

UM NOVO DIREITO
DO TRABALHO PARA
O MUNDO DE HOJE:
AMPLIAR A BASE
E EXPANDIR
A IMAGINAÇÃO

O TRABALHO REMOTO NOS PROCESSOS LEGISLATIVOS E NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: UM BALANÇO DE DISPUTAS JURÍDICAS TRABALHISTAS EM TEMPOS DE COVID-19¹

José Luiz Soares
Universidade Federal do Rio
de Janeiro, <https://orcid.org/0000-0003-2161-1946>

Data de submissão:

08/03/2021

Data de aceite:

16/04/2021

Remote work in legislative processes and collective bargaining: a balance of labor legal disputes in Covid-19 times

RESUMO

O artigo tem como objetivo refletir sobre as disputas jurídicas a respeito da regulação do trabalho remoto no Brasil. Para tanto, foram analisados projetos de lei e contratos coletivos produzidos principalmente no contexto da pandemia de Covid-19. A pesquisa se concentrou em três questões principais. Primeiramente, em diferentes definições jurídico-políticas conferidas ao trabalho remoto, ao teletrabalho e congêneres. Depois, em dois dos principais temas presentes nas disputas jurídico-políticas a respeito do trabalho remoto, quais sejam, o regramento da jornada de trabalho e do direito ao

¹ O artigo foi escrito a partir de debates realizados no âmbito do grupo de pesquisa CIRT (Configurações Institucionais e Relações de Trabalho), coordenado pela professora e desembargadora do trabalho (TRT-1ª Região) Sayonara Grillo. Agradeço a interlocução com todos do grupo, em especial à bolsista de iniciação científica Maryna Müller, pela ajuda durante a pesquisa. Quaisquer erros ou insuficiências são de minha responsabilidade.



recebimento das horas extraordinárias e o custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto.

Palavras-chave: Trabalho remoto. Teletrabalho. Projeto de lei. Negociação coletiva. Disputas jurídicas. Pandemia de Covid-19.

Abstract

The article aims to reflect on legal disputes regarding the regulation of remote work in Brazil. Therefore, bills and collective agreements produced mainly in the context of the Covid-19 pandemic were analyzed. The research focused on three main issues. Firstly, in different legal and political definitions given to remote work, teleworking and equivalents. Then, in two of the main themes present in the legal-political disputes regarding remote work, namely, the regulation of the workday and the right to receive overtime and the cost of equipments and infrastructure necessary to carry out the remote work.

Keywords: Remote work. Telework. Bill of law. Collective bargaining. Legal disputes, Covid-19 pandemic.

1. INTRODUÇÃO

Os modelos de gestão das empresas e os processos de trabalho foram profundamente transformados nas últimas décadas pelo uso de tecnologias da informação e da comunicação (TICs). Juntas aos processos de reestruturação produtiva, ao liberalismo econômico, à financeirização da economia e à globalização, as TICs proporcionaram ao capitalismo um padrão sistêmico mais móvel, com novas maneiras de organizar as atividades do capital no tempo e no espaço, acelerando os tempos sociais e superando as barreiras físicas do espaço. Foi assim, pois, que a externalização de atividades por meio do trabalho remoto tornou-se uma forte tendência em todo o mundo.

No trabalho remoto muitas vezes se confundem os tempos de trabalho e de não-trabalho, o espaço da produção e o da vida privada. A reboque disso, a prática acarreta graves riscos aos trabalhadores e traz vários dilemas para o direito.

O trabalho remoto é aqui entendido como aquele realizado total ou parcialmente fora do estabelecimento do empregador, segundo definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trata-se de uma forma de atividade laboral flexível e multifacetária, que frequentemente faz uso de TICs e que pode ser realizada no domicílio do empregado ou em outro sítio alternativo ao estabelecimento padrão do empregador. No trabalho remoto muitas vezes se confundem os tempos de trabalho e de não-trabalho, o espaço da produção e o da vida privada. A reboque disso, a prática acarreta graves riscos aos trabalhadores e traz vários dilemas para o direito. As evidências apontam que a jornada e a intensidade do trabalho tendem a ser ampliadas; que os padrões de segurança e saúde do trabalhador são desestabilizados e a fiscalização do trabalho dificultada; que há maiores riscos de adoecimento (físico e mental), de lesões ao direito à privacidade e de fragilização dos vínculos empregatícios etc. Em resposta a esses riscos e dilemas para o direito, a OIT vem defendendo que uma melhor regulação do trabalho remoto é uma realidade premente.²

A pandemia de Covid-19 e o conseqüente estado de calamidade pública e de isolamento social fomentaram o uso do trabalho remoto em grande escala. No Brasil, ainda que a prática não fosse propriamente uma novidade, de um dia para outro, milhões de brasileiros passaram a trabalhar total ou parcialmente em seu domicílio. Isso resultou em uma miríade de conflitos trabalhistas. E não era de se estranhar, uma vez que o arcabouço regulatório existente no país com relação ao trabalho remoto ainda é frágil e cheio de lacunas. A necessidade de dispositivos regulatórios mais específicos tornou-se ainda mais evidente com o anúncio de várias empresas de que, após a pandemia, adotarão o trabalho remoto em caráter definitivo para uma parcela muito maior de empregados.³ Em geral, o empregado alega que o trabalho remoto trouxe aumento de produtividade por parte dos trabalhadores e redução de custos operacionais.

² OIT, 2021; EUROFOUND & OIT, 2017.

³ A consultoria Cushman & Wakefield realizou uma pesquisa com 122 executivos de multinacionais que atuam no país, dentre os quais, cerca de 74% afirmaram que pretendem adotar o *home office* de maneira definitiva (FLACH, 2020). Já o estudo da CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE (2020), feito com executivos de mais de 500 empresas em todo o mundo, concluiu que três quartos das organizações esperam que 30% ou mais de seus funcionários trabalhem remotamente nos próximos três anos; e cerca de um quarto espera que mais de 70% dos funcionários trabalhem remotamente nos próximos anos.

O presente artigo tem como objetivo refletir sobre o estado das disputas jurídicas a respeito da regulação do trabalho remoto no Brasil. Buscou-se realizar uma análise crítica, atenta às condições históricas de construção do direito, às diferentes significações conferidas às normas jurídicas e às disputas entre elas.⁴ Para tanto, foram analisados projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional brasileiro e contratos coletivos, frutos de negociações entre patrões e empregados, produzidos principalmente no contexto da pandemia de Covid-19. Abaixo são apresentados os resultados iniciais de uma pesquisa que, de partida, se concentrou em três questões principais. Primeiramente, nas definições jurídico-políticas conferidas ao trabalho remoto, ao teletrabalho e congêneres. A relevância de se refletir sobre as mesmas reside no fato de que as disputas jurídicas sobre o trabalho remoto começam já por essas definições. Em segundo lugar, se concentrou nas similaridades, diferenças e questões em disputas referentes ao regramento da jornada de trabalho e do direito ao recebimento das horas extraordinárias que despontam em projetos de lei e em contratos coletivos. Por fim, o mesmo exercício de análise sobre projetos de lei e de contratos coletivos é feito em relação à questão do custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto. A escolha por centrar a análise na jornada de trabalho e no custeio de equipamentos e de infraestrutura se justifica por serem estes talvez os principais temas presentes atualmente nas disputas jurídico-políticas a respeito do trabalho remoto.

2. O PROBLEMA DAS DEFINIÇÕES E A DEFINIÇÃO DOS PROBLEMAS

É interessante ressaltar que as definições de conceitos como “trabalho remoto”, “*home office*”, “teletrabalho” e congêneres variam no tempo e no espaço, quando surgem em discursos, projetos de lei, leis, contratos coletivos e ações judiciais.⁵ Assim sendo, faz-se necessário distingui-las e refletir sobre o que elas informam a respeito das disputas jurídicas que são o tema do presente artigo.

⁴ WARAT, 1982.

⁵ Isso fica evidente em projetos de lei e em contratos coletivos que analisamos. Por vezes as noções de “teletrabalho”, de “trabalho remoto” e de “trabalho a distância” são tomadas como sinônimos, diferentemente da conceituação que adotamos aqui, oriunda da OIT. Vide, por exemplo, os dispositivos do PL 3907/2020. O mesmo vale para as definições contidas da Medida Provisória 927/2020, editada no contexto da pandemia de Covid-19.

Recentemente, diante do crescimento da relevância do fenômeno do trabalho remoto e congêneres – dentre outros fatores por conta da pandemia de Covid-19 ter levado milhões de pessoas em todo mundo a trabalharem a partir de sua casa –, a OIT publicou uma nota técnica definindo conceitos.⁶ Nesse ínterim, 1) o “trabalho remoto” (*remote work*) foi definido como “situações em que o trabalho é total ou parcialmente realizado em um local alternativo, diferente do local de trabalho padrão”.⁷ Isso remete a uma variedade de locais possíveis, todos servindo como alternativas ao estabelecimento padrão do empregador, levando-se em conta a profissão e a situação no emprego. 2) O “teletrabalho” (*telework*) foi definido como uma subcategoria do conceito, mais amplo, de trabalho remoto. Semelhante a este último, o teletrabalho pode ser realizado em diferentes locais, fora do local de trabalho padrão. Mas o que faz dele uma categoria única é que se trata de um trabalho realizado remotamente com uso de tecnologias da informação e comunicação, como um computador, um tablete ou um telefone (móvel ou fixo).⁸ 3) Já o “trabalho em casa” (*work at home*) se refere ao “trabalho que ocorre total ou parcialmente dentro da própria residência do trabalhador”.⁹ O conceito de trabalho em casa distingue-se do de local de trabalho padrão, mas pode se sobrepor a ele, quando a casa do trabalhador representa tanto o local onde o trabalho é realizado quanto a sede da unidade econômica (por exemplo, no caso do trabalhador independente ter um escritório em casa). 4) Por fim, o “trabalho baseado em casa” (*home-based work*) trata-se de uma subcategoria do trabalho em casa. “Os trabalhadores baseados em casa são aqueles que costumam realizar seu trabalho em casa, independentemente de a própria casa poder ser considerada o local de trabalho padrão”.¹⁰

Note-se que estes conceitos não apenas podem se sobrepor, mas também ser combinados, inclusive gerando conceitos adicionais. Assim, por exemplo, o teletrabalho é considerado uma subcategoria de trabalho remoto. Por outro lado, os trabalhadores que realizam

⁶ Vale ressaltar que havia precedentes, ou seja, a OIT já havia produzido diversas publicações sobre o tema do trabalho remoto, bem como a Convenção nº 177, de 1996, que trata do trabalho em domicílio.

⁷ OIT, 2020a, p. 5, tradução minha.

⁸ OIT, 2020a, p. 6.

⁹ OIT, 2020a, p. 6, tradução minha. Cumpre acrescentar que aqui entendemos o conceito de *home office* como sinônimo de *work at home*.

¹⁰ OIT, 2020a, p. 7, tradução minha.

trabalhos remotos de sua residência configuram o “trabalho remoto de casa”; ou ainda, o teletrabalho realizado na casa do trabalhador pode ser definido como um “teletrabalho de casa”.

No Brasil, até um passado recente, a figura jurídica do trabalho remoto era tida, em geral, como sinônimo de trabalho em domicílio¹¹ ou *home office*. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em sua redação original, de 1943, previa o trabalho em domicílio em seu Art. 6º, ao dispor que: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”. Essa concepção só veio a ser alterada pela redação dada a este mesmo artigo pela Lei nº 12.551, de 2011, que afirmou a não distinção “entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância” (grifos meus); e que, ademais, trouxe um Parágrafo Único, por meio do qual o legislador afirmou que o trabalho realizado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão equivale ao trabalho subordinado.¹²

A literatura acadêmica acompanhou as mudanças na esfera produtiva e no ordenamento jurídico relativas ao trabalho remoto. Nos anos que se seguiram à Lei nº 12.551/2011, alguns autores observaram não apenas os elementos sociais e jurídicos comuns entre os chamados “trabalho em domicílio”, “trabalho a distância” e o “teletrabalho”, mas também traçaram distinções analíticas.¹³ A par das distinções inscritas na CLT entre as atividades laborais executadas no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou em outros sítios a distância do local de trabalho padrão, bem como do reconhecimento de subordinação jurídica referente às atividades laborais exercidas por meios telemáticos e informatizados de comando, os autores de manuscritos acadêmicos, em geral, vinculavam o trabalho a distância ao trabalho realizado em domicílio, podendo contudo diferenciá-los de acordo com o local de realização das

¹¹ Em 1943, poucos dias antes da promulgação da CLT, o advogado trabalhista Evaristo de Moraes Filho publicou trabalho pioneiro à respeito da formação histórica e da natureza jurídica do trabalho em domicílio, onde este foi definido como o “trabalho executado pelo operário longe das vistas do empregador, em local escolhido por aquele, desde que não seja a fábrica, nem qualquer dependência pertencente a quem encomenda o serviço” (MORAES FILHO, 1994: 71). Como dito pelo autor em nota escrita para a edição de 1994, esta obra permaneceu única durante décadas, sem receber a atenção merecida de outros tratadistas.

¹² Cf. BRASIL, 2021b.

¹³ Cf., por exemplo, ALEMÃO & BARROSO, 2012; e SILVA & GARCIA, 2015.

atividades, enquanto que o teletrabalho se distinguia pelo uso de tecnologias da informação. A distinção do que entendiam por teletrabalho devia-se igualmente ao fato de que este derivava de novas formas de organização da produção, desenvolvidas em um sistema flexível que, ao fazer uso de tecnologias da informática e da comunicação, possibilitava a realização do trabalho independentemente da posição geográfica do empregado ou do empregador, originando relações sociais dispostas no tempo e espaço de novas maneiras. A subordinação do trabalho e o controle das tarefas agora podiam ser praticados a longa distância e de forma imediata.

Posteriormente, a Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017 inseriu dispositivos na CLT que conferiram contornos maiores e mais complexos à regulação jurídica do trabalho remoto, sobretudo por força da previsão legal do teletrabalho, com o inciso III do Art. 62 e com o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, contendo os artigos 75-A até 75-E. O teletrabalho, por sinal, é definido no Art. 75-B, *caput*, como “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”.¹⁴

Durante a pandemia de Covid-19, para enfrentar os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, o governo federal editou diversas medidas provisórias, dentre as quais a MP nº 927/2020, que continha dispositivos sobre o trabalho remoto. A MP permitia aos empregadores alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho remoto quando assim desejassem (sendo que, em situação normal, a CLT exige acordo entre empregados e empregadores), enquanto durasse o estado de calamidade pública. Também trazia dispositivos quanto à jornada de trabalho e ao custeio de equipamentos e da infraestrutura necessária à prestação dos serviços. Interessante ressaltar que, em seu Art. 4º, §1º, os conceitos de “teletrabalho”, “trabalho remoto” e “trabalho a distância” despontavam como sinônimos:

“considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo”.¹⁵

¹⁴ BRASIL, 2021b.

¹⁵ BRASIL, 2020.

Por sua própria natureza, que rearranja as atividades laborais no tempo e no espaço, o trabalho remoto desestabiliza direitos instituídos. As omissões legais resultam em insegurança jurídica e vêm alimentando a produção de projetos de lei e de instrumentos coletivos acordados entre patrões e empregados.

De todo modo, a vigência da MP foi curta – entre 22 de março e 30 de julho de 2020 –, visto que não foi convertida em lei ordinária pelo Congresso Nacional.

A despeito de todas as mudanças legais já efetivadas, a regulamentação jurídica do trabalho remoto no Brasil permanece apresentando fragilidades e insuficiências. Embora este esteja previsto nos dispositivos supracitados da CLT, não há atualmente uma legislação específica que regule a prática laboral em sua inteireza, com diretrizes mais completas a respeito dos direitos e das obrigações existentes entre patrões e empregados. Por sua própria natureza, que rearranja as atividades laborais no tempo e no espaço, o trabalho remoto desestabiliza direitos instituídos. As omissões legais resultam em insegurança jurídica e vêm alimentando a produção de projetos de lei e de instrumentos coletivos acordados entre patrões e empregados.

Há incertezas, por exemplo, quanto aos limites legais da jornada de trabalho quando realizada a distância. Quais seriam os direitos relativos aos horários de descanso e de recebimento de horas extraordinárias? Como garantir que os teletrabalhadores não recebam demandas e cobranças enviadas via tecnologias da informação e da comunicação durante seus horários de descanso, ferindo o direito à desconexão laboral (ou limitação da duração do trabalho)?

Outro tema bem comum nas disputas jurídicas relativas ao trabalho remoto diz respeito a quem deve custear os equipamentos e a infraestrutura necessários para a realização do “trabalho em casa”, o que inclui os custos com material de escritório, computadores, mobiliários em conformidade com as normas regulamentadoras, energia elétrica, internet etc.

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

Poder-se-ia citar, igualmente, as incertezas que dizem respeito ao direito à privacidade, à propriedade intelectual e à confidencialidade das informações em um contexto de proliferação de videoconferências e trabalhos realizados via internet a partir de casa; as formalidades contratuais do trabalho remoto; a garantia de que os direitos e as metas de trabalho do empregado em regime remoto sejam os mesmos concedidos para o empregado presencial; os problemas derivados do distanciamento dos companheiros de trabalho etc.

Nas próximas seções, discorreremos especialmente sobre as disputas jurídicas relacionadas a dois desses temas: a jornada de trabalho e direito a recebimento de horas extraordinárias, por um lado; e o custeio de equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho remoto, por outro.

3. O TRABALHO REMOTO EM PROJETOS LEGISLATIVOS

No Brasil, como a tradição de regulação das relações de trabalho se dá preponderantemente pela via legislada¹⁶, não é de se estranhar que haja uma corrida pela criação de uma legislação específica para o trabalho remoto, sobretudo após a pandemia de Covid-19. No momento em que este artigo foi escrito, tramitavam no Congresso Nacional dezenas de projetos legislativos com o objetivo central de regulamentar o trabalho remoto.

Realizamos um levantamento desses projetos de lei no *site* do Congresso Nacional por meio da busca das seguintes palavras-chave: “trabalho remoto”, “teletrabalho”, “*home office*” e “trabalho a distância”. Foram encontrados 27 projetos de lei, com temas e tendências variados, dos quais: 04 apresentados antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017); 06 apresentados entre a Reforma Trabalhista e o início da pandemia; e 17 apresentados após o início da pandemia. Optamos por analisar apenas aqueles apresentados após a Reforma Trabalhista, uma vez que esta estabeleceu um novo patamar de debates e disputas jurídicas a respeito do trabalho remoto. Nos 23 projetos de lei selecionados¹⁷, buscamos

¹⁶ NORONHA, 2000.

¹⁷ Os Projetos de Lei selecionados foram os seguintes: PL 8501/2017, PL 9467/2018, PL 10823/2018, PL 5772/2019, PL 6015/2019, PL 561/2020, PL 908/2020, PL 1247/2020, PL 2005/2020, PL 2251/2020, PL 3312/2020, PL 3325/2020, PL 3907/2020, PL 3915/2020, PL 4816/2020, PL 4831/2020, PL 4931/2020, PL 5003/2020, PL 5282/2020, PL 5341/2020, PL 5566/2020, PL 5581/2020 e PL 282/2021.

por dispositivos que versam sobre os temas da jornada de trabalho e do custeio de equipamentos e infraestrutura.

3.1. Jornada de trabalho e horas extraordinárias

Nas disputas interpretativas a respeito das jornadas e das horas extraordinárias, o foco central recai sobre o inciso III do Art. 62 da CLT. Introduzido pela Lei 13.467/2017, este inciso especifica que os empregados em regime de teletrabalho não são abrangidos pelo Capítulo II da Consolidação, que estabelece os preceitos sobre jornada de trabalho (duração, períodos de descanso, horas extraordinárias etc.). Isso representou, na prática, a exclusão do direito do teletrabalhador a horas extras, intervalo intrajornada e adicional noturno. Contudo, a constitucionalidade daquele dispositivo é questionada nos meios jurídicos desde a promulgação da Lei nº 13.467/2017.

Em tempos pretéritos, já existia todo um debate a respeito dos trabalhadores que exerciam atividades externas, como a questão da compatibilidade ou incompatibilidade do controle de sua jornada; e também a respeito das dificuldades de se assegurar horas extraordinárias para os trabalhadores em domicílio, dado que, por um longo período, não havia como comprová-las. O Art. 62 da CLT foi previsto pelo legislador justamente diante da impossibilidade de se mensurar e controlar a jornada de trabalho de algumas profissões. Mas o surgimento das tecnologias da informação mudou esse cenário em parte. As tecnologias trouxeram todo um *admirável mundo novo* que tornou viável a mensuração e comprovação de jornadas exercidas a distância. Assim, embora o inciso III do Art. 62 da CLT exclua os teletrabalhadores dos direitos firmados no capítulo que versa sobre a jornada de trabalho, não é fora de questão o entendimento de que, quando há a possibilidade de controlar a jornada de trabalho dos mesmos (por meio de *login* de sistemas de internet, por exemplo) é devido o pagamento de horas extras.¹⁸

Dentre os Projetos de Lei analisados em nossa pesquisa, seis propõem alterar o inciso III do Art. 62 da CLT. Os PLs nº 8501/2017, nº 3325/2020 e nº 3915/2020 preconizam, com efeito, a revogação do dispositivo sob a justificativa de que ele resultaria em tratamento

¹⁸ Cf., por exemplo, BRASIL, 2019.

As tecnologias trouxeram todo um admirável mundo novo que tornou viável a mensuração e comprovação de jornadas exercidas a distância.

desigual entre os trabalhadores presenciais e os teletrabalhadores, em franca oposição ao art. 6º da Consolidação e com prejuízos para os últimos. Isto é, o dispositivo significaria abrir mão do controle sobre a jornada do teletrabalho, desconsiderando-se as tecnologias que permitem atualmente aos empregadores mensurá-la. Na prática, isso estaria fazendo com que os teletrabalhadores trabalhassem um número de horas excessivo. Outros dois PLs propõem a alteração do inciso III do Art. 62 visando que os preceitos do Capítulo II da CLT sejam sim aplicados aos teletrabalhadores, mas apenas: se a jornada de trabalho for determinada em contrato (PL 5581/2020); ou, se for possível o controle da jornada de trabalho (PL 9467/2018). O PL 5003/2020, por sua vez, propõe que os preceitos do Capítulo II da CLT se apliquem aos empregados em *home office*, entendido como “a prestação de serviços eventualmente fora das dependências do empregador, com ou sem a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. No mesmo espírito, o PL 4831/2020 propõe que as normas sobre jornada de trabalho aplicadas ao *home office* equivalha às aplicadas ao trabalho presencial. Assim, o Art. 75-C da Consolidação passaria a contar com um 5º parágrafo, instituindo que:

“A comunicação com o trabalhador via quaisquer plataformas, programas, aplicativos ou redes sociais de caráter eminentemente privado, sobre assuntos relacionados ao trabalho e em ocasião de intervalo inter-jornada, será computado tempo de serviço com garantia de hora-extra.”

Há outros PLs que preveem determinados mecanismos de controle da jornada de trabalho no regime de teletrabalho. O PL 5581/2020 propõe que “a empregadora realizará o controle do horário de trabalho por qualquer meio idôneo, sendo permitida, inclusive, a utilização do controle de ponto por exceção”. Já o PL 5282/2020, que “o controle de jornada de trabalho efetuada no regime de teletrabalho será realizado mediante registros eletrônicos de acesso e saída do trabalhador nos sistemas informatizados disponibilizados pela empresa”.

Os PLs nº 3915/2020, nº 4816/2020, nº 4931/2020 e nº 5581/2020, por sua vez, visam obrigar o empregador a adotar códigos de conduta que favoreçam a desconexão laboral: mecanismos de etiqueta digital, conscientização da importância de se respeitar os limites da

jornada de trabalho e capacitação para tanto. As medidas são justificadas pelo intuito de proteger os trabalhadores contra os efeitos deletérios para a saúde física e psicossocial resultantes da duração excessiva de jornada.

3.2. Equipamentos e infraestrutura

Quanto ao tema do financiamento de equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho remoto, a CLT estipula apenas, em seu Art. 75-D, que o contrato de trabalho deve prever a quem caberá prover o custeio. A única disposição específica é que, caso o empregador arque com as despesas, estas não podem ser consideradas como remuneração do empregado. Assim, o tema do custeio de equipamentos e de infraestrutura acaba por ser remetido à negociação individual ou coletiva. Isso, porém, pode se revelar problemático, considerando-se a assimetria característica das relações entre patrões e empregados, sobre as quais o Direito do Trabalho incide, por princípio, justamente para propiciar algum nivelamento, e também tendo em conta as fragilidades estruturais e históricas do sindicalismo brasileiro.

Nos Projetos de Lei que analisamos encontram-se quatro tipos de propostas distintas para o tema do custeio de equipamentos e infraestrutura. Os PLs nº 2251/2020, nº 3915/2020, nº 4831/2020, nº 4931/2020, nº 5003/2020 e nº 5566/2020 propõem que as despesas relativas aos equipamentos e à infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ou o seu reembolso serão de responsabilidade do empregador. Ademais, os PLs acima ressalvam que todo equipamento fornecido deve ser devolvido ao empregador após o término do contrato de trabalho e que os valores e utilidades supramencionados não integram a remuneração do empregado.

Em um segundo tipo de proposta a empresa deve arcar com os custos parcialmente. O PL 5341/2020 assume essa forma, uma vez que visa instituir um “auxílio *home office*”, no qual o empregador deve subsidiar as despesas com uma ajuda de custo equivalente a 30% do que for comprovado. Ressalva-se que o auxílio não se incorpora à remuneração do trabalhador e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O PL 282/2021 é mais específico e propõe que as empresas

deverão pagar as despesas relacionadas com internet e telefone em regime de trabalho remoto.

Os PLs nº 6015/2019, nº 3907/2020, nº 4816/2020 e nº 5581/2020 representam uma terceira via, na qual os gastos e as disposições relativos a equipamentos e à infraestrutura necessária e adequada à prestação de serviços devem ser negociados entre as partes. Reforçam, assim, o que está determinado no Art. 75-D, *caput*, da CLT (e também o disposto no Art. 4, §3º e §4º, da MP 927/2020), que remete a normatização desse tópico à negociação (individual ou coletiva) entre as partes na relação de emprego.

O último tipo de proposta é representado pelo PL 1247/2020, que visa isentar do IPI e reduzir a zero as alíquotas da Contribuição para o PIS/Pasep e da Cofins para aquisições de equipamentos de informática por trabalhadores que comprovadamente trabalhem na modalidade de teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância.

Por fim, é interessante ressaltar que parte dos Projetos de Lei possuem dispositivos que versam sobre o tema do custeio de equipamentos e infraestrutura dedicando atenção, concomitantemente, ao tema das condições de saúde e segurança dos teletrabalhadores, em complemento aos termos do Art. 75-E da CLT. Os PLs nº 2251/2020, nº 3915/2020, nº 4816/2020 e nº 5581/2020 propõem que devem ser observados os parâmetros adequados de ergonomia física e condições de trabalho previstos em normas regulamentadoras quanto aos equipamentos. O PL 2251/2020 afirma ainda que à empresa cabe assumir a responsabilidade objetiva sobre os riscos em termos de acidente de trabalho. O PL 5581/2020, por sua vez, aventa que, nas hipóteses do teletrabalho ser em regime integral, o empregador deve arcar com os custos com equipamentos de proteção e com a infraestrutura mínima necessária, em condições ergonômicas adequadas, para a prestação dos serviços por teletrabalho. Nas hipóteses de regime híbrido (parte presencial, parte a distância), essas obrigações devem ser definidas em contrato coletivo ou individual de trabalho. Em caso do teletrabalho ser realizado em estações de *coworking* e similares organizadas por tomador de serviços em regime de terceirização, a responsabilidade pelas medidas de saúde e segurança de trabalho deve ser solidária entre os contratantes.

4. O TRABALHO REMOTO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

As omissões da legislação em relação ao trabalho remoto, o cenário da pandemia, resultando na transferência de milhões de trabalhadores do regime presencial para o trabalho em casa, e as diversas consequências jurídicas dessa mudança favoreceram em muito a realização de negociações coletivas entre patrões e empregados. O número de instrumentos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto registrados no Sistema Mediador da Secretaria de Relações do Trabalho em 2020 foi mais de cinco vezes maior que em 2019. Aos trabalhadores interessava instituir direitos protetivos. Aos empregadores importava firmar regras claras, capazes de trazer mais segurança jurídica para respaldar decisões empresariais e evitar ações judiciais.

Com o intuito de avaliar o que os instrumentos coletivos informam, qualitativamente falando, a respeito das disputas jurídicas em torno do trabalho remoto, realizamos uma busca por instrumentos coletivos no Sistema Mediador¹⁹, em meados de fevereiro de 2021, utilizando-se os seguintes critérios: 1) instrumentos coletivos de todos os tipos; 2) vigentes e não vigentes; 3) registrados no Rio de Janeiro entre 11/03/2020 (dia que a OMS caracterizou a Covid-19 como uma pandemia) e 31/12/2020²⁰; 4) com todas as abrangências possíveis; e 5) que contivessem as seguintes palavras-chave: teletrabalho, *home office*, trabalho à distância e trabalho remoto. Adotando-se esses critérios, foram encontrados 63 instrumentos coletivos. A seguir, apresentamos a análise dos mesmos.

4.1. Jornada de trabalho e horas extraordinárias

Dos 63 instrumentos coletivos analisados, 28 apresentaram ao menos uma cláusula referente ao tema da jornada e das horas extraordinárias no trabalho remoto durante a pandemia. À parte uma minoria de cláusulas que se resumem a determinar qual será a jornada no regime de trabalho remoto²¹, as demais nestes 28 instrumentos

¹⁹ O Sistema Mediador da Secretaria de Relações do Trabalho funciona no link: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

²⁰ Como um primeiro exercício de análise optamos por observar apenas contratos coletivos no Rio de Janeiro. Já a ideia do recorte temporal foi tanto a de permitir reflexões sobre as tendências em negociações coletivas no período pandêmico quanto a de permitir, posteriormente, a comparação deste período com anos anteriores.

²¹ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000540/2020, RJ001017/2020, RJ001126/2020 e RJ001793/2020.

normativos se referem ao controle, registro e respeito às jornadas de trabalho. Nesse ínterim, apareceram, basicamente, quatro diferentes proposições.

No primeiro tipo de proposição, as cláusulas dos contratos coletivos desobrigam o controle da jornada de trabalho durante a vigência do trabalho remoto, ficando o empregado sujeito ao regime de ponto por exceção ou isento do controle de jornada, e estabelecido o não pagamento de horas extras.²² Nesse caso, cabe ao empregado respeitar a sua jornada contratual em termos de início, término e duração, assim como dos intervalos de refeição e descanso.

O segundo tipo de proposição é mais específico, uma vez que estabelece que o uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho não constitui tempo de trabalho, tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, nem confere o direito a receber pelas horas extraordinárias.²³

Por certo, as negociações coletivas que deram origem aos dois tipos de proposições acima tiveram como referência o §4º do Art. 74 da CLT, incluído na Consolidação pela Lei nº 13.874/2019 (a *Declaração de Direitos de Liberdade Econômica*) e que instituiu o “registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”.²⁴ E possivelmente também os termos do §5º do Art. 4 da MP 927/2020, que estabeleceu, durante a vigência da MP, que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo”.²⁵

Um terceiro tipo de proposição determina, inversamente, que o empregador poderá realizar controle de horário de observância obrigatória pelos empregados que adotarem o *home office* como regime

²² Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000571/2020, RJ000574/2020, RJ000575/2020, RJ000582/2020, RJ000590/2020, RJ000746/2020, RJ000772/2020, RJ000847/2020, RJ000882/2020, RJ000896/2020, RJ001163/2020, RJ001245/2020, RJ001453/2020 e RJ002012/2020.

²³ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000504/2020, RJ000509/2020, RJ000571/2020, RJ000574/2020, RJ000575/2020, RJ000582/2020, RJ000636/2020, RJ000772/2020, RJ000779/2020, RJ000787/2020, RJ000882/2020, RJ000896/2020, RJ001163/2020, RJ001245/2020, RJ001409/2020, RJ001453/2020 e RJ001752/2020.

²⁴ BRASIL, 2021b.

²⁵ BRASIL, 2020.

de trabalho; ou que o empregado deve registrar a jornada por meio de *login* no sistema da empresa ou outro mecanismo.²⁶ Nessa proposição também cabe ao empregado observar a jornada contratual e os intervalos de refeição e descanso.

No último tipo de proposição se estabelece apenas que o empregado deve respeitar sua jornada e intervalos, mas sem se tematizar o controle e o registro da jornada de trabalho.²⁷

4.2. Equipamentos e infraestrutura

Dentre os 63 instrumentos coletivos analisados em nossa pesquisa, 25 apresentaram ao menos uma cláusula referente ao tema do custeio de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

A se julgar pela análise desses 25 instrumentos coletivos, pode-se dizer que a adoção do trabalho remoto durante a pandemia envolveu situações diversas no que diz respeito ao financiamento de equipamentos e infraestrutura. Houve, primeiramente, as empresas que negociaram com seus empregados e assumiram todos os custos. Em nosso levantamento no Sistema Mediador encontramos treze instrumentos coletivos que definem que a empresa é responsável por arcar com os gastos referentes à aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como por reembolsar os empregados que eventualmente arcarem com alguma despesa nesse sentido.²⁸ Ficou especificado ainda que o custeio mencionado não integra a remuneração do empregado.

Houve também as empresas que assumiram parte dos custos.²⁹ A definição do que deve ou não ser custeado seguiu três padrões. O mais comum foi aquele no qual se convencionou que a empresa

²⁶ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000779/2020, RJ000787/2020 e RJ000876/2020.

²⁷ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000835/2020, RJ000847/2020, RJ002012/2020 e RJ002028/2020.

²⁸ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000571/2020, RJ000574/2020, RJ000575/2020, RJ000582/2020, RJ000590/2020, RJ000772/2020, RJ000835/2020, RJ000847/2020, RJ000876/2020, RJ000882/2020, RJ000896/2020, RJ001905/2020 e RJ002028/2020.

²⁹ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000636/2020, RJ001163/2020, RJ001453/2020, RJ001743/2020 e RJ001961/2020.

deve fornecer apenas o aparato tecnológico necessário para o empregado atuar de forma remota (ou que se responsabilizará pelo fornecimento e manutenção do computador), sem arcar com outros custos, como a compra de mobiliário, despesas com internet, eletricidade, telefonia etc. Em um segundo padrão, a empresa financia o aparato tecnológico e o acesso à internet, porém, cabe ao empregado arcar com outros gastos. Em um terceiro, fica determinado que a empresa deve pagar aos empregados em regime de *home office* uma ajuda de custo, com valor mínimo prefixado, para as despesas com infraestrutura e aquisição de equipamentos. Em todas as alternativas, os gastos não se caracterizaram como verba de natureza salarial.

Outros sete instrumentos coletivos possuem cláusulas afirmando meramente que as condições de custeio da infraestrutura devem ser negociadas entre empregador e empregado e previstas em contrato escrito.³⁰ Reiteram, portanto, os sentidos tanto do Art. 75-D da CLT quanto dos §3º e §4º do Art. 4 da MP 927/2020, os quais remetem a normatização dos custos com equipamentos e infraestrutura para o trabalho remoto a eventual negociação (individual ou coletiva) entre as partes na relação de emprego, devendo apenas serem previstas em contrato escrito.

Por fim, cumpre destacar as cláusulas nos instrumentos coletivos que remetem às lacunas deixadas pelo Art. 75-E da CLT, ao não esclarecer quais são exatamente os direitos e as obrigações do empregador quando é determinado que ele “deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho”; e do empregado, quando se diz que “deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.³¹ Essas cláusulas remetem tangencialmente ao tema do financiamento de equipamentos e infraestrutura, uma vez que podem tratar de questões referentes à aquisição e uso de mobiliário adequado às normas de ergonomia no trabalho. Nesse ínterim, há os instrumentos que determinam que o empregado é responsável pelo cumprimento das normas de saúde e de segurança do trabalho, a fim de evitar doenças

³⁰ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000498/2020, RJ000509/2020, RJ000736/2020, RJ000779/2020, RJ000787/2020, RJ001151/2020 e RJ001360/2020.

³¹ BRASIL, 2021b.

O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora dá margem a uma confusão entre tempos de trabalho e de não-trabalho, bem como entre o espaço do trabalho e o da vida privada. Na medida em que isso ocorre, toda uma insegurança jurídica ganha relevo, o Direito do Trabalho é desafiado de muitas maneiras e fica notória a necessidade de uma regulação mais específica para a prática.

e acidentes de trabalho³²; e há também os que estipulam que a empresa deve orientar os empregados quanto às condições de trabalho a fim de evitar acidentes e doenças ocupacionais, o que pode envolver treinamentos acerca das condições ergonômicas estipuladas no Manual de Posição de Trabalho, orientações quanto à postura adequada, realização de pausas para descanso, uso de mobiliário adequado às normas de ergonomia no trabalho etc.³³

5. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES A TÍTULO DE CONCLUSÃO

O uso massivo do trabalho remoto já é uma realidade em todo o mundo. Como é sabido, trata-se de uma forma laboral flexível e multifacetária, que reconfigura as relações laborais no tempo e no espaço. O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora dá margem a uma confusão entre tempos de trabalho e de não-trabalho, bem como entre o espaço do trabalho e o da vida privada. Na medida em que isso ocorre, toda uma insegurança jurídica ganha relevo, o Direito do Trabalho é desafiado de muitas maneiras e fica notória a necessidade de uma regulação mais específica para a prática.

A pandemia da Covid-19 fomentou ainda mais o uso do trabalho remoto ao fazer com que milhões de pessoas passassem a trabalhar a partir de casa. Conforme o esperado, considerando-se a insegurança jurídica que a prática traz consigo, a ampliação do uso do trabalho remoto resultou em um sem número de conflitos trabalhistas e de consequências jurídicas. As disputas jurídico-políticas em torno dessa modalidade de trabalho nunca foram tão intensas. Intensificaram-se as atividades legislativas com vistas a criar uma regulação mais específica para o trabalho remoto e o tema chegou com força nas mesas de negociação coletiva entre empregadores e empregados.

Nosso entendimento a respeito das disputas jurídico-políticas tem como pressuposto que a lei e o direito são apropriados, manejados e disputados de diversas formas pelos atores sociais, desde sua construção até sua aplicação. São, portanto, ao mesmo tempo, frutos de conflitos sociais e componentes intrínsecos a esses conflitos.

³² Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000779/2020, RJ000787/2020, RJ001151/2020 e RJ001453/2020.

³³ Instrumentos coletivos com nº do Registro: RJ000590/2020, RJ001453/2020 e RJ001743/2020.

E como uma boa história social do direito pode comprovar³⁴, de maneira nenhuma os atores sociais são vítimas passivas de construções jurídicas das classes dominantes. Esse é, com efeito, o caso das disputas em torno do trabalho remoto.

Alguns elementos saltam aos olhos ao analisarmos projetos de lei e instrumentos coletivos. No que diz respeito ao tema da jornada de trabalho e do recebimento de horas extraordinárias, as disputas jurídico-políticas giraram em torno das possibilidades ou impossibilidades de controle da jornada do trabalho remoto e da interpretação do inciso III do Art. 62 da CLT. Por sua vez, essas disputas podem ser entendidas como partes das disputas mais amplas em torno da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017. Uma boa parcela dos dispositivos analisados relativos ao tema da jornada de trabalho e do recebimento de horas extraordinárias seguiu e renovou o *espírito* da Reforma Trabalhista de 2017, uma vez que eles propõem a anulação de qualquer tipo de controle sobre a jornada de trabalho durante a vigência do trabalho remoto. Outros dispositivos encontrados respondem ao inciso III do Art. 62 da CLT buscando reformá-lo, sob a justificativa de que ele contradiz princípios constitucionais e normas trabalhistas, confere um tratamento desigual entre trabalhadores presenciais e teletrabalhadores e resulta numa ausência de controles efetivos sobre a jornada de teletrabalho, abrindo espaço para o trabalho por um número de horas excessivo e para o adoecimento dos trabalhadores. Diante disso são propostas medidas para controlar as jornadas de trabalho, para favorecer a desconexão laboral (mecanismos de etiqueta digital, por exemplo) e para garantir o direito às horas extraordinárias. Esses dispositivos podem ser compreendidos como uma reação à corrosão dos direitos trabalhistas promovida pela Reforma Trabalhista ou, dito de outra forma, como uma reação à política de austeridade e ao direito de exceção que ela representa.³⁵

Com o trabalho remoto, o risco da vida privada do trabalhador ser subsumida pela vida no trabalho, com prejuízos à sua saúde e ao convívio familiar, está sempre presente. Não são poucos os juristas que defendem que a desconexão laboral é um fator fun-

³⁴ Cf., por exemplo, THOMPSON, 1987.

³⁵ Sobre os conceitos de políticas de austeridade e direito de exceção, cf. FERREIRA, 2016. Para uma aplicação desses conceitos ao contexto histórico brasileiro recente, cf. SILVA; EMERIQUE; BARISON, 2018; e CAVALLAZZI & SILVA, 2019.

damental não apenas para o trabalhador gozar dos tempos de descanso, mas também para poder se dedicar a atividades pessoais e ter tempo para usufruir de outros direitos. Em manuais de Direito do Trabalho, a desconexão é comumente considerada como um direito constitucional³⁶, uma vez que, dentre outros dispositivos, o Art. 7º da Constituição Federal, em seus incisos XIII e XVI, define a limitação da duração do trabalho como um direito fundamental e estipula uma remuneração adicional de 50% à das horas de trabalho normais quando o serviço for realizado em horários extraordinários.³⁷

Souto Maior³⁸, já nos idos de 2003, definiu a desconexão como um direito fundamental dos trabalhadores só passível de ser cumprido se houver a desvinculação plena do labor. Do contrário, o “ritmo alucinado” da produção moderna perturba a alma do trabalhador e não o deixa desfrutar de momentos de relaxamento físico e mental.

Feliciano³⁹, por sua vez, defende que o direito à desconexão do trabalho não deve ser pensado nos estritos limites do Art. 7º, incisos XIII e XVI, da CRFB, mas em interação com outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à privacidade (vide o Art. 5º, X; o Art. 6º; o Art. 7º, XXII; o Art. 225, *caput*, da CRFB).

Sob os prismas acima referidos, ainda que haja dificuldades de se mensurar e comprovar a jornada do trabalho remoto, tal fato não justificaria por si só a anulação de todo tipo de controle sobre a jornada de trabalho e do pagamento de horas extraordinárias. A mesma tecnologia que possibilita o teletrabalho também pode ser usada para esse controle, por exemplo, através do uso de *login* em sistemas de internet.

Assim como o ocorrido com o tema da jornada de trabalho, encontramos concepções distintas e conflitantes também no tocante ao custeio da aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura necessária à realização do trabalho remoto.

³⁶ Cf. DELGADO & DELGADO, 2017.

³⁷ BRASIL, 2021a.

³⁸ SOUTO MAIOR, 2003.

³⁹ FELICIANO, 2020.

Mais uma vez, são os sentidos conferidos à Reforma Trabalhista de 2017 – ou mais especificamente ao Art. 75-D da CLT, incluído na Consolidação por meio dessa reforma – que estão em disputa. Os dispositivos que encontramos em projetos de lei e em instrumentos coletivos apontam ou para as despesas como responsabilidade exclusiva do empregador; ou definem que o empregador deve arcar apenas com parte dos custos; ou, ainda, determinam, enquanto projeto de lei, a isenção de impostos que incidem sobre equipamentos, com o intuito de facilitar a aquisição dos mesmos por parte de trabalhadores que comprovadamente trabalhem à distância. Além disso, vale ressaltar que há os dispositivos que simplesmente remetem essa decisão para a negociação entre as partes, reiterando os termos do Art. 75-D, *caput*, da CLT.

O direito comparado demonstra que países como México e Argentina, assim como o ocorrido com o Acordo Marco Europeu de Teletrabalho, adotado pela União Europeia em 2002⁴⁰, optaram pela regra da obrigatoriedade das empresas assumirem, integral ou parcialmente, os custos com infraestrutura e equipamentos necessários ao trabalho remoto. Nesse mesmo diapasão, a OIT recomenda que as empresas assumam os gastos relacionados ao teletrabalho.⁴¹

No que diz respeito ao cenário brasileiro, como defende Serau Junior⁴², considerando-se a assimetria típica das relações de trabalho e os termos do artigo 2º da CLT, que diz que o “empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica”, as normativas mais adequadas para esse tipo de situação são aquelas nas quais considera-se que as empresas devem assumir todos os custos com infraestrutura e equipamentos. Serau Junior argumenta ainda que o fato de muitas empresas não estarem fornecendo nenhuma forma de auxílio ou ressarcimento dos custos com equipamentos e infraestrutura significa que provavelmente está ocorrendo enriquecimento ilícito.

Miziara⁴³, por sua vez, procurou ressaltar que os dispositivos incluídos na CLT por meio da Reforma Trabalhista da Lei nº 13.467/2017,

⁴⁰ ÁLVAREZ, 2018.

⁴¹ OIT, 2020b.

⁴² SERAU JUNIOR, 2021.

⁴³ MIZIARA, 2017.

Os caminhos são tortuosos, mas resta a esperança de que um novo regramento amplie a base de direitos daqueles que trabalham remotamente.

a rigor, não permitem ao empregador transferir custos do *home office* ao empregado. Assim, “qualquer gasto extraordinário com equipamentos tecnológicos, infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto e com despesas arcadas pelo empregado que ultrapasse o limite da despesa ordinária, deverá ser reembolsada. Mas, uma vez inexistentes prejuízos com gastos extraordinários, não há que se falar em indenização, tampouco em transferência dos riscos do empreendimento ao empregado”. Para quaisquer outros questionamentos que possam surgir quanto ao tema, segundo o autor, o empregado somente deve arcar com os custos em hipóteses excepcionais, por exemplo, quando o desgaste de um equipamento se deu muito além do razoavelmente esperado.

De todo o modo, como as modalidades de trabalho remoto não param de se expandir e despertam conflitos trabalhistas diversos, fica evidente a urgência de um regramento pormenorizado para a prática, definindo direitos e obrigações para patrões e empregados. Com esse intuito, faz-se fundamental a intensificação dos debates jurídico-políticos, o que pode vir a proporcionar um cenário para futuras negociações coletivas acerca do trabalho remoto que seja mais favorável para o respeito de direitos básicos dos trabalhadores e que proporcione maior segurança jurídica para as relações de trabalho. Os caminhos são tortuosos, mas resta a esperança de que um novo regramento amplie a base de direitos daqueles que trabalham remotamente.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia Regina. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. *Enfoques*, Rio de Janeiro, vol. 11, nº 01, p. 73-88, mar. 2012.

ÁLVAREZ, Paola. Teletrabajo en la experiencia extranjera. Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Asesoría técnica parlamentaria*. Octubre 2018. Disponível em: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf. Acesso em: 27 fev. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2021a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jan. 2021.

_____. *Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2021b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 fev. 2021.

_____. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 31 jul. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). *Recurso de Revista 8872120145120038*. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2019]. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038/inteiro-teor-729426982>. Acesso em: 22 fev. 2021.

CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE. *The future of work: from remote to hybrid*. Paris: Capgemini Research Institute, 2020.

CAVALLAZZI, Rosângela Lunardelli & SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Políticas de austeridade no Brasil contemporâneo: retrocessos laborais e consumeristas (2017-2019). *Revista de Direito do Consumidor*, Brasília, ano 28, vol. 126, p. 17-50, nov./dez. 2019.

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

EUROFOUND; OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: União Europeia; Geneva: OIT, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma “escolha de sofia”. *Estadão*, São Paulo, 22 out. 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia/>. Acesso em: 11 jan. 2021.

FERREIRA, António Casimiro. The Politics of Austerity as Politics of Law. *Oñati Socio-legal Series*, Guipúscoa, vol. 06, nº 03, p. 496-519, set. 2016.

FLACH, Natália. Home office definitivo? Para 74% das empresas no Brasil, a resposta é sim. *Exame*, São Paulo, 29 mai. 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/home-office-definitivo-para-74-das-empresas-no-brasil-a-resposta-e-sim/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

MIZIARA, Raphael. Reforma não permite que empresa transfira custos de *home office* ao trabalhador. *ConJur (Consultor Jurídico)*, São Paulo, 25 jul. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-25/raphael-miziara-reforma-nao-livra-empregador-custos-teletrabalho>. Acesso em: 21 fev. 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. Disponível em: <https://bvemf.wordpress.com/livros/>. Acesso em: 21 jan. 2020.

NORONHA, Eduardo. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. *Dados: Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, vol. 43, nº 02, 2000. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582000000200002. Acesso em: 11 fev. 2021.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Working from home: From invisibility to decent work*. Genebra: OIT, 2021.

_____. *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*. Nota técnica: COVID-19 – Guidance for labour statistics data collection, 05 jun. 2020a.

_____. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* – Guía práctica. Genebra: OIT, 2020b.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. O repasse dos custos do teletrabalho aos empregados é enriquecimento ilícito? *ConJur (Consultor Jurídico)*, São Paulo, 18 jan. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jan-18/direito-civil-atual-repasse-custos-teletrabalho-aos-empregados>. Acesso em: 21 fev. 2021.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; GARCIA, Mayara dos Anjos. Transformaciones productivas: nuevas formas de trabajo y regulación. Un debate sobre “teletrabajo” en el derecho brasileño. *Revista de la Facultad de Derecho, Córdoba*, vol. 06, nº 01, Nueva Serie II, p. 53-74, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Manuscrito publicado em 23 de junho de 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 10 jan. 2021.

THOMPSON, Edward Palmer. *Senhores & Caçadores: a Origem da Lei Negra*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

WARAT, Luís Alberto. Saber crítico e senso comum teórico dos juristas. *Seqüência: Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis*, vol. 03, nº 05, p. 48-57, 1982.

QUALIFICAÇÃO

José Luiz Soares é pós-doutorando do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ (PPGD/UFRJ), com bolsa CAPES, e doutor em Sociologia pela UFRJ.