

# Questões polêmicas acerca da alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho

**Autor(a):** Leandro Fernandez

**Publicado em:** 12 de setembro de 2019

**Publicação:** jota\_import

**Link JurisTube:** <https://juristube.com.br/colunistas/leandro-fernandez/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrab>

**Fonte original:** <https://www.jota.info/colunas-acervo/pensando-direito/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrabalho>

**Identificador citável:** [juristube.com.br/colunistas/leandro-fernandez/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrab#ep-bf5edaec](https://juristube.com.br/colunistas/leandro-fernandez/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrab#ep-bf5edaec)

## Resumo

*Matéria suscita a relevante discussão a respeito de qual seria a condição mais benéfica ao trabalhador*

## Texto integral

O teletrabalho consiste em uma modalidade de trabalho a distância caracterizada pela prestação de serviços com intensa utilização de recursos de tecnologia da informação. Conceitua o novo art. 75-B da CLT, em seu caput, o teletrabalho 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”. Em seu parágrafo único, esclarece o dispositivo que o “comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”. O conceito legal brasileiro aproxima-se bastante daquele consagrado no Código do Trabalho de Portugal (art. 165 1) e no Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho (item 2 2). +JOTA: Assine o JOTA e não deixe de ler nenhum destaque! Em regra, a atividade desenvolvida pelo teletrabalhador poderia perfeitamente ser executada no interior do estabelecimento do empregador. Entretanto, por conveniência das partes ou por interesse empresarial na gestão do espaço e dos recursos humanos, o labor é predominantemente prestado de maneira remota, muitas vezes a partir (mas não necessariamente) da residência do empregado. A delicada dinâmica que envolve a implementação dessa modalidade de prestação de serviços, que pode, por exemplo, ensejar impactos (positivos ou negativos) sobre a produtividade do trabalhador e seu convívio social e familiar, bem como em relação ao efetivo acompanhamento não apenas dos resultados, mas da metodologia de execução do serviço estabelecida pelo empregador, evidencia como um dos mais relevantes temas na seara do teletrabalho o exame da possibilidade de alteração entre os regimes de labor presencial e remoto. É o que será analisado a seguir. A alteração entre regime presencial e de teletrabalho Visando a contemplar a dinâmica das relações econômicas e sociais, prevê o art. 75-C, §§1º e 2º, da CLT a possibilidade de alteração entre os regimes presencial e de teletrabalho, mediante aditivo contratual, nos seguintes termos: a) a alteração do regime presencial para o de teletrabalho exige mútuo acordo entre as partes; b) a alteração entre o regime de teletrabalho e o presencial pode ser determinada unilateralmente pelo empregador, que deverá

garantir um prazo de transição de no mínimo quinze dias. A novel disciplina enseja diversos questionamentos interessantes. Primeiramente, é importante observar que a transição do regime presencial para o de teletrabalho não pode ser operada por decisão unilateral do empregador, pressupondo manifestação de vontade positiva por parte do obreiro, dado o caráter voluntário (ao menos em tese, sem consideração em relação a eventuais contingências concretas na explicitação da vontade do trabalhador) que informa tal modalidade de prestação dos serviços. Precisamente por isso, a recusa do empregado à modificação do seu regime para o de teletrabalho não pode ser reputada como falta contratual, não ensejando a aplicação de sanções. Nesse sentido, registre-se a título de informação, é a previsão contida no item 3.3 do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho. Vale salientar, também, que o novel dispositivo legal exige a celebração de aditivo contratual para a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, sem ressaltar a possibilidade de existência, no contrato de trabalho, de cláusula que preveja a concordância do trabalhador com a realização, em momento futuro, de tal alteração. É dizer: ainda que haja no contrato cláusula de assemelhado teor, a redação do art. 75-C, §1º, da CLT exige que haja manifestação de vontade específica, concreta, antes da efetiva alteração do regime de trabalho. Ainda que se entenda que a celebração de aditivo contratual escrito destina-se apenas à prova do ato (conforme acreditamos que tenderá a ser o posicionamento predominante), a demonstração da existência de manifestação de vontade específica do trabalhador anteriormente à modificação do regime é indispensável à sua validade. Nessa ordem de ideias, salientamos que eventual cláusula contratual, celebrada no momento da admissão do obreiro, que preveja a prévia concordância do trabalhador em relação a qualquer futura transferência para o regime de teletrabalho, com a renúncia do obreiro ao direito de recusa diante de dada proposta concreta, será nula, em conformidade com o disposto no art. 424 §4 do Código Civil, tendo em vista a caracterização do contrato de emprego, em regra, como contrato de adesão. Em segundo lugar, a matéria suscita a relevante discussão a respeito de qual seria a condição mais benéfica ao trabalhador: o trabalho presencial ou o teletrabalho? A resposta, parece-nos, envolve certa margem de subjetivismo. Deveras, por um lado, o teletrabalho permite a redução das despesas do trabalhador com vestuário e transporte e reduz (ou mesmo elimina) o tempo investido em deslocamentos, permitindo maior convívio familiar por parte do empregado e melhor organização do seu tempo. Por outro lado, a adoção do regime de teletrabalho importa na presunção de afastamento das regras de limitação da duração do labor, com o potencial de criação de um estado de diluição da exigência da prestação de serviços ao longo do dia e da noite, com a possibilidade de frustração do efetivo convívio social e familiar. Ademais, pode resultar na realização de despesas pelo trabalhador com equipamentos e infraestrutura para a prestação dos serviços (tema que abordaremos adiante). Por fim, alija, ao menos em certa medida, o obreiro do convívio com os colegas de trabalho e da participação no cotidiano da empresa, inclusive para a defesa de interesses comuns dos trabalhadores. Assim, a avaliação quanto à ocorrência ou não de alteração contratual lesiva em razão da modificação do regime de trabalho demanda certa valoração pessoal (dos envolvidos e do julgador), com a possibilidade de criação de insegurança jurídica no exame do tema. Embora seja possível afirmar que o legislador considerou, sob a ótica da licitude, ambas as alterações contratuais como neutras, já que não estabeleceu a nulidade de qualquer delas (vale recordar, a propósito, que o art. 468 de CLT reputa nula a alteração contratual, bilateral ou unilateral, em prejuízo ao trabalhador), também reconheceu, implicitamente, que a passagem do regime de teletrabalho para o presencial representa o deslocamento de uma condição de trabalho mais gravosa para uma menos gravosa. Isso porque a realização de tal alteração pode ser determinada unilateralmente pelo empregador (*ius variandi*), a exemplo do que ocorre com a

cessação da prestação dos serviços em sistema de prorrogação habitual de jornada, em horário noturno ou em condições insalubres ou perigosas. Esse é o esforço hermenêutico necessário à compatibilização dos parágrafos do art. 75-C com o art. 468, ambos da CLT. Contudo, em verdade, parece-nos que a harmonização entre os aludidos dispositivos não foi objeto de preocupação por parte do legislador, o qual pretendeu consagrar o teletrabalho como instrumento da empresa para organização do seu espaço físico e processo produtivo e para gestão do pessoal, não como uma opção para o empregado de uma modalidade de trabalho que prestigie algumas das suas escolhas existenciais. Para alcançar essa conclusão, é interessante cotejar o art. 75-C, §§1º e 2º, da CLT com a disciplina sobre o tema contida no art. 166 do Código do Trabalho de Portugal. No sistema jurídico português, é direito do empregado exigir seu enquadramento no regime de teletrabalho, desde que compatível com a atividade por ele desempenhada, sem direito de oposição por parte do empregador, nos casos de: a) trabalhador vítima de violência doméstica (art. 195); b) trabalhador com filho com idade até 3 anos. É interessante destacar, no particular, que a proposta de Estatuto do Trabalho apresentada no Senado Federal em 2018 pretende alterar o cenário legislativo pátrio, conferindo ao empregado um direito subjetivo em extensão mais ampla do que aquela reconhecida no ordenamento português. De fato, de acordo com o texto é “ direito do trabalhador passar do regime presencial para o de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para fazê-lo ” (art. 111, §1º) 5 . Por fim, deve-se observar que o exercício do ius variandi na alteração do regime de teletrabalho para o presencial não é absoluto, devendo ser concretizado em conformidade com a boa-fé objetiva . Imagine o leitor a situação do empregado que pactua com seu patrão a modificação do regime presencial para o de teletrabalho, com o propósito de exercer suas atividades a partir de outro Estado da Federação, no qual, por questões familiares, terá de encontrar-se durante os próximos meses ou anos. Ou mesmo hipótese do trabalhador que ajusta a modificação para o regime de teletrabalho e realiza uma série de despesas para a estruturação da sua residência para acomodação do seu labor. Considere que, após duas semanas da alteração contratual, decide o empregador exercer seu ius variandi e determinar o retorno do obreiro ao regime de trabalho presencial, frustrando as expectativas criadas a partir da sua anterior (e recente) manifestação de vontade em que concordou com o desenvolvimento do teletrabalho. A conduta patronal, em tais casos, sem dúvidas, consiste em abuso de direito (Código Civil, art. 187), violando a proibição do comportamento contraditório, a ensejar a possibilidade de postulação de reconhecimento da invalidade da alteração unilateral ou mesmo a reparação dos prejuízos por ela provocados.

----- 1 ■ Artigo 165. Noção de teletrabalho. Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação. 2 ■ El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular . (Disponível em: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>). 3 ■ 3) Carácter voluntario. (...) El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador . 4 ■ Art. 424. Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio. 5 ■ Disponível em < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/133210>

>.

## Como citar este documento

As citações abaixo seguem os padrões ABNT NBR 6023:2018, APA 7ª edição, Chicago Author-Date (17ª ed.) e BibTeX (LaTeX). Copie o formato exigido pelo periódico ou gerenciador bibliográfico (Zotero, Mendeley, EndNote).

### ABNT (NBR 6023:2018)

FERNANDEZ, Leandro. Questões polêmicas acerca da alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho. *jota\_import*, 12 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/colunas-acervo/pensando-direito/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrabalho>. Acesso via: JurisTube — Acervo Digital de Direito. Disponível em: <https://juristube.com.br/colunistas/leandro-fernandez/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrab>. Acesso em: 26 ago. 2026.

### APA 7ª edição

Fernandez, L. (2019, September 12). Questões polêmicas acerca da alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho. *\*jota\_import\**. <https://www.jota.info/colunas-acervo/pensando-direito/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrabalho>

### Chicago Author-Date (17ª ed.)

FERNANDEZ, Leandro. 2019. “Questões polêmicas acerca da alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho.” *\*jota\_import\**, September 12. <https://www.jota.info/colunas-acervo/pensando-direito/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrabalho>

### BibTeX

```
@article{leandro-fernandez-quest-es-pol-micas-acerca-da-altera-o-en-2019,
author = {Fernandez, Leandro},
title = {Questões polêmicas acerca da alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho},
journal = {jota_import},
year = {2019},
url = {https://www.jota.info/colunas-acervo/pensando-direito/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrabalho},
urldate = {2019-09-12}
}
```



#### Licença de Uso — CC BY-NC-SA 4.0

Este conteúdo está licenciado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-Compartilhalgal 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). O uso para fins acadêmicos e educacionais é permitido, desde que citada a fonte original (JurisTube) conforme as normas técnicas indicadas neste documento.

*Termos completos:*

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pt-br>

JurisTube — Acervo Digital de Direito

<https://juristube.com.br/colunistas/leandro-fernandez/questoes-polemicas-acerca-da-alteracao-entre-o-regime-presencial-e-o-de-teletrab>

PDF gerado em 2026-08-26 18:43 UTC