa”, existindo inúmeras nomenclaturas para denominar esse tipo de trabalho que é exercida fora do estabelecimento habitual do trabalhador.

A discussão sobre a origem do teletrabalho precedeu sua consolidação como uma realidade no ambiente profissional. Organização Internacional do Trabalho (OIT), define o teletrabalho como sendo aquele que é realizado a distância (LEITE, 2017). Nesse sentido, a evolução tecnológica foi fundamental para o desenvolvimento dessa nova espécie de trabalho que ainda não tem uma legislação própria, seja para regular a produtividade, metas a serem alcançadas ou até mesmo o controle de frequência.

Muitos pesquisadores alegam que seu conceito chegou a ser discutido na década de 1970, quando o pesquisador Jack Nilles, da Agência Espacial Americana (NASA), publicou um artigo no qual descreveu o termo *telecommuting*: “mover parte ou a totalidade do trabalho para fora do escritório, para casa ou um centro de teletrabalho”.

Nesse sentido, em diversos países o *home office* foi sendo implementado de forma acelerada, como é o caso de Espanha, Portugal e Itália, onde disposições sobre o tema são encontradas em cada Código do Trabalho, bem assim Lituânia, Polônia e Rússia (CNI-Confederação Nacional de Indústria, 2020, pág. 23), pois a forma de ver o trabalho no estabelecimento convencional não era tão produtiva, já que as funções do trabalhador poderiam ser executadas em sua residência.

Já no Brasil, sua implementação teve início nos órgãos público. Esse tipo de trabalho já era utilizado antes da pandemia do Covid -19. Seus primeiros registros estão no Tribunal de Contas da União – TCU, a partir de 2009, esse órgão, apoiando-se na interpretação sistemática da Lei nº 8.112, de 1990 (arts. 44, I, 116, X, 117, I, 138 e 139). A ANTC também colaborou com a Administração do TCU na formulação do Projeto de Lei que resultou Lei nº 12.776, de 2012, que incluiu o art. 28-A, segundo o qual o TCU “poderá regulamentar, em observância ao princípio constitucional da eficiência, o cumprimento da jornada de trabalho fora de suas

dependências, no interesse do serviço, para atividades compatíveis e mensuráveis por indicadores, desde que não haja prejuízo ao funcionamento regular da instituição e ao atendimento ao público”, especialmente nos casos de funções eminentemente intelectuais, pautadas em pesquisa, leitura e produção de relatórios que são perfeitamente realizados de forma remota (Comunicação AUD-TCU, 2022). Mas também, propondo suas próprias inovações, foi um dos norteadores entre os órgãos Públicos.

Por outro lado, nas instituições privadas algumas atividades como telemarketing já têm essa possibilidade de trabalho realizado em casa. Na legislação atual a CLT foi acrescida com novos dispositivos da lei nº 14.442/2022 que passou a disciplinar o conceito de teletrabalho, sobre a quem é destinado, e sobre as despesas resultantes de sua volta ao trabalho presencial.

Portanto, o teletrabalho vem sendo caracterizado pela evolução tecnológica, havendo grande e desordenado crescimento nas empresas privadas e órgãos da administração pública, não tendo aparato na legislação brasileira.

2 LEI 14.442/2022

A lei 14.442/2022 que foi originada da medida provisória 1.108 de 2022, inseriu algumas mudanças na legislação, como o teletrabalho já sendo utilizado, restou a legislação sofrer alteração a respeito da nova espécie de trabalho, todavia a nova lei não disciplinou assuntos importantes para o funcionamento efetivo do teletrabalho, nesse mesmo sentido foram deixadas lacunas para a jurisprudência e a doutrina preencherem. Os acréscimos dos artigos a CLT trouxeram progressos à necessária regulamentação, porém persiste a omissão relativa às normas de saúde e segurança do trabalhador e às situações em que se configura a responsabilidade do empregador por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, mantendo espaço para atuação da negociação coletiva (MARTINS, 2022).

O art. 62 foi incluído no inciso III, que os empregados em regime de teletrabalho que exerçam serviço por produção ou tarefa, não submeteram ao capítulo da “jornada de trabalho”, segundo o Valentin Carrion e Eduardo Carrion, isso significa que esses funcionários não terão direito, em princípio, a jornada mínima, nem mesmo horas extraordinárias. Mas os Tribunais tem decidido de forma singular em cada caso, mesmo em regime de teletrabalho está sendo observado o controle de jornada de trabalho.

Art. 62. [III](#) - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

A lei no art. 75-B conceituou o que configura o teletrabalho, que seria a prestação de serviço fora das dependências do funcionário, mesmo que preste o serviço preponderante ou seja, que de maneira dominante a atividade prestada em casa seja maior que a atividade no ambiente habitual. o teletrabalho ou trabalho sucedido de maneira remota é aquele cujo colaborador não está submetido a supervisão direta e pessoal do chefe ou supervisor, já que sua jornada de trabalho é cumprida em um ambiente virtual (MELO, 2024).

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

O parágrafo 1º explica a delimitação do teletrabalho, que diante de situações que o funcionário precise ir até o estabelecimento ainda que de modo habitual não desconfigura teletrabalho. o fato de o empregado comparecer às dependências do empregador para atendimento de alguma demanda específica, ainda que de forma preponderante, não implicará a descaracterização do teletrabalho, segundo o Valentin Carrion, o trabalho não deve ser descaracterizado, mesmo que o funcionário tenha que executar certas tarefas ou parte delas na instituição.

§ 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.

Já o parágrafo 2º trouxe que o trabalho remoto poderá ser prestado e monitorado pela produção ou atividade realizada, nesse sentido sua remuneração será mediante a produtividade atingida. A diferença é que o trabalho por jornada é baseado no tempo de trabalho, assim o empregado já remunerado por todo o trabalho até mesmo por horas extras, já o trabalho por produção será calculado é que o funcionário elaborou, concluiu.

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

O parágrafo 3º seria para distinguir o teletrabalhadores que tem horário fixo dos que exercem o trabalho remoto por meio de produção ou tarefas, mas o autor entendeu que a alteração configura um “retrocesso” e pode surgir diversas lacunas, já que o salário mínimo é relacionado por unidade de tempo ou por produção, nesse sentido a maioria dos funcionário

trabalham no regime de unidade de tempo, ele ainda acrescenta que essa classificação está ligada à forma de remuneração, e não o horário fixo, como também o controle de jornada de horas. Desse modo, deveria ser observado que a atividade exercida por produção ou atividade deve ser submetidos a capítulo II Da Duração Do Trabalho (DAMILANO, 2022).

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

O parágrafo 4º dispõe sobre a distinção do trabalho remoto que é uma modalidade de trabalho, enquanto o telemarketing ou o teleatendimento é referente à função ou tarefa exercida pelo funcionário, desse modo é possível que o operador de telemarketing preste suas atividades em regime presencial ou em regime de teletrabalho.

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

O parágrafo 5º diz que, ainda que o funcionário esteja com os equipamentos e ferramentas do trabalho, isso não quer dizer que esteja trabalhado ou à disposição da chefia, assim mesmo que o empregado esteja com equipamento tecnológico seja celular ou notebook isso não caracteriza tempo à disposição, salvo se isto estiver acordado entre os envolvidos ou até mesmo por acordo ou convenção coletiva.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O parágrafo 6º explica que a discricionariedade da empresa, em permitir o *home office* para estagiários e aprendizes, se empresa tiver uma cultura, ou até mesmo a empresa não tenha estabelecimento físico, todos os funcionários são sujeito a esse regime, principalmente aqueles que são específicos da área de tecnologia da informação.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

Já o parágrafo 7º apresenta que o teletrabalho ficará a disposições da legislação local, seja por acordo coletivo, seja por convenções de trabalho. A lei foi genérica, estabeleceu que ficará a cargo de cada local, que será por meio de acordos ou convenções que disciplinará à respeito do teletrabalho.

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

A lei também deu espaço no parágrafo 8º, para o teletrabalho fornecido no exterior, fora do Brasil. Mas que já tem lei que discipline a respeito que a lei 7.064/1982.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da [Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982](#), salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Já o parágrafo 9º diz que o acordo individual poderá conter todos os horários, quais serão os meios de comunicação, quais as ferramentas usadas entre outras pendências. Que cada contrato atenderá especificações individuais, como horários e quais meios (ferramentas) será utilizado para obter os resultados (LEMOS, 2019).

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

Essa lei deixou muita autonomia para as partes envolvidas, empregado e empregador têm total liberdade em acordar e decidir sobre os requisitos a serem cumpridos, no art. 75- C trata desse contrato que devem conter todas as informações necessária ao trabalho.

[“Art. 75-C.](#) A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

O parágrafo 3º do art. 75-C, diz que o patrão não será responsável pelas despesas causadas pela mudança do funcionário do teletrabalho para o trabalho presencial, com exceção se no contrato estiver acordado diferente. Dessa forma, o contrato e acordo são fundamentais para reger as relações trabalhistas.

§ 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.

Por fim, o art. 75- F preceitua que alguns funcionários terão preferência para realizar o teletrabalho, sendo prioritários as pessoas com deficiência, como também aqueles que tenham filhos ou sob a guarda de até 4 anos, assim o empregador deve dar primazia a esses empregadores.

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

Desse modo, diante dos pontos que forma acrescidos, há margem para fontes secundárias disciplinarem, pois quem exerce o trabalho em casa não pode ficar sem o cumprimento de direitos e obrigações. Diante disso, a jurisprudência e a doutrina já estão discutindo sobre os temas, como custo e ferramentas do trabalho que são exercidos fora do ambiente de trabalho. A lei 14.442/2022, foi publicada e detém de muita autonomia para que os envolvidos na relação trabalhista pudessem disciplinar os assuntos referentes a cada particularidade, porque cada instituição tem uma cultura organizacional diferente, sob horários e objetivos, portanto os acordos e convenções são fundamentais para disciplinarem sobre o tema.

3 EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA DO TELETRABALHO

O teletrabalho surgiu no mundo com a Quarta Revolução Industrial, marcada por inovações das tecnologias de comunicação e informação, lideradas pela Internet, impressoras 3D, robótica e outros avanços, permeada por novas formas de contratação e de prestação de trabalho por meio das plataformas digitais, além da intensificação do trabalho em domicílio com o uso dessas mesmas tecnologias de comunicação e informação.

Muitas empresas nessa época conseguiam visualizar que certas atividades poderiam ser realizadas em casa, sendo monitoradas através da produtividade atingida. Aparelhos eletrônicos, GPS, plataformas digitais, big data, inteligência artificial, robótica, internet em ampla rede de acesso, automatização de processos, tudo passou a fazer parte do cotidiano, revolucionando o mercado, a forma de trabalho e a produção (BELMONTE, 2020).

O teletrabalho surgiu para viabilizar os desejos e responder aos anseios da sociedade, em que os jovens não objetivam mais a rigidez de uma jornada controlada, preferindo organizar seu próprio tempo, de acordo com seu melhor momento de produtividade; já os adultos, seniores, pretendem passar mais tempo com suas famílias, não perdendo tempo com deslocamentos desnecessários e tendo disponibilidade, por exemplo, para auxiliar um filho em suas atividades escolares, entre outras preferências (MEDEIROS E SAYEG, 2021).

A Revolução da Informação e a pandemia de COVID-19 aceleraram o crescimento desse tipo de trabalho, no qual essa flexibilidade de horário e rotina é alvo de muita concorrência entre candidatos de seleção de vagas de emprego, exatamente por não ter uma carga horária fixa, como também por não precisar de deslocamento todos os dias para o ambiente habitual da instituição.

Todavia, além dos benefícios de flexibilidade e rotina próprias, existem inúmeras desvantagens de viver profissionalmente isolado, como depressão, pressão de bater metas, multitarefas e sobrecarga, principalmente para mulheres mães, que além do trabalho doméstico têm a obrigação dos filhos e da empresa.

Nesse sentido, a Quarta Revolução Industrial, caracterizada pela introdução do maquinismo e pela centralização da organização produtiva, contrariamente ao esperado, propiciou a subsistência do trabalho em domicílio manufatureiro, consolidando-se como uma forma de atividade produtiva descentralizada. Entretanto, com o crescimento da sociedade industrial, o trabalho em domicílio tornou-se forma pouco usual de emprego nas sociedades desenvolvidas e em desenvolvimento (RODRIGUES, 2011).

3.1 TELETRABALHO E O *HOME OFFICE*

No teletrabalho, não há controle rígido, permitindo que as atividades sejam realizadas a qualquer hora do dia. Seja por tarefa, seja por produção, nessa modalidade apenas o contrato de trabalho é o documento que regulamenta esse trabalho, assim para o funcionamento da atividade o funcionário precisa de equipamentos para execução e comunicação, desse modo, o próprio empregado relaciona seu próprio horário. Portanto, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer ambiente e horário.

Já no *home office*, há o controle de jornada, tendo horários de trabalho, de descanso, hora extra, entre outros, no *home office* não existe previsão em lei. Não é obrigatório alterar o contrato de trabalho nem utilizar tecnologia de informação e comunicação. O colaborador atua como se estivesse presente na empresa, mantendo um espaço dedicado ao trabalho presencial. A sua principal característica é a eventualidade, sendo uma solução para casos emergenciais

como a pandemia, portanto, o *home office* é uma extensão do estabelecimento empresarial para a casa do funcionário, sem nenhuma alteração das condições de trabalho.

4 TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

O primeiro registro de teletrabalho foi no Tribunal de Contas da União (TCU). A tendência, desde 2009, quando implantada a experiência piloto de teletrabalho, foi a ampliação progressiva e comedida desse regime de trabalho, de forma que a Portaria de nº 09/2022/TCU com as alterações de dezembro de 2022, previa, os percentuais de até 40% dos servidores de cada unidade do tribunal em teletrabalho e de até 100% dos servidores nas unidades estaduais quando suas unidades de vinculação técnica estivessem na sede, em Brasília (OLIVEIRA, 2024).

Algumas mudanças vieram como adaptação emergencial, por conta da pandemia de Covid-19, que acelerou significativamente a adoção do teletrabalho no setor público. Medidas emergenciais foram tomadas para garantir a continuidade dos serviços públicos, levando a uma expansão rápida e generalizada do teletrabalho. Dessa forma, os parâmetros para a disponibilidade do funcionário público, são de funções que não tenham acesso presencial com cidadão.

O teletrabalho em órgãos públicos é regulamentado por normativas que variam entre as esferas federal, estadual e municipal. Dessa forma, o setor público tem suas próprias regulamentações específicas.

Nesse sentido, alguns órgãos da administração pública não aguardaram a legislação geral, elaborando assim suas portarias e regulamentos próprios, a exemplo de Tribunal de Justiça de Alagoas (TJAL), que no ano de 2023 publicou a Resolução nº 11/2023. Esse regramento estabelece como requisitos a elaboração de plano de trabalho individualizado e a estipulação de metas de desempenho superiores às dos servidores que executam a mesma atividade em regime convencional.

De acordo com a Resolução nº 11/2023 do TJAL, deve-se priorizar a concessão de teletrabalho para atividades feitas por via eletrônica, que demandem maior esforço individual e menor interação com outros servidores e com o público, tais como elaboração de minutas de decisões, despachos e documentos em série. Mas como qualquer forma de trabalho, a decisão de trabalhar em casa poderá ser revertida, de forma discricionária, pela administração pública. Ainda de acordo com essa resolução, o controle é feito através de números de tarefas (produtividade), horário disponível durante o expediente, e ao final de cada período o chefe responsável será capaz de analisar o trabalho exercido por cada funcionário.

Portanto, os órgãos públicos têm total liberdade em seus regimentos internos e resoluções que disciplinem o teletrabalho, com diferentes metodologias para o controle da jornada de trabalho.

4.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Dentre as vantagens no setor público, a qualidade de vida é o principal aliado nessa espécie de trabalho, como flexibilidade de horários, permitindo que os trabalhadores ajustem seus horários de trabalho; existindo equilíbrio de vida profissional e pessoal; redução de custo de materiais e deslocamento. Segundo a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Televendas (SOBRATT), as vantagens de aderir esse trabalho é as condições da mobilidade urbana, pelo fato de as vias estarem vazias, conseqüentemente redução de acidentes. Portanto, o tempo utilizado no teletrabalho na maioria das vezes é combinado com tempo de lazer e tempo de qualidade com a família, permitindo que os funcionários criem ambientes de trabalho saudáveis.

Em contraponto a isso, as desvantagens estão em par com as vantagens, como o isolamento social, que pode decorrer de forma remota, reduzindo as oportunidades de interação face a face com colegas, o que pode afetar o moral e a sensação de pertencimento à equipe, além de doenças mentais como depressão, crises de ansiedade etc. A sobrecarga e a dificuldade em separar vida profissional e pessoal pode dificultar o equilíbrio entre essas áreas, levando a um potencial esgotamento e dificuldade em se desconectar do trabalho.

Além disso, existem servidores que não acompanharam à tecnologia dentre os problemas enfrentados por eles em casa, como conexão instável à internet, falta de equipamentos adequados e dificuldade em acessar sistemas corporativos, tal como a segurança e riscos na *web*. Esses servidores não são treinados para proteger informações sensíveis, e desse modo podem prejudicar a eficiência e a qualidade do trabalho. Nesse sentido, a falta de supervisão e orientação, sem a presença física dos supervisores, e de orientação e feedback imediato, o que podem afetar o desempenho e a clareza sobre expectativas e prioridades.

5 O TELETRABALHO NO SETOR PRIVADO

Muitas empresas já realizavam suas atividades de forma remota, mesmo antes da pandemia do Covid-19, mas por outro lado há instituições que não tiveram uma adaptabilidade de forma progressiva e que foram forçadas, com a pandemia, a colocar seus funcionários em casa e realizar seu controle de forma que pudesse verificar seu andamento.

Naquele momento trágico, o teletrabalho foi uma solução viável para milhares de trabalhadores que se viam à beira de serem demitidos; foi um ato de resistência, porém essa combinação entre

a vida profissional e a pessoal têm algumas consequências, como sobrecarga e a disponibilidade excessiva do trabalhador para com seus gerentes.

Nesse sentido, nas instituições privadas, à falta de treinamentos com as ferramentas tecnológicas e limite de jornada de trabalho foram dificuldades apresentadas pelos colaboradores, como também existiam aquelas pessoas que tinham uma tarefa que envolvia outras funcionalidades, com o contato maior com mais de um funcionário; essas pessoas sofreram com a adaptação ao teletrabalho. Sob esse ângulo, a realidade é que o teletrabalho é visto como aumento de ganho perante as empresas, e triste realidade que é a ausência de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada (WARZEL e PETERSEN, 2022).

O futuro do teletrabalho deve ser de forma genuína e flexível. A nova visão de ver o trabalho em casa foi ganhando espaço nas culturas das instituições. Durante a pandemia do Covid-19 foi consolidada essa forma de trabalho e com a disseminação nos dias atuais, o trabalho remoto alcança muitas pessoas, por ter a liberdade de ficar em casa, mais próximo da família e ter a flexibilidade de realizar sua atividade à distância, a eficiência de não utilizar transporte e o tempo gasto nele, porque a realidade da locomoção, é que cada dia se gasta mais tempo para chegar a um determinado lugar.

A propósito, pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), aponta que pelo menos 8% das pessoas gastam mais de três horas, computando a ida e volta ao trabalho. A pesquisa reforça na pesquisa que o trânsito também afeta a produtividade das atividades realizadas no ambiente habitual de trabalho, o que é causado pelo desgaste que acontece principalmente nos transportes públicos, que são superlotados e com baixa quantidade de veículos.

Na iniciativa privada, já existem algumas funções que em regra são prestadas em casa. A CLT faz referência, dizendo que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento. Essas funções têm a flexibilidade de serem realizadas em casa, mas em compensação são monitoradas rigorosamente por tecnologia que registra sua entrada e saída do sistema computadorizado.

Desse modo, essas ferramentas utilizadas por empresas que já estão no ramo do teletrabalho por muito tempo, criaram rotinas e equipamentos que monitoram a jornada de trabalho em casa. É caso do *trello*, que é um aplicativo que gerencia as atividades feitas ou as que estão anexadas para serem finalizadas. Assim, o aplicativo cria uma espécie de calendário no qual o usuário poderá colocar a data e o mês que aquela tarefa deverá ser realizada; ele também pode ser compartilhado com outras pessoas, para que assim o gestor responsável possa

monitorar as atividades feitas. Essa ferramenta é muito utilizada em escritórios jurídicos, já que os prazos são muito importantes para cada processo.

5.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS

Já na iniciativa privada, as vantagens são inúmeras como as oportunidades de crescimento e desenvolvimento são uma forma de chamar atenção de muitas pessoas. Nesse sentido, muitas empresas privadas oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional e de carreira, como treinamentos, cursos para efetivar o teletrabalho, a remuneração pode ser competitiva e, em alguns casos, até superior à média do mercado, especialmente em setores como tecnologia e finanças, já que são os principais instrumentos para empresas que ofereçam o teletrabalho como opção. A tecnologia da informação (TI), é o principal instrumento para suportar as atividades operacionais e administrativas, dessa forma é uma ferramenta fundamental para melhoria e qualidade da prestação de serviço das empresas (FILARDI, CASTRO E ZANINI, 2020).

Com relação às desvantagens, a falta de estabilidade no emprego pode ser menor em comparação ao setor público. A economia e a performance da empresa podem impactar a segurança no trabalho, mas também a busca por metas e pressão por resultados, que pode resultar em uma maior carga de exigências e estresse.

Benefícios menores e menos regulação, embora algumas empresas ofereçam ótimos benefícios, outras podem oferecer menos, e a regulação sobre benefícios pode ser menos rigorosa em comparação ao setor público. Como consequência disso, menos tempo para vida pessoal, a demanda por resultados e a cultura de trabalho em algumas empresas podem levar a um equilíbrio ruim entre vida profissional e pessoal. Menos segurança jurídica, a legislação trabalhista pode ser mais flexível e menos protetora em comparação ao setor público, o que pode afetar direitos e garantias dos trabalhadores. Portanto, as vantagens e desvantagens podem variar dependendo da instituição e da posição ocupada, então é importante considerar o contexto específico ao avaliar uma oportunidade de trabalho na iniciativa privada.

6 DIREITO À DESCONEXÃO

O direito à desconexão é a possibilidade que os trabalhadores têm de se desconectar de suas atividades profissionais fora do horário de expediente. Isso inclui a proteção contra a expectativa de responder a e-mails, mensagens e chamadas relacionadas ao trabalho fora das horas contratadas, nos feriados e nos períodos de descanso.

Segundo estabelece a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 em seu artigo 24 “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”

O tema foi proposto por Jorge Luiz Souto Maior já no ano de 2003. Segundo o autor, tal direito pode ser conceituado como o de não trabalhar ou o de se desconectar do trabalho ou, ainda, ao “não-trabalho”. Ele esclarece que esse direito não significa o de não trabalhar por completo, mas o de trabalhar com limites a fim de preservar a vida privada e a saúde do trabalhador.

Nesse contexto, existem inúmeras doenças mentais que são causadas por essa sobrecarga, o “querer dar conta de tudo”, de estar conectado o tempo inteiro, esse “estado de alerta” que o corpo fica é o principal causador de estresse, depressão e até a síndrome de *Burnout* que quer dizer esgotamento. O estresse ocupacional pode provocar sérios danos tanto para o trabalhador quanto para as organizações: licenças médicas e absenteísmo, queda de produtividade, desmotivação, irritação, impaciência, dificuldades interpessoais, falta de envolvimento com o trabalho e a organização e farmacodependência são algumas das consequências negativas ocasionadas pelo estresse (SADIR, BIGNOTTO E LIPP, 2010).

Além disso, os gerentes ou que estão em um comando de funcionários denominados de “alto escalão”, que configuram o nível tático da administração estão sujeitos a jornadas de trabalho extremamente elevadas, interferindo negativamente em sua vida privada. Segundo o autor Jorge Luiz Souto Maior, por estar em constante ameaça do desemprego, esses empregados são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária; representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social. Em suma, a sua subordinação ao processo produtivo é intensa, corroendo sua saúde e desagregando sua família. Veja-se, por exemplo, que muitos sequer têm tido tempo para tirar férias, pois que, diante do quase inesgotável acesso a fontes de informações e por conta das constantes mutações das complexidades empresariais, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego (MAIOR, 2003).

6.1 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Nesse mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou favorável ao direito à desconexão:

A concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).

Portanto, o direito à desconexão é uma responsabilidade conjunta de todos os envolvidos. Não é apenas um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família, efetivando esse direito. É por isso que a desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que o retorno ao trabalho seja com maior produtividade e motivação, sendo proveitoso para ambos os envolvidos seja funcionário, seja instituição. O descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, impactando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial para a sua produtividade, importando na defesa de vários direitos constitucionais conexos, como o direito à saúde, ao lazer e ao meio ambiente sadio (MELO, 2019).

7 DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO E EMPREGADOR

O regime do teletrabalho traz uma série de formalidade, que são caracterizados como deveres do empregador perante seu funcionário, dentre eles a formalização do contrato que deve ser escrito dispondo sobre as condições de trabalho, quais atividades devem ser desempenhadas, a manutenção dos equipamentos eletroeletrônicos, nesse sentido, as partes envolvidas poderão discutir sobre vários requisitos e metas para o exercício do trabalho realizado em casa, dessa maneira em caso de algum reajuste ou possível comprovação de determinada cláusula, o contrato poderá ser usado como comprovação.

Como consequência a isso, o empregador tem o dever de proporcionar os equipamentos e ferramentas para o funcionamento das atividades, como o art. 2 da CLT disciplina que empregador é aquele que assume o risco da atuação da empresa e dirige para melhores condições de trabalho, à vista disso tem o custeio relacionado as despesas que são caracterizado pela energia elétrica, internet e manutenção dos equipamentos eletrônicos, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo funcionário, serão regulamentados também no contrato. Além disso, deverá o empregador respeitar a jornada de trabalho acordada entre ele e o funcionário, no qual os limites dispostos na lei serão colocados em prática, bem como o descanso semanal, intervalos (Inter jornada e intrajornada), a lei em 13.467/2017 trouxe o art.

75-E disciplinando que é dever do empregador instruir, bem como de maneira clara e expressa assuntos sobre doenças e acidentes de trabalho.

Por outro lado, têm os direitos do empregador que possui a autonomia de organizar sua empresa com as tarefas desempenhadas por cada empregado, conforme a necessidade e meta estabelecida pela gestão, bem como tem a liberdade de supervisionar e monitorar metas e prazos das atividades, como o funcionário está em casa muitas empresas não implementam ferramentas para o supervisionar seja a jornada de trabalho, seja as atividades realizadas. Além disso, é direito do patrão proteger fórmulas, receitas, e bens intelectuais, que poderá exigir a confidencialidade a respeito de assuntos sigilosos da instituição.

8 FORMAS DE CONTROLE

No Brasil, o controle e a gestão do teletrabalho podem envolver uma combinação de regulamentações legais, políticas corporativas e ferramentas tecnológicas. Atualmente a lei não exige que haja o controle de jornada nessas modalidades, como também não prevê o pagamento de horas extras. Porém, segundo alguns precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, caso exista controle da jornada, será possível reconhecer os adicionais.

Segundo a Súmula número 338 do TST, caso o empregador não cumpra o dever de controlar a jornada de trabalho ou os meios forem inválidos, será presumido que os horários indicados pelo funcionário serão verdadeiros. Esse dispositivo protege o teletrabalho da discricionariedade de empresas que não respeitam o horário de descanso e lazer de seu funcionário (PAIVA, 2022).

Conforme dispõe o art. 62, incisos I e II da Consolidação das Leis trabalhistas:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [...]
III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Por outro lado, o art. 62 da CLT disciplina que não há controle de jornada porque o funcionário pode ou não ficar obrigado à disponibilidade em acessar as ferramentas tecnológicas, assim como ter definido seu horário, permitindo que haja essa flexibilidade do trabalho ser exercido em qualquer lugar, dessa forma não existindo como estimar o tempo gasto no trabalho (CARRION, 2022).

Desse modo, a empresa não seria obrigada a realizar o controle de jornada, mas há empresas que preferem realizar esse controle, não por mero capricho, mas sim porque essa modalidade de trabalho acaba sendo prejudicial tanto para a empresa, quanto para o empregado, já que, não há regulação, podendo cada entidade elaborar seu controle de frequência.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil foi ajustada para acomodar o trabalho remoto no ano de 2022. A lei 14.442/2022 introduziu regras específicas para o teletrabalho, que foram mais detalhadas com o art. 75, que estabelece que o contrato de trabalho deve especificar claramente as condições do teletrabalho, incluindo jornada, atividades e responsabilidades. O trabalhador deve ser informado sobre as expectativas e os requisitos do trabalho remoto, das ferramentas utilizadas e reembolso em caso de dano. Assim, o controle será estabelecido no contrato de trabalho, com todas as características presentes no teletrabalho.

Em contrapartida, essa mudança na lei não foi suficiente, pois deixou margem para políticas corporativas. Muitas empresas criam manuais ou políticas internas que definem claramente como o trabalho remoto deve ser gerenciado, o que pode incluir diretrizes sobre horários de trabalho, comunicação, produtividade e segurança da informação. Além do contrato formal, algumas instituições formalizam acordos de teletrabalho que detalham as condições específicas do trabalho remoto, incluindo regras sobre horários, relatórios de atividades e uso de equipamentos.

Como consequência disso, a tecnologia e as ferramentas de monitoramento são fundamentais para o controle. Isso porque nem todos lidam bem com a ideia de realizar o teletrabalho, enquanto alguns funcionários se sentem perdidos, alguns líderes temem a perda do controle (FURBINO, 2024).

O uso de ferramentas como *Microsoft Teams*, *Slack*, *Trello* e *Asana* ajudam na coordenação de tarefas e na comunicação, assim como o *Tangerino* é um *software* de controle de ponto que figura entre os sistemas alternativos para controle de jornada, tendo sido autorizado pela Portaria 373 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O TRT da 5ª Região (BA) entende que a Portaria pode estabelecer que sistemas alternativos (não eletrônicos) de controle de jornada de trabalho, mais que deverá ser regulamentado. Portanto, esses sistemas permitem que as empresas acompanhem o progresso dos projetos e a colaboração entre equipes.

Há forte presunção de que o teletrabalhador não é fiscalizado e, por isso, está incluído na exceção prevista no art. 62, I, da CLT. Porém, caso o empregado de fato seja monitorado por câmera, intranet, intercomunicador, telefone etc., terá direito a duração do trabalho que trata o capítulo II, pois seu trabalho é controlado. Aliás, o parágrafo único do art. 6º da CLT é claro no sentido de que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se

equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (CASSAR, 2012).

Por outro lado, na Administração Pública, cada órgão adota uma forma de controle e produtividade, mas em regra isso é feito por meio de demanda como por exemplo a quantidade de processos, essa forma de controle não é externalizada perante a sociedade. São elaboradas por atos normativos internos que seus secretários/presidentes publicam e entram em vigor, mas que por ter discricionariedade, pode ser modificada a qualquer momento.

Como já citado a Resolução 11/2023 do TJAL dispõe que as metas de desempenho devem ser superiores às dos servidores que executam a mesma atividade em regime convencional, e o teletrabalho é uma opção pessoal do interessado, que necessitará da autorização e indicação do gestor responsável pela coordenação da unidade ou setor e dependerá do tipo de atividade desenvolvida pelo servidor e da conveniência da administração, mas também as metas estipuladas serão feitas pelo gestor da unidade. Existem algumas previsões de controle na Resolução, como no art.14.

o art. 14 § 2º os processos que se encontrem sob a responsabilidade de servidor em teletrabalho que esteja lotado nas secretarias das unidades judiciárias não poderão permanecer sem movimentação por mais de 100 dias, sob pena de revogação do regime de trabalho.

Portanto, o controle do teletrabalho no Brasil é um equilíbrio entre regulamentação legal, políticas internas e uso de tecnologias apropriadas, sendo uma decisão discricionária de cada órgão/empresa. Dessa forma, o empregado fica à mercê de diversos tipos de monitoramentos, sem uma regra específica sobre como serão fiscalizados seu desempenho e sua jornada de trabalho.

8.1 FERRAMENTAS DE CONTROLE

Muitas ferramentas tecnológicas são utilizadas para o monitoramento do empregado. Existem aplicativos, *software* que relacionam alguns programas e instruções que ao final colaboram para o controle. Dessa forma, o gestor responsável tem total liberdade para combinar programas para efetivar o melhor controle. A CLT disciplina que o contrato individual deverá conter os e os meios de comunicação entre empregado e empregador, mas também sobre o controle e disposição do funcionário, já que devem ser respeitados os repousos legais (CARRION, 2022).

Dentre as ferramentas de comunicação estão slack, que é um programa que resulta em um suporte para diferentes canais, então por ter livre acesso, os funcionários que estão em teletrabalho podem utilizar sem obstáculo algum. Outro aplicativo para comunicação é o *leuco*, que possibilita a comunicação em diferentes lugares através de chamadas, com a vantagem de que não é preciso estar conectado à *internet*.

Já as ferramentas mais utilizadas para reuniões em tempo real, são *skype*, *zoom*, *google meet*, *microsoft teams*, existindo particularidades como quantidades de participantes e tempo de reunião, porém todas têm o objetivo de transmitir ao vivo. Dessa forma, as empresas que precisem comunicar alguma informação repentina poderão realizar uma reunião “online” para que todo funcionário participe, principalmente aquele que exercem as tarefas em casa.

Nesse sentido, os aplicativos/programas que auxiliam no controle de jornada são o *Trello*, *Harvest*, *Artia*, *Sistema para Call Center Leucotron*. O *trello* lidera o rol, pois sua ferramenta de gerenciamento de atividades, permitem reuniões que podem ser acompanhadas por um limite de até 100 pessoas em tempo real e as tarefas diárias podem ser concluídas e visualizadas pelo responsável direto. Já o *Harvest*, auxilia a equipe a adquirir metas pelo fato de monitorar prazo de entregas de trabalhos, ajudando também no pagamento rápido, mas também no registram despesas e monitoramento de faturas.

São aplicativos que de algum modo auxiliam o cumprimento das horas trabalhadas, podendo ser aliados do empresário para o monitoramento de horas extraordinárias, podendo auxiliar no controle da jornada e no ganho de produtividade das atividades realizadas, bem como na redução de custos em materiais etc.

9 EFEITOS NEGATIVOS DO TELETRABALHO

O teletrabalho traz muitos benefícios, porém os efeitos danosos causados na vida do empregado são imensuráveis, como a dificuldade em separar a vida pessoal da profissional. São consequências que podem causar doenças físicas e mentais e que estão associadas às multitarefa diárias. Nesse mesmo sentido, ao empregador deve esclarecer de forma expressa, sobre doenças laborais/acidentes, a fim de evitá-las (CARRION, 2022).

As tecnologias de informação e comunicação e os arranjos inovadores de trabalho precisam ser bem usados e compreendidos, de forma que não apenas permitam um aumento de produtividade, mas também não comprometam o bem-estar e o desempenho dos profissionais (SILVA, 2022). Portanto, a falta de limitação clara entre o trabalho e a vida pessoal, pode levar a uma sensação de que o trabalho está sempre presente.

9.1 EFEITOS MENTAIS

Segundo a Associação de Medicina do Trabalho (ANAMT), os transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho. As doenças como depressão, transtorno de pânico, ansiedade e síndrome de *burnout* são adoecimentos causados pelo estresse diário, metas inalcançáveis e assédio moral. A síndrome de *burnout* no Brasil está em constante crescimento. Conforme o estudo da International Stress Management Association (ISMA), que revela que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de casos diagnosticados, superado apenas pelo Japão, onde 70% da população é afetada pelo problema.

O Ministério da Saúde definiu como Síndrome de *Burnout* ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um “distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade”. A principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho. Dessa forma, as pessoas que passam muito tempo com essa sobrecarga de estresse, acabam sendo afastadas de suas funções por chegarem ao ponto do esgotamento total.

9.2 EFEITOS FÍSICOS

Já quanto aos efeitos físicos, a visão a principal afetada, pelo tempo exposto ao brilho da tela do computador. Segundo a Assessoria de Comunicação da Ocupacional Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho (ACOMEST), os principais sintomas de problemas oculares são perda do foco da visão, olhos ardentes e cansados, olhos vermelhos, visão dupla e turva, além de movimentos involuntários dos olhos.

Além disso, há também problemas de ergonomia e saúde, já que nem todos têm um espaço de trabalho adequado em casa, o que pode resultar em problemas de saúde relacionados à ergonomia, como dores nas costas ou no pescoço, lesão por esforço repetitivo (LER).

9.3 EFEITOS SOCIAIS

Também a falta de socialização com outros colegas e ambiente de trabalho causam diversos problemas. Segundo a psicóloga Karina Orso, à falta de interação com outros membros da equipe de trabalho pode resultar na redução do engajamento do profissional no trabalho e nos propósitos da empresa, impactando na produtividade e na motivação com toda a equipe.

O teletrabalho pode ser favorável em muitos aspectos, mas o convívio social que o trabalho habitual proporciona é fundamental para motivação e objetivos da empresa e

funcionário. Quem segue uma rotina de escritório está habituado a "jogar conversa fora" com os colegas ou até de recorrer a eles em caso de dúvidas ou problemas.

Para os gestores, estar longe de suas equipes é algo que pode se traduzir na sensação de incapacidade de acompanhar o desenvolvimento das tarefas (FURBINO, 2024). Por outro lado, a distração causada pela presença de familiares, tarefas domésticas, televisão, e barulho da vizinhança podem impactar a concentração e a produtividade, sendo um obstáculo para execução da atividade.

Nesse mesmo sentido, a ausência física no escritório pode afetar as oportunidades de networking e visibilidade, potencialmente impactando o avanço na carreira. Ferramentas de comunicação via áudio ou vídeo podem ser usadas para viabilizar conversas, para a realização de tarefas em grupo e até para criar uma sensação de proximidade (FURBINO, 2024). Nesse contexto, com relação aos gastos com ferramenta para exercer a atividade no dia a dia, a legislação trouxe com a Reforma Trabalhista de 2017, no art. 75-D da CLT dispõe que a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos deverão constar no contrato escrito, para a possível responsabilidade, já os gastos referentes a energia e *internet* a lei foi omissa em se tratar dessa espécie de trabalho, sendo necessária a jurisprudência e doutrina para auxiliar os casos concretos, muitos deles art. 2 da CLT fundamenta que compete arcar com os riscos do seu negócio.

Como consequência disso, os gastos com energia e *internet* são motivos de discussões nos tribunais, isso porque o art. 2 e art. 75-D da CLT são contrários, o primeiro dispõe que o risco e custos da empresa será de responsabilidade do empregador, o princípio da alteridade fundamenta nesse sentido, significa que o empregador assume os riscos e que o gasto não transcende ao funcionário, dessa forma a instituição obtendo lucros ou não a remuneração do empregado deve ser efetuada. Já o art. 75-D, fala que os custos de manutenção, aquisição deve constar no contrato escrito, e informar de quem é as implicações. Portanto, há um espaço para os cometimentos de erros no judiciário, já que não tem uma legislação concreta sobre qual dos dispositivos devem ser seguidos.

10 JURISPRUDÊNCIA

Com a lacuna deixada pela legislação, os tribunais foram obrigados a decidir sobre as pendências, e em cada caso concreto os magistrados esclarecem o direito e julgam em conformidade com a pouca legislação existente, sendo obrigados a se utilizarem de analogia para sentenciar.

O TRT da 19ª Região (AL), fundamentou sua decisão no art. 75 que foi incluído a CLT em 2022, com relação ao custo de despesas sobre a utilização de equipamentos e manutenção da internet, sendo do empregador o pagamento dos custos para a prestação do trabalho:

Tribunal Regional (19ª Região). Recurso Ordinário Sumaríssimo: Ro202115190003-06.2021.5.19.0003. Ementa Apelo Patronal. I- Diferença Salarial. Salário Mínimo. Comprovado O Pagamento De Salário Aquém Do Mínimo Legal, Só nos resta manter o julgado de base que condenou a ré a pagar as diferenças salariais para o mínimo legal e diferenças de verbas rescisórias. II- *Home office*. **Uso de equipamento pessoal. Ressarcimento. Devido.** Em não havendo contratação por escrito acerca da aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado para utilização de equipamento no labor em home office nos termos do art. 75-d, e devido o ressarcimento em danos materiais postulados pelo reclamante. Apelo adesivo obreiro. Assédio moral. Comprovado. Indenização. Devida. Restou demonstrado, durante a instrução, o assédio moral sofrido pela autora e demais funcionários da reclamada, no que é provido o apelo para deferir indenização. Provido II. (TRT da 19ª Região; Processo: 0000970-06.2021.5.19.0003; Data de assinatura: 25-04-2022; Órgão Julgador: Gab Des Antonio Catão - Primeira Turma; Relator(a): ANTONIO ADRUALDO ALCOFORADO CATAO).

O Tribunal da 2ª Região (SP), fundamentou sua decisão pelo não deferimento de horas extras, informando que não havia controle de carga horária, por isso não seria devida as horas extraordinárias, fundamentando no art. 62 da CLT, I e III, que dispõe que não estarão regulados sobre horas extras, funcionários que realizam teletrabalho em tarefas ou produção, por que serão observados a atividade realizada, mas não o tempo gasto para executar, assim por mais que o período para realizar o objetivo ultrapasse o habitual, não configurará horas extraordinárias.

Tribunal Regional (2ª Região). Recurso ordinário trabalhista. Rot 20225020038. Atividade externa. "home office". **Horas extras indevidas.** A única testemunha ouvida corroborou a tese da reclamada de que não havia qualquer controle de horário, que o autor laborava externamente e também em *home-office*, em razão da pandemia, e que seus atendimentos eram majoritariamente feitos por "e-mail", dispensando visitas aos clientes. Portanto, a ré se desincumbiu de seu ônus, sendo aplicável ao caso O artigo 62, I E III, da CLT. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000239-22.2022.5.02.0038; Data de assinatura: 29-03-2023; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 2 - 18ª Turma; Relator(a): IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA).

O TRT da 4ª Região (RS), decidiu em um recurso ordinário sobre controle da jornada de trabalho, que o funcionário possuía liberdade para organizar seu horário, dessa maneira o empregador não tinha controle nos horários do empregado, sendo um obstáculo para comprovar

horas extraordinárias. Portanto, não havendo controle de jornada não há o que se falar em horas extras.

TELETRABALHO. ATIVIDADE INCOMPATÍVEL COM FIXAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO. Incontroverso que a reclamante exercia atividade em teletrabalho, possuindo autonomia e liberdade para gerir seus horários de trabalho, não sendo possível que a reclamada fixe horários ou o controle, configurado óbice ao deferimento de horas extras nos moldes postulado pela autora em sede recursal. Inteligência do art. 75-B e Parágrafo único, da CLT, acrescidos pela Lei 13.487/2017. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020269-85.2023.5.04.0012 ROT, em 26/07/2024, Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira).

Já o Tribunal da 9ª Região (PR) foi discutido sobre as despesas decorrentes do *home office*, já que não houve prévio acordo da responsabilidade de manutenção, não sendo evidente que o empregador tenha o dever de custear as despesas geradas, assim não é possível decidir que sempre o custo com despesas será do gestor.

DESPESAS COM HOME OFFICE. Nos termos do art. 75-D da CLT, não havendo acordo sobre a responsabilidade de arcar com as despesas de *home office*, não é presumível que a ré possua o dever de pagamento das despesas. Entender de forma contrária incorreria em ônus desproporcional para a reclamada, visto que os decentes já foram contemplados com a redução de custos decorrentes do não comparecimento ao trabalho presencial. Sentença que se mantém. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000701-26.2021.5.09.0041. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 13/06/2023. Juntado aos autos em 14/06/2023).

O Tribunal da 12ª Região (SC) decidiu sobre a competência territorial para o ingresso do processo de teletrabalho, sendo o local determinado aquele onde o funcionário reside, mesmo que a sede da empresa seja em outra localidade. Desse modo, o art. 651 da CLT, dispõe que o lugar de prestação de serviço será responsável pela competência da junta de conciliação e julgamento, não havendo exceção na legislação.

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. TRABALHO EM HOME OFFICE. A competência para julgar a demanda trabalhista de trabalhadora que prestou serviços pelo regime de home office é do local de sua residência. (Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Processo: 0000740-76.2023.5.12.0006; Data de assinatura: 21-05-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 5ª Turma; Relator(a): CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR).

O Tribunal da 3ª Região (MG), decidiu sobre a relação empregatícia sob assertiva que para o vínculo deverá conter requisitos mínimos de subordinação, não eventualidade, onerosidade, pessoalidade, e que mesmo que o trabalhador exerça sua atividade fora da

dependência habitual, ainda assim é considerada relação de emprego, dessa maneira não anula o reconhecimento de trabalho (FERNANDES, 2022).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. TRABALHO REMOTO. O trabalhador não possuía a autonomia suficiente para aceitar ou recusar serviço determinado pela reclamada, restando demonstrada, portanto, a subordinação jurídica. O fato de laborar de sua casa e não nas dependências da empregadora não exclui o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme art. 6º e seu parágrafo único da CLT. Assim, o vínculo empregatício resta reconhecido, por presentes todos os elementos legais estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT. *(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011592-53.2017.5.03.0061 (RO); Disponibilização: 20/08/2020, DEJT/IRT3/Cad. Jud, Página 1846; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).*

O mesmo TRT (MG), decidiu que não haveria aditivo contratual, já que o empregado desempenha sua função externamente, e que o contrato deverá ser acordado reciprocamente (FERNANDES, 2022). Art. 75- C, § 1 dispõe que poderá ser realizada a alteração entre regime presencial para o teletrabalho, desde que haja o acordo entre empregado e empregador. O TRT da 3ª Região observou a legislação e decidiu em um caso concreto.

TRABALHO EXTERNO. TELETRABALHO. ALTERAÇÃO. ADITIVO CONTRATUAL. ARTIGO 75, §1º DA CLT. Nos termos do artigo 75-B da norma consolidada, "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". Como se percebe, a própria norma é expressa ao esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. Tal distinção não foi feita em vão, uma vez que referidas formas de labor, de fato, não se confundem. Outrossim, nos termos do artigo 75-C, § 1º, da CLT, para que seja alterada a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho é necessária a existência de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. No caso, em que pese o autor exercer sua atividade externamente, na forma do artigo 62, I, da CLT, **é próprio da função desempenhada (propagandista) o exercício da atividade laboral de forma presencial, em reunião com clientes e parceiros da empresa.** Inevitável, portanto, para que ocorra a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, a anuência do trabalhador, expressa e escrita, em aditivo contratual. Não havendo referido aditivo, desatendido pressuposto legal, por certo, a alteração efetivada é nula, posto que ausente a necessária anuência do trabalhador. *(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011095-79.2019.5.03.0025 (RO); Disponibilização: 31/05/2021, DEJT/TRI3/Cad. Jud, Página 593; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsim).*

Portanto, a fonte secundária que é a jurisprudência é responsável pelo preenchimento deixado pela lei 14.442/2022, Tribunais de várias regiões decidem de diversas formas,

utilizando analogias através da legislação já existentes, e decisões baseadas no trabalho presencial. Desse modo, enquanto não houve a uniformização de decisões, ou o complemento da CLT, os empregados ficarão sujeitos a processos judicializados.

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das exposições, constantes no presente trabalho os impactos do teletrabalho vão além do aumento de produção, porque envolvem qualidade de vida dos trabalhadores, que não necessitam pegar trânsito para locomoção até o ambiente de trabalho, estão no conforto de sua casa, e não necessitam de controle como os utilizados nos locais habituais de trabalho, como ponto eletrônico. Embora, a lei 14. 442/2022, disponha sobre algumas orientações, como conceito, direitos e deveres, contudo não disciplinou assuntos relevantes para proporcionar mais segurança jurídica, tanto para empregadores quanto para empregados para que assim promova um ambiente de trabalho mais claro e organizado. Desse modo, cada instituição tem seu critério para conceder e monitorar seu funcionário, resultando em abuso nas relações de trabalho, já que os requisitos ficaram acordados em contrato individual.

Nesse sentido, as instituições privadas e órgãos públicos criam suas próprias diretrizes para disciplinarem o trabalho do seu funcionário, que aceitam condições incertas de trabalho, por não ter uma legislação que assegure controle de jornada e efetiva condições de trabalho. Desse modo, deverá existir um equilíbrio entre teletrabalho e vida pessoal, por ser um trabalho flexível, no qual é realizado em casa, sem previsão de tempo, há muita desordem, ficando o trabalhador à disposição da empresa. Em vista disso, o direito à desconexão é fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal do funcionário, dessa maneira, a ausência de legislação completa resulta em uma lacuna para regulação da relação trabalhista.

Como consequência disso, a CLT foi acrescida com capítulo sobre teletrabalho, é usada para fundamentar casos no qual é possível responsabilizar alguém, todavia há muitas ocorrências em que o controle de jornada é o principal motivo para tantos processos no judiciário, como horas extras, manutenção de equipamentos tecnológicos e meios para comunicação efetiva. Assim, para melhores condições, é necessário à combinação de doutrina, jurisprudências e legislação.

Desse modo, para melhorias condições de trabalho é fundamental o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, assim o desenvolvimento de políticas claras de teletrabalho, a promoção de uma comunicação eficaz e a implementação de práticas que promovam a inclusão e o bem-estar dos funcionários. A utilização da tecnologia é algo que deve estar em equilíbrio, já que é a principal ferramenta do teletrabalho, assim como traz as vantagens, os efeitos

negativos também são consequência desse descontrole. Portanto, é importante que as empresas e os trabalhadores encontrem estratégias para maximizar os benefícios do teletrabalho enquanto minimizam os desafios de falta de controle, e meios de comunicação. Adaptar-se a essa forma de trabalho muitas vezes requer ajustes tanto no ambiente físico quanto na rotina diária.

REFERÊNCIA

BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Tereza Christina. **Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho**: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2020.

BRASIL. ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho (19º Região). TRT da 19ª Região; Processo: 0000970-06.2021.5.19.0003; Data de assinatura: 25-04-2022; Órgão Julgador: Gab Des Antonio Catão - Primeira Turma; Relator(a): ANTONIO ADRUALDO ALCOFORADO CATAO).

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**: aprovada pelo Decreto-Lei nº nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/DEL5452).

BRASIL. Instrução Normativa 24/2023. **Programa de Gestão e Desempenho, 2023**. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/governo-atualiza-regras-do-programa-de-gestao-focando-em-resultados>. Acesso em 30, ago. 2024.

BRASIL. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região; TRT da 3.ª Região; PJe: 0011095-79.2019.5.03.0025 (RO); Disponibilização: 31/05/2021, DEJT/TRI3/Cad. Jud, Página 593; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsim).

BRASIL. MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região; TRT da 3.ª Região; PJe: 0011592-53.2017.5.03.0061 (RO); Disponibilização: 20/08/2020, DEJT/IRT3/Cad. Jud, Página 1846; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

Brasil. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout**. Brasília- DF. Disponível em: [Burnout — Ministério da Saúde \(www.gov.br\)](https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/comunicacao/comunicado-de-prensa/comunicado-14-2023). Acesso em 10, de sete. 2024.

BRASIL. PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho (9º Região) -7ª Turma. Acórdão: 0000701-26.2021.5.09.0041. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento:13/06/2023. Juntado aos autos em 14/06/2023).

BRASIL. Resolução n° 11, de 28 de março de 2023 do Tribunal de Justiça de Alagoas. Disponível em: <[a5e442b42110c0e16f048c83c38a4217.pdf \(tjal.jus.br\)](https://tjal.jus.br/a5e442b42110c0e16f048c83c38a4217.pdf)>. Acesso em 17 de out. 2024.

BRASIL. RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4° Região) TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0020269-85.2023.5.04.0012 ROT, em 26/07/2024, Desembargador Marcelo Goncalves de Oliveira).

BRASIL. SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12° Região, Processo: 0000740-76.2023.5.12.0006; Data de assinatura: 21-05-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 5ª Turma; Relator(a): CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR).

BRASIL. SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2° Região). TRT da 2ª Região; Processo: 1000239-22.2022.5.02.0038; Data de assinatura: 29-03-2023; Órgão Julgador: 18ª Turma - Cadeira 2 - 18ª Turma; Relator(a): IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA).

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Direito à Desconexão. Processo: RR – 64600-20.2008.5.15.0127. Data de julgamento: 27/06/2012. Relatora: Juíza convocada – Maria Laura Franco Lima de Faria, 8ª turma, Data de Publicação: DETJ 29/06/2012).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 338. Brasília- DF, COAD- soluções Confiáveis. Disponível em: [TST - Súmula | Enunciado – 338 \(coad.com.br\)](https://coad.com.br/tst-sumula-enunciado-338). Acesso em 20 de sete. 2024.

CARRION, Valentin. **CLT Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**, 46ª edição. Bela Vista- São Paulo. Saraiva jus, 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

DAMILANO, Cláudio Teixeira. NETO, Eugênio Facchini. **Manual de Direito na era digital – Trabalho**. 1° Ed., editora foco.

FILARDI, Fernando. CASTRO, Rachel Mercedes P. de. ZANINI, Marco Tulio Fundão. **Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das**

experiências do Serpro e da Receita Federal. Cad. EBAPE.BR, v. 18, nº 1, Rio de Janeiro, Jan./Mar. 2020.

FURBINO, Isabella. **Home Office: Ferramentas para Manter a Produtividade.** Blog Solides, 2024. Disponível em: [Guia do Home Office: Veja o Que É e Conheça as Melhores Ferramentas \(solides.com.br\)](https://solides.com.br). Acesso em 30 de sete. 2024.

LEITE, A. MULLER, I.R.F. **Teletrabalho No Serviço Público:** Estudo de Caso no Ministério Público de Santa Catarina – MPSC. XX SemeAD, Seminários em Administração, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/ana-leite-30/publication/337144587_teletrabalho_no_servico_publico_estudo_de_caso_no_ministerio_publico_de_santa_catarina_-_mpsc/links/5dc6d3954585151435f88ef0/teletrabalho-no-servico-publico-estudo-de-caso-no-ministerio-publico-de-santa-catarina-mpsc.pdf. acesso em 30, ago. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEMONS, Francisco Lima. **Previna-se de Multas Trabalhistas.** São Paulo, SP, ed. LTr, 2019. Disponível em [Previna-se de multas trabalhistas - Francisco Lima Lemos - Google Livros](https://books.google.com.br/books?id=...).

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do Direito à Desconexão do Trabalho.** São Paulo, 23 de junho de 2003. Disponível em: < [Do Direito à Desconexão do Trabalho \(jorgesoutomaio.com\)](https://www.jorgesoutomaio.com.br)>.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho.** 44º Ed. Saraiva Jus, 2022.

MEDEIROS, Breno. SAYEG, Ricardo. **O Teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista.** JusLaboris, Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho, 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Nesse%20ponto%2C%20surge%20o%20instituto,da%20tecnologia%20e%20especialmente%20pelo](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Nesse%20ponto%2C%20surge%20o%20instituto,da%20tecnologia%20e%20especialmente%20pelo.). Acesso em 01, de sete. 2024.

MELO, Fernando Afonso Marques. **GUIA PRÁTICO DE DIREITO DO TRABALHO**. 1º Ed. Quipá Editora, 2024.

MELO, Luiz Fernando de. **A (im)possibilidade de Horas extras no regime de teletrabalho (home office). Análise do artigo 62 da CLT**. Jusbrasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-im-possibilidade-de-horas-extras-no-regime-de-teletrabalho-home-office-analise-do-artigo-62-da-clt/672489219>. Acesso em 22 de sete. 2024.

OLIVEIRA, Josir Alves. **Trabalho Remoto para o Serviço Público Desnecessariamente presencial**. Consultor Jurídico (conjur), 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-fev-18/trabalho-remoto-para-o-servico-publico-desnecessariamente-presencial/>. Acesso em 30, ago. 2024.

PAIVA, Letícia. **Como a Justiça do Trabalho tem decidido questões sobre o home office?**. Jota, 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/controle-de-jornada-no-home-office-condenacoes>. Acesso em 21 de sete. 2024.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. Dissertação de Mestrado na USP-SP, 2011. Disponível em: [Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho \(usp.br\)](https://www.usp.br/teses-dissertacoes/teletrabalho-a-tecnologia-transformando-as-relacoes-de-trabalho).

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **A Reforma Trabalhista: Novas Tecnologias em Tempos de Pandemia**. São Paulo-SP. Ltr Editora Ltda, 2022.

VIVEIROS, L. e LOBO L.F.B. **CLT Comentada: Edição Comemorativa 80 anos – 10º edição**, ed. Freitas Bastos, 2023.

WARZEL, C. e PETERSEN A.H. **As Vantagens e Desvantagens do Home Office**. Rio de Janeiro, Ed. Best Business, pág. 32, 2022.