



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UNIRIO)
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS (CCJP)
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

JOÃO VICTOR RALILE DE FIGUEIREDO MAGALHÃES

TELETRABALHO E A SUA DISCIPLINA: a reforma trabalhista e o
contexto da pandemia de COVID-19.

Rio de Janeiro

2023

JOÃO VICTOR RALILE DE FIGUEIREDO MAGALHÃES

TELETRABALHO E A SUA DISCIPLINA: a reforma trabalhista e o
contexto da pandemia de COVID-19.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Escola de Ciências Jurídicas da Universidade
Federal do Estado do Rio de Janeiro como
requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Profº Drº. Daniel Queiroz

Rio de Janeiro

2023

JOÃO VICTOR RALILE DE FIGUEIREDO MAGALHÃES

TELETRABALHO E A SUA DISCIPLINA: a reforma trabalhista e o
contexto da pandemia de COVID-19.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Escola de Ciências Jurídicas da Universidade
Federal do Estado do Rio de Janeiro como
requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Aprovado em: xxx de dezembro de 2023.

Banca Examinadora:

Prof.^o Dr.^o Daniel Queiroz – Orientador
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

Prof.^o Dr.^o Ricardo Sichel – banca examinadora
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

Prof.^o Dr.^o Rodrigo Lychowski – banca examinadora
Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ

Rio de Janeiro

2023

Dedico a Deus em primeiro lugar, mas também a toda a minha família, sobretudo à minha mãe Carmen, ao meu irmão Gabriel e à minha cachorrinha Chica, bem como a todos os meus amigos que estiveram ao meu redor durante essa jornada.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, não podendo ser diferente, todos os agradecimentos, honras e glórias ao nosso Deus Uno e Trino, que sem Suas Graças nada do que alcancei até aqui seria possível. Agradeço, também, de forma especialíssima, à Virgem Maria, nossa Mãe, que desde sempre esteve ao meu lado em todos os caminhos. Agradeço a São José, ao meu Anjo da Guarda e a todos aqueles que lá do alto auxiliaram para que eu chegasse até aqui.

Minha trajetória até aqui foi repleta de desafios, mas que com o auxílio e a parceria de tantos consegui chegar até o fim. Não foi fácil, nunca é fácil, mas sempre é possível. Muitas das vezes achamos que nossos planos e nossas vontades são as melhores coisas para nós, mas nem sempre isso é verdade. Ou melhor, na maior parte das vezes isso não é verdade. Sempre sonhei em estudar na PUC, e assim o fiz por um semestre. Porém, o mar da vida me trouxe até a UNIRIO, onde percebi que tudo aquilo que sonhava para mim não era o melhor, mas que Deus, por seus métodos, fez-me chegar onde eu deveria estar, em um casarão velho, porém muito amado, no coração do bairro de Botafogo.

Independentemente de onde estava e pelas lutas que passei, preciso agradecer especialmente a uma pessoa: minha mãe Carmen. Ela que sempre batalhou por mim e por meu irmão e que lutou com todas as suas forças, mesmo quando parecia que não tinha mais, para que pudéssemos alcançar nossos maiores objetivos. Lutou mais do que se para ela fosse. Despendeu todas as suas energias em prol do nosso melhor. Ela é um exemplo de mulher, de mãe, de pessoa, de profissional, que muito me inspira e muito me enriquece no dia a dia com seus ensinamentos e que espero um dia me tornar algo próximo da advogada que ela é. Sem ela, nada seria possível, desde suas incansáveis caminhadas até o Sérgio Vieira de Mello e o cursinho preparatório para o Pedro II, suas viagens até São Cristóvão só para me levar e buscar no Pedro II, até sua imensa luta para que o meu sonho da graduação pudesse se realizar.

Agradecer à minha mãe também é uma forma de agradecer à minha avó Noemi, que há 13 anos foi chamada por Deus para habitar em Sua casa. Como eu dizia à minha mãe, ela era a pessoa que eu mais amava na vida e o amor dela continua presente através da minha mãe, pois sei que tudo que ela faz foi ensinado pela Dona Noemi. Obrigado por tudo, vó! Você amava demais a UNIRIO e sei que hoje deve estar muito feliz, pois dois dos seus netos agora são filhos dessa casa. Amo você, vó, e que a senhora possa guardar o meu lugar no céu para um dia estarmos juntos novamente.

Agradeço também, de forma especial, ao meu irmão Gabriel, que sempre esteve ao meu lado e me deu muito apoio em tudo o que eu precisava. Desde a escola até a graduação, sempre encontrei nele uma grande fonte de inspiração e socorro nos momentos mais difíceis, mesmo que muitas vezes eu não demonstre isso. Tenho a total certeza de que, sem o seu auxílio, eu não teria chegado até aqui.

Também agradeço especialmente à minha Tia Inah e ao meu tio Tony que também me auxiliaram e muito para chegar até aqui. Agradeço ao meu pai Sebastião e aos meus irmãos Vinicius e Rafael, que também me ajudaram em diversos momentos para que eu pudesse concluir cada etapa que venci até agora. Também me são grandes exemplos de advogados, em especial meu pai, que com suas histórias sempre me encantou e me fez querer ser, assim como minha mãe, um pouco do profissional que ele é.

Para que eu não corra o risco de ser injusto com alguém, não mais vou nominar as pessoas, mas agradecer de forma geral. Agradeço a todos os meus amigos e colegas da graduação, seja na UNIRIO ou na PUC, que de tantas formas e em todos os momentos me deram a força e o auxílio necessários para superar esses 10 períodos do curso de direito e que tornaram essa jornada extremamente feliz. Eles são pessoas de extrema importância na minha vida e a eles desejo também o maior sucesso pessoal e profissional, pois eles merecem.

Agradeço aos meus amigos do Pedro II, da Igreja, em especial da Paróquia São José da Lagoa, e a todos que ao meu redor, de forma direta ou indireta, cientes ou sem saber, contribuíram para que eu pudesse completar esse ciclo no curso de direito da UNIRIO. Além do mais, gostaria de agradecer ao escritório Decleva Advogados e ao escritório Tenório da Veiga Advogados, minha atual casa, que contribuíram e muito para a minha formação. Se hoje estou aqui, em muito eles tem influência nisso. Agradeço também a todas as pessoas que conheci em ambos os lugares e a todos os amigos que fiz, por todos os ensinamentos e apoio que sempre me deram.

De forma clichê, por fim, mas não menos importantes, agradeço a todos os professores da UNIRIO, em especial ao professor Daniel Queiroz, meu orientador do TCC, ao professor Eduardo Domingues, que durante dois anos foi meu orientador no grupo de pesquisa “Poder e Território” e ao professor Emerson Moura, que sem a sua disponibilidade para ministrar a disciplina de Direito Internacional Privado, não seria possível minha formatura no presente semestre.

“Em tudo amar e servir”.

**(Santo Inácio de Loyola, fundador da
Companhia de Jesus)**

RESUMO

A pesquisa analisa o instituto do teletrabalho, que é uma figura extremamente recente no ordenamento jurídico brasileiro. Ele decorre de uma série de evoluções históricas, econômicas e sociais. Sua regulamentação no Brasil se deu a partir da Lei n. 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. Um dos pontos centrais para se entender o teletrabalho na atualidade é entender os efeitos trazidos pela pandemia de Covid-19 às relações de trabalho, fazendo com que nascesse uma necessidade de adequação legal sobre o tema. Em virtude disso, o presente estudo visa compreender o instituto do teletrabalho a partir da Reforma Trabalhista, bem como as influências que sofreu pela pandemia do coronavírus. Ademais, busca-se entender de que forma a jurisprudência vem recebendo essas novas disposições legais, sobretudo no âmbito dos Tribunais Regionais, que possuem maior acervo sobre o tema, bem como busca no direito português exemplos que possam ser seguidos, a fim de se progredir na regulamentação do tema no Brasil. Por fim, pôde-se concluir que o teletrabalho ainda é uma figura recente, oriunda, principalmente, das novas tecnologias, que ainda necessita de uma maior regulamentação legislativa sobre o tema, bem como de um aumento na jurisprudência, especialmente, das Cortes Superiores.

Palavras-chave: direito do trabalho; teletrabalho; reforma trabalhista; *home office*, coronavírus.

ABSTRACT

The research analyzes the institute of teleworking, which is an extremely recent figure in the Brazilian legal system. It arises from a series of historical, economic and social developments. Its regulation in Brazil began with Law no. 13.467/2017, the so-called Labor Reform. One of the central points for understanding teleworking today is understanding the effects brought by the Covid-19 pandemic to work relationships, creating a need for legal adaptation on the topic. As a result, this study aims to understand the institute of teleworking following the Labor Reform, as well as the influences it suffered from the coronavirus pandemic. Furthermore, it seeks to understand how jurisprudence has been receiving these new legal provisions, especially within the scope of the Regional Courts, which have a greater collection on the subject, as well as seeking examples in Portuguese law that can be followed, in order to progress in the regulation of the topic in Brazil. Finally, it was concluded that teleworking is still a recent figure, mainly arising from new technologies, which still requires greater legislative regulation on the subject, as well as an increase in jurisprudence, especially from the Superior Courts.

Keywords: Labor law; teleworking; labor reform; home office, coronavirus.

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
MP	Medida Provisória
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	EVOLUÇÃO E MARCO LEGAL DO TELETRABALHO NO BRASIL, SEUS CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	14
2.1	HISTÓRIA E SURGIMENTO DO TELETRABALHO.....	14
2.1.1	A criação e definição do conceito de Teletrabalho.....	14
2.2	IMPACTO DO TELETRABALHO NA SOCIEDADE BRASILEIRA.....	16
2.2.1	A Regulação do teletrabalho no Brasil e sua Evolução Histórica.....	16
2.2.2	A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho.....	17
2.3	AS MODALIDADES DO TELETRABALHO.....	18
2.3.1	Definições e Requisitos.....	19
2.3.2	Trabalho Remoto, Teletrabalho e <i>Home Office</i>.....	21
2.3.3	A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO.....	23
2.4	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	25
3	TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19.....	28
3.1	A ADOÇÃO DE MEDIDAS PROVISÓRIAS COMO SOLUÇÃO PALIATIVA.....	30
3.1.1	Medidas Provisórias n. 927/2020 e nº 1.406/2021.....	30
3.1.2	A Medida Provisória nº 1.108/2022 e sua conversão na Lei nº 14.442/2022.....	34
4	O DIREITO COMPARADO COM PORTUGAL E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE O TEMA.....	38
4.1	ESTUDO COMPARADO COM PORTUGAL.....	38
4.2	A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE TELETRABALHO.....	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
	REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo compreender melhor qual a disciplina do teletrabalho após a reforma trabalhista advinda com a Lei n. 13.467/2017. Tal forma de trabalho ganhou força com o cenário da pandemia de COVID-19 que assolou o mundo como um todo a partir do ano de 2020.

Porém, antes mesmo desse período pandêmico vivenciado pelo planeta, o teletrabalho ganhou maior destaque na realidade de diversas relações de trabalho e emprego, certo de que trouxe maior flexibilidade às rotinas dos trabalhadores, além de ser um método com impactos positivo para os empregadores, uma vez que possibilita, de certa forma, a otimização de recursos, bem como uma maior dinamicidade nas tarefas a serem desempenhadas.

Esse cenário inovador, como quase tudo ligado à tecnologia, surgiu de forma extremamente veloz e complexo e, assim como ocorre em diversos campos do Direito, tal evolução não foi acompanhada na mesma constância pelo campo jurídico. Tanto é que, apenas com a edição da Lei n. 13.467/2017, chamada Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a tratar especificamente sobre o tema.

Tal disciplina na CLT se deu de forma não suficiente, visto que os 5 artigos de um Capítulo desse texto legal dedicados exclusivamente para abordar o tema não o conseguiram fazer de forma completa, deixando o legislador ordinário de abordar algumas questões importantes e sensíveis sobre o tema.

Essa nova realidade, que foi amplamente acelerada pela pandemia do coronavírus, uma vez que, “do dia para noite”, muitos trabalhadores se viram diante de uma realidade de teletrabalho nunca antes vivenciada e que tão recentemente havia sido disciplinada, e de forma insuficiente, pela CLT, provocando diversas dúvidas e inseguranças, não só para os trabalhadores, mas também para os empregadores.

Nesse cenário pandêmico, diversas Medidas Provisórias, tais como as MPs nº 927/2020, nº 1.406/2021 e nº 1.108/2022, sendo essa última convertida na Lei nº 14.442/2022, foram editadas com o intuito de contornar uma situação inesperada e que praticamente não encontrava amparo legal, já que era um tema incluído muito recentemente no ordenamento jurídico brasileiro, inclusive sendo uma delas convertida em lei e trazendo importantes mudanças para a regulação do tema no país.

Passado o contexto pandêmico, essa questão se torna ainda mais sensível, vez que muitas empresas e trabalhadores, como já dito, enxergaram no teletrabalho uma forma extremamente benéfica, tanto para o prestador de serviços, quanto para o tomador de serviços,

fazendo com que essa prática se tornasse ainda mais real nas relações de trabalho. Isso fez aumentar, ainda mais, a necessidade de dispositivos legais que regulassem o tema.

Por tais motivos, é preciso, primeiramente, entender a evolução histórica do teletrabalho, especialmente no Brasil, bem como sua regulamentação. Após, faz-se necessário uma análise de modelos já consolidados em outros países, através de um estudo comparado sobre a disciplina do teletrabalho, em particular a regulação do Teletrabalho em Portugal, fazendo, também, a diferenciação entre os conceitos de teletrabalho, home office e trabalho à distância, que muitas vezes são adotados como sinônimos, inclusive pelo texto legal, mas na prática são conceitos distintos.

Somado aos pontos anteriores, deverá ser analisada a atual disciplina legal sobre o tema, considerando todo o contexto da pandemia de COVID-19 e as alterações provocadas por ela, em especial as Medidas Provisórias editadas, analisando, também, a Jurisprudência sobre o tema, em especial dos Tribunais Regionais do Trabalho, tendo em vista a pouca disciplina por parte das Cortes superiores.

O teletrabalho é uma realidade que veio crescendo de forma acelerada e concomitante com os avanços tecnológicos. Porém, como muitas áreas do Direito, tal avanço não foi acompanhado pelos dispositivos legais, o que faz com que haja muita incerteza sobre o tema, tanto por parte dos trabalhadores, quanto dos empregadores.

O contexto da pandemia do coronavírus fez com que essa realidade alcançasse indivíduos e empresários que nunca antes pensaram na possibilidade de um trabalho remoto, certo ainda que muitos desses enxergaram diversas vantagens em adotar tal modelo, o que, nos dias atuais, é uma realidade vivenciada de forma extremamente ampla por inúmeros setores da sociedade.

Por tais motivos, faz-se necessário, primeiramente, entender os conceitos básicos sobre esse tipo de trabalho, que veio ganhando força ao longo do tempo e que se tornou uma questão essencial a partir do contexto da COVID-19.

É um tema e uma realidade que estão extremamente vivos no cenário brasileiro e que precisam ser melhor entendidos e debatidos. Realidade essa não só em voga no Brasil, mas no mundo como um todo, evidenciando, portanto, a necessidade de uma análise comparada com outros países, com o intuito de entender a disciplina legal sobre esse tema nesses países, bem como colher exemplos do que pode ser adotado pela nossa legislação.

Ademais, é preciso entender de que forma as leis, sobretudo a CLT, principalmente após a Reforma Trabalhista, aborda o tema, bem como as alterações trazidas pelas inúmeras Medidas Provisórias editadas durante a pandemia iniciada em 2021.

Essa questão ainda traz muitas dúvidas e inseguranças a ambas as partes da relação de trabalho, sendo necessária, além da verificação da disciplina legal do tema, uma análise jurisprudencial, a fim de se entender de que forma as cortes superiores estão enxergando as controversas com relação a essa temática, sendo um possível indicador de algumas mudanças que ainda possam estar por vir ou de questões que ainda precisam ser melhor abordadas pela lei.

Assim, tem como objetivo geral este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) entender a atual disciplina do teletrabalho na legislação brasileira, sobretudo após o advento da Lei n. 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, destacando-se, também, as alterações trazidas no contexto da pandemia de COVID-19, bem como os efeitos causados por ela na atual disciplina sobre o tema.

Como objetivos específicos, busca o presente estudo:

1 – Entender a evolução do teletrabalho no Brasil e sua disciplina, sobretudo após a Reforma Trabalhista.

2 – Fazer a diferenciação entre os conceitos de teletrabalho, home office e trabalho à distância, que muitas vezes são adotados como sinônimos, até mesmo pela legislação, mas são distintos e têm disciplinas diferentes.

3 – Compreender a influência da pandemia do coronavírus na realidade do teletrabalho, bem como as alterações legais que decorreram desse contexto.

4 – Compreender como tal questão é disciplinada em Portugal, a fim de verificar bons exemplos a serem seguidos.

5 – Analisar a atual disciplina legal sobre o tema, bem como a jurisprudência mais relevante.

Por fim, a presente pesquisa está dividida em cinco capítulos, contando com a presente introdução. No capítulo segundo, aborda-se a evolução da legislação sobre o teletrabalho no Brasil, bem como conceitos e definições sobre o tema. Por sua vez, no capítulo terceiro, analisa-se o teletrabalho no contexto da pandemia de COVID-19 e os efeitos produzidos por ela. Já no quarto capítulo, é feito um estudo comparado com a legislação de Portugal, bem como uma análise da jurisprudência brasileira sobre o tema. Por fim, no último capítulo, traz-se as considerações finais e, na sequência, as referências bibliográficas.

2 EVOLUÇÃO E MARCO LEGAL DO TELETRABALHO NO BRASIL, SEUS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

2.1 HISTÓRIA E SURGIMENTO DO TELETRABALHO

Antes de adentrar ao tema especificamente com relação à disciplina do teletrabalho com relação à COVID-19, tanto durante o período pandêmico vivenciado, quanto à sua regulamentação posterior e os efeitos que foram produzidos por essa situação global, é de extrema importância entender o que é o teletrabalho, a criação e evolução do conceito e de que forma ele vinha sendo abordado antes da pandemia. A partir de então, será possível entender os impactos e as mudanças provocadas diante desse contexto.

Faz-se necessário, primeiramente, entender que o teletrabalho surge justamente com a evolução tecnológica vivenciada na sociedade como um todo e que, a partir desses novos dispositivos criados, foi possível promover inovações nos mais diversos setores sociais, não sendo diferente nas relações de trabalho já existentes.

O art. 6º da CLT abordou o tema, ainda de forma incipiente, antes da regulamentação promovida pela Reforma Trabalhista, a partir da alteração promovida pela Lei nº 12.551/2011. Tal previsão legal passou a dispor da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 1943)

Uma melhor análise de tais dispositivos, bem como das demais previsões legais inseridas na legislação brasileira ao longo do tempo sobre o tema, será feita no decorrer desse capítulo.

2.1.1 A criação e definição do conceito de Teletrabalho

Inicialmente, pode-se fazer uma análise morfológica da palavra “teletrabalho”. Primeiramente, vem o prefixo “tele”, que tem origem grega e significa “distância”, “longe”. Após, temos o radical da expressão, que é “trabalho”, podendo ser compreendido como “um

conjunto de atividades realizadas, por meio do esforço realizado por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta” (Kon, 2016, p. 4).

Logo, o que se tem é que o significado de teletrabalho é a atividade laboral realizada à distância, fora das dependências do empregador, sendo necessária extrema cautela, uma vez que nem todo trabalho realizado fora das dependências do empregador pode ser considerado teletrabalho, porém, contrariamente, todo teletrabalho é exercido longe de tais lugares, não excluindo, obviamente, a possibilidade de comparecimento do empregado na sede da empresa, por exemplo, desde que isso ocorra de forma eventual.

Como já citado anteriormente, o teletrabalho surge em decorrência dos avanços tecnológicos ocorridos no mundo como um todo. Em suas lições, Miguel Reale vai delinear o direito como um fenômeno dinâmico (apud Silva, 2017, p. 189). As relações do mundo estão cada vez mais condicionadas às novas tecnologias que vão surgindo, não podendo ser diferente nas relações de trabalho, uma vez que estão intrinsecamente inseridas no contexto social, sempre suscetível a suas mudanças e evoluções.

Um marco fundamental a ser citado é a Revolução Industrial ocorrida em meados dos séculos XVIII e XIX, com origem inglesa e com reflexos no mundo inteiro, até os dias atuais. Conforme leciona Alice Monteiro de Barros (2016, p. 51), tal fato histórico trouxe mudanças significativas no setor de produção, modificando, também, as relações sociais, uma vez que eu origem à classe operária.

Em continuidade a esse processo iniciado com a mencionada Revolução, pode-se citar a evolução dos meios de comunicação, através dos quais o trabalho desempenhado pelos empregados começou a poder ser realizado em outros locais que não na própria empresa. Não mais se faz necessário um local específico ou determinado para que trabalhos possam ser desempenhados. Não, hoje em dia há uma dinâmica intensa nas atividades laborais, como por exemplo os táxis, metrô que também podem ser considerados locais de trabalho (Lourenço, Ananalde, 2018, p. 341).

A partir, então, desse marco histórico, que trouxe relevantes revoluções para a humanidade, em especial os maquinários, é que nasce a ideia de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano (Jorge Neto; Cavalcante, 2015, p. 39) Com isso, a grande invenção dessa chamada “Revolução Tecnológica” é o computador, maquinário capaz de imprimir maior agilidade nas atividades laborativas, bem como tornar mais fácil a comunicação entre os indivíduos.

Portanto, a partir de então, é possível fazer com que diversas atividades que antes eram feitas de forma manual e muito mais lenta, pudessem, não só ser feitas de forma mais rápida e simples, mas também de qualquer lugar, sem que necessitasse que o trabalhador estivesse presente fisicamente na empresa, o que gera maior fluidez no trabalho, economia de tempo útil, bem como reduz os custos e o desgaste dos empregados.

Por fim, a partir de todas essas evoluções é que se pôde chegar a um conceito daquilo que poderia ser chamado como teletrabalho. A partir, então, da década de 70, Jack M. Nilles, indicado como o “criador” do teletrabalho, apresenta o conceito de inversão da relação clássica entre o local de trabalho e o trabalhador, visto que, de forma tradicional, o trabalhador se dirige ao seu trabalho, porém, na visão criada por Nilles, o trabalho é aproximado do trabalhador.

Diante disso, surge o termo “telecommuntig”, que passa a se chamar “telework”, decorrente dos resultados obtidos por Jack Nilles (Bramante, 2012, p. 392). Além disso, cita-se a visão de Manuel Pino Estrada (2002, p. 25), pela qual os meios de comunicação existentes permitem com que o empregado labore em seu domicílio ou a partir de qualquer outro lugar, por mais incomum que seja, afastando a necessidade de comparecimento do trabalhador na sede da empresa, proporcionando uma maior dinâmica e flexibilidade nas relações de trabalho.

2.2 IMPACTO DO TELETRABALHO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

Após entender o surgimento do conceito de teletrabalho, bem como seu significado e formação ao longo do tempo, sobretudo com os avanços tecnológicos, passa-se, agora, para uma análise mais detalhada de como tal conceito é abordado na legislação brasileira, de que forma ele é tratado e as mais diversas aparências que ele pode ter. existentes.

2.2.1 A Regulação do teletrabalho no Brasil e sua Evolução Histórica

Sabe-se que a fonte principia do Direito do Trabalho é a Consolidação das leis trabalhistas, data da década de 40. Por tal motivo, observa-se que a CLT não previa em seu texto original as mais diversas formas de trabalho que existem nos dias atuais, dentre elas, o teletrabalho.

Com relação ao tema, a primeira previsão no ordenamento jurídico brasileiro foi a Lei nº 11.419/2006, que previa a informatização dos tribunais no país, permitindo, a partir daí, que

o Tribunal Superior do Trabalho conseguisse implementar o teletrabalho de forma pioneira no país.

Porém, destaca-se como primeiro marco legal de abrangência geral sobre o teletrabalho a Lei nº 12.551/2011, que deu nova redação ao artigo 6º da CLT, tem a nova redação da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 1943)

Portanto, tal alteração legislativa não veio, de forma inicial, trazer uma regulamentação específica quanto ao teletrabalho, mas sim, buscou equipará-lo ao trabalho realizado na concepção clássica, ou seja, presencialmente, sobretudo nas dependências do empregador.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 137), tal alteração no dispositivo legal permitiu a aplicação da subordinação estrutural ao teletrabalho. Os requisitos do teletrabalho, bem como da relação de trabalho e emprego não serão abordadas agora, tema esse que será esmiuçado infra. Cabe ressaltar que o que se busca, momentaneamente, é demonstrar o avanço da regulamentação do teletrabalho no Brasil, com sua evolução legislativa ao longo do tempo.

2.2.2 A Reforma Trabalhista e o Teletrabalho

Pode-se destacar como o marco mais importante da regulamentação do teletrabalho no Brasil as introduções trazidas pela Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista. O caminho foi aberto em 2011 pela já citada lei, permitindo com que a regulamentação do teletrabalho fosse possível no país.

A partir de então, com o advento da Reforma Trabalhista, foi introduzido um capítulo completo na CLT, composto por cinco artigos, a fim de regulamentar tal modalidade de trabalho, sendo, portanto, a primeira vez que o tema ganhava uma regulamentação no país.

Conforme análise do já citado doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017, p. 135) tais artigos introduzidos na CLT devem ser analisados à luz do que já havia sido introduzido na legislação brasileira pela alteração no artigo 6º da mesma lei.

Além disso, existem duas normas que também regulam o tema, mas que estão previstas de forma espaçada na lei, sendo elas o art. 62, inciso III, que trata de jornada de trabalho e o art. 134 da CLT, que versa sobre as férias dessa modalidade de trabalho, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outra figura de extrema importância para a análise da evolução da regulamentação do teletrabalho no Brasil é a Lei nº 14.442/2022, oriunda da Medida Provisória nº 1.108/2022. Ela trouxe importantes modificações à previsão legal original sobre o teletrabalho, estando inserida em um contexto pós-pandemia de Covid-19. Tanto o mencionado dispositivo legal, quanto o contexto pandêmico do coronavírus serão melhor esmiuçados posteriormente.

Veja-se, portanto, todos os dispositivos que regulam o tema, com exceção do já mencionado artigo 6º:

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (...)

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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. (...)

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito (...) (Brasil, 1943)

Após essa análise sobre todos as previsões legais no ordenamento jurídico brasileiro sobre o teletrabalho, bem como a evolução do tema na legislação do país possível e necessária uma abordagem dos requisitos e características mais importantes do teletrabalho, diferenciando-o de outras formas de trabalho, bem como suas distintas modalidades. trabalho.

2.3 AS MODALIDADES DO TELETRABALHO

Conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio. A razão é simples: o teletrabalho não se limita ao domicílio, podendo ser prestado em qualquer lugar. Na verdade, o teletrabalho ocorre em ambiente virtual e, como tal, é situado no espaço, não se alterando, portanto, a definição de localidade que, no Direito do Trabalho, é estabelecida segundo a eficácia da lei trabalhista no espaço. (2018, p. 198)

Entretanto, é importante saber que muitas vezes o conceito de teletrabalho, bem como suas variadas formas, é utilizado de forma totalmente equivocada, inclusive pela própria legislação.

Além do mais, por mais que tenhamos diversas e distintas definições e caracterizações do que é teletrabalho, como se verá logo em seguida, ainda não se tem uma definição única sobre o que é tal modalidade de trabalho, ficando a cargo de cada doutrinador fazer suas definições particulares, uma vez que a legislação não esmiúça as características do teletrabalho.

Como visto, o teletrabalho é aquele trabalho realizado à distância, fora das dependências do empregador, com a utilização de meios tecnológicos na realização das atividades. Porém, não é o simples fato de ser um trabalho desenvolvido fora das dependências do empregador ou através de meios informáticos, que se caracteriza aquela atividade como teletrabalho.

Veja-se, por exemplo, entregadores, motoristas, enfermeiros, dentre tantas outras profissões, por muitas vezes prestam seus serviços fora das dependências de seus empregadores. Por outro lado, contadores, advogados, professores e muitas outras profissões, até mesmo as já citadas, utilizam-se de mecanismos tecnológicos para desempenharem suas tarefas. Mesmo assim, a maioria desses trabalhadores não podem ser considerada como de teletrabalhadores, uma vez que, para serem caracterizados dessa forma, faz-se necessário que outros requisitos também estejam presentes.

2.3.1 Definições e Requisitos

Primeiramente, pode-se destacar três teorias formadas sobre a configuração do teletrabalho. A primeira delas é trazido por Manuel Martín Pino Estrada, que afirma ser necessário:

A localização ou espaço físico localizado fora da empresa onde se realize a atividade profissional; a utilização das novas tecnologias informáticas e da comunicação; a mudança na organização e realização do trabalho. (2002)

A segunda caracterização é feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que caracteriza o teletrabalho como:

Forma de trabalho efetuada em um lugar distante do escritório central ou do centro de produção e que implica uma nova tecnologia que permite a separação e facilita a comunicação. (Aranda, 2001, p. 19)

E por fim, cita-se a definição que consta no Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal, que trata o Teletrabalho como:

Um modo flexível de trabalho, cobrindo várias formas de atividade, em que os trabalhadores podem desempenhar as suas funções remotamente a partir de casa ou de um local de trabalho (telecentro), numa determinada percentagem dos seus horários de trabalho. (1997, p. 54)

A partir dessas definições, é possível alcançar às modalidades em que o teletrabalho se encontra presente. Primeiramente, far-se-á a distinção entre o teletrabalho em telecentros, teletrabalho em domicílio e teletrabalho nômade (Esfoglia, 2019, p. 31).

Guilherme Vida Leal Cassante define o teletrabalho em telecentro como:

O teletrabalho feito em telecentros aduz a um estabelecimento do empregador feito fora de sua sede/central, para que sejam recebidos os teletrabalhadores com o objetivo de realizarem suas atividades, entretanto fala-se que estes locais não precisam ser de propriedade da empresa contratante dos teletrabalhadores, podendo ser locais de outras empresas que se utilizam desse espaço. (Cassante, 2015)

Já o teletrabalho em domicílio é aquele realizado tanto na residência do empregado, quanto em qualquer outro lugar escolhido por ele para exercer suas funções. Importante destacar que tal tipo de trabalho se difere do famoso *home office*, que será melhor esmiuçado adiante.

Por fim, o teletrabalho móvel, ou nômade, é aquele prestado em lugar determinado, conforme leciona Anadélia Viana Souza:

O teletrabalho móvel todo aquele realizado com estações (Telemáticas) móveis, ora em um local, ora em outro, como por exemplo, em bibliotecas, em praças de alimentação, no carro, avião, praça pública etc. Além dos tempos em trânsito, muitos trabalhadores em praias, bares, piscinas e restaurantes, aproveitam para transformar momentos de lazer em momentos de trabalho, pois a tecnologia permite ao trabalhador essa possibilidade de cumprir com as demandas e aproveitar de momentos com a família e demais formas de lazer que lhe convém. (Souza, 2009)

Como sabido, o teletrabalho não tem uma definição única trazida pela Lei, ficando a critério de doutrinadores e juristas possíveis definições, classificações e distinções com demais formas de trabalho, visto que a legislação traz pequenas especificações, como a previsão contratual de tal modalidade.

Tendo em vista essa amplitude de definições, outra que se pode apresentar é a trazida por Ana Cristina Barcellos Rodrigues, que faz a seguinte divisão: teletrabalho subordinado, teletrabalho parassubordinado e teletrabalho autônomo ou *free-lancer* (Rodrigues, 2011, p. 78).

O teletrabalho subordinado é aquele exercido nas mesmas condições que o trabalho “normal”, ou seja, o modelo clássico de prestação de serviços nas dependências do empregador, se sujeitando as regras por ele impostas. Esse tipo de trabalho subordinado traz dois elementos muito importantes que serão destacados logo em breve, a questão do *home office*, que como uma breve análise, poderia ser entendido como a extensão do local de trabalho para a casa do empregado, bem como o conceito de subordinação estrutural, um elemento central na existência do vínculo de emprego.

Já o teletrabalho parassubordinado é o modelo mais clássico e, de certa forma, o concebido pela legislação brasileira, pois é modelo pelo qual o empregador não se utiliza de formas tecnológicas para controlar a jornada e a execução das tarefas por parte do seu empregado.

Por fim, o *free-lancer*, que pela própria concepção da palavra, é um trabalhador livre, autônomo, que atua através de um contrato de prestação de serviços, não caracterizando uma relação de emprego.

Portanto, o que se pôde ver é que o teletrabalho, como um conceito geral, é aquele prestado fora das dependências do empregador, através de meios tecnológicos, mas que sua definição específica não é trazida pela Lei, cabendo aos juristas fazerem tal análise, ficando a legislação a cargo apenas de definir certos critérios.

2.3.2 Trabalho Remoto, Teletrabalho e *Home Office*

Por muitas vezes, diversos conceitos jurídicos são utilizados de forma equivocada, não sendo diferente com relação ao teletrabalho. Como visto, não há uma definição exata na Lei do que pode ou não ser considerado teletrabalho, pois ela se limita a trazer alguns critérios de aplicabilidade da CLT aos teletrabalhadores.

Justamente por conta disso, não são raras as confusões feitas com relação a alguns conceitos sobre essa temática. Um exemplo disso é o conceito do chamado *home office*, que ganhou força, principalmente, com a situação vivida pelo mundo todo a partir da pandemia de Covid-19, situação essa que será melhor abordada mais adiante.

Ocorre que muitas pessoas se utilizam das palavras “trabalho remoto”, “teletrabalho” e “home office” como sinônimos, porém, por falta de conhecimento e definição legal, não sabem que se trata de coisas distintas, o que será melhor esclarecido agora.

O trabalho remoto é um todo no qual estão inseridos tanto o teletrabalho, quanto o *home office*. O trabalho remoto é aquele que é feito à distância, de forma remota e, dessa forma, com a utilização de aparatos tecnológicos para tanto. Porém, por mais que essa seja uma definição quase que idêntica àquela que se vem defendendo sobre o teletrabalho, existe uma grande diferença, pois trabalho remoto é apenas um conceito, enquanto teletrabalho é uma forma de trabalho expressamente prevista em lei.

Da mesma forma, o *home office* não tem previsão legal, podendo ser classificado como aquele trabalho que é exercido fora das dependências do empregador, através de um aparato tecnológico, porém, a característica definidora dele é o fato de ser uma condição especial, ou seja, em situações específicas e/ou emergenciais, como foi a pandemia do coronavírus.

Ou seja, o que se tem é que o *home office* é uma condição de trabalho que se aplica de forma esporádica ao empregado, que não tem qualquer regulamentação em lei e, ao contrário do teletrabalho, não há qualquer obrigatoriedade de alteração contratual que preveja tal hipótese.

Por conta disso, tal modelo pode ser entendido como uma extensão do ambiente de trabalho para casa, de forma que o poder diretivo do empregador se mantém o mesmo, podendo ele exigir a fixação de tal regime, bem como as demais condições vivenciadas pelo empregador em seu ambiente corriqueiro de trabalho.

Por sua vez, o teletrabalho, como visto, encontra sua regulamentação na CLT, tendo como principais previsões o fato de que ele pressupõe regulamentação por parte da empresa, assim como uma alteração ou um aditivo contratual, fazendo com que o regime de trabalho do empregado seja alterado, sendo indispensável sua concordância (art. 75-C, §1º da CLT).

O teletrabalho não necessariamente se dá de forma majoritária fora das dependências do empregador, pela nova redação do Artigo 75-B, da CLT. Essa era uma das grandes diferenças entre o teletrabalho e o *home office*, a preponderância das atividades remotas. Porém, com a alteração trazida pela Lei nº 14.442/2022, a principal distinção entre os conceitos se tornou o fato de o teletrabalho deter uma regulamentação distinta, bem como uma previsão contratual expressa.

Por outro lado, o *home office* é uma condição eventual, ou seja, por determinados motivos a prestação de serviço daquele empregado de dará de forma remota, porém, sem qualquer necessidade de previsão contratual, por se tratar de uma condição esporádica.

Logo, o que se pode extrair de tais conceitos é que o teletrabalho é o regime pelo qual há uma previsão contratual expressa de prestação de serviços de forma remota, tendo toda uma regulamentação legal, podendo ser esporádico ou habitual o comparecimento do empregado nas dependências do empregador. Enquanto isso, o *home office* é uma condição eventual que se aplica a um trabalhador por algum determinado motivo, de forma momentânea ou esporádica, não havendo quaisquer previsões contratuais e legais.

2.3.3 A SUBORDINAÇÃO NO TELETRABALHO

Como se sabe, cinco são os requisitos ensejadores do vínculo empregatício, conforme ensina o jurista Maurício Godinho Delgado:

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade. (Delgado, 2017, p. 140)

Como já visto anteriormente, a alteração trazida pela Lei nº 12.551/2011 igualou os empregados em regime de teletrabalho aos demais empregados, conforme a nova redação do artigo 6º da CLT:

Art. 6º. [...] Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Brasil, 1943)

A subordinação é o elemento mais polêmico e central nas discussões com relação ao vínculo empregatício. Por exemplo, o intenso debate sobre a relação entre plataformas digitais e os trabalhadores a ela vinculados é o fato de haver ou não subordinação estrutural a eles, sobretudo a chamada “subordinação algorítmica”, enquanto por outro lado se defende a ausência de subordinação e a atuação dos usuários como trabalhadores autônomos.

Mas essa não é a análise que se faz no momento, utilizando-se apenas tal exemplo como forma de demonstrar que a grande discussão sobre a existência ou não do vínculo empregatício em uma relação é a presença, ou ausência, da subordinação.

Para melhor compreender tal questão, é preciso saber a diferença entre a subordinação clássica e a subordinação estrutural. Pode-se tirar a definição de subordinação clássica do doutrinador Luiz Carlos Amorim Robortella, que assim a define:

Conceitualmente, podemos compreender a subordinação como a sujeição ao poder de comando do empregador e então temos os dois extremos dessa linha que une os sujeitos da relação empregatícia: a subordinação e o poder de comando. O sentido entre aquela e este é o da complementaridade (são dois lados de uma só moeda), porquanto se unam na formação do elemento a que designamos, em síntese e já agora agregando ao termo o fundamento contratual, de subordinação jurídica. (Robortella, 53)

Porém, o que se pode depreender de tal definição é que o teletrabalho não se enquadra naquilo que é considerado como subordinação clássica. Diante disso, ficaria, então, o trabalhador em regime de teletrabalho sem possibilidade de ter vínculo empregatício? E a resposta é: de forma alguma. Para tanto, Maurício Godinho Delgado cria o conceito de subordinação estrutural, pelo qual o empregado está inserido na finalidade da empresa, mesmo que não receba ordens diretas do seu empregador:

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. A ideia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que se exacerbaram em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nessa medida, ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial, a terceirização. (Delgado, 2006, p. 660)

Dessa forma, Vera Regina Loureiro Winter aborda o tema especificamente com relação ao teletrabalho.

Sendo o teletrabalho uma dessas novas formas atípicas, cabe o exame da forma de subordinação aí encontrada. O domínio da tecnologia influencia a relação individual do trabalho, fazendo com que a subordinação jurídica sofra certa gradação com diferentes intensidades, que redundam em “subordinações” diversas. A utilização da microeletrônica ou de sistemas informáticos reduz, transfigura e até elimina a dependência do empregado a ordens diretas do empregador. (Winter, 2005, p. 92-93)

Portanto, o que se pode depreender é que se faz necessário que a subordinação no teletrabalho não deve ser olhada pelo prisma clássico, daquele empregado que está diretamente sujeito às ordens do seu empregador, mas sim daquele empregado que, por estar totalmente inserido na estrutura daquela empresa, deve se subordinar aos comandos dela.

2.4 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Diante de diversas características, conceitos e alterações trazidas pelo teletrabalho, um dos mais severos questionamentos que se fica é justamente sobre a eficácia do teletrabalho, ou seja, de que forma ele pode trazer vantagens e desvantagens a essa nova maneira de relação de trabalho que surgiu nos tempos atuais.

Com relação às vantagens, a OIT já se manifestou sobre o assunto dizendo que os grandes aspectos positivos que se pode tirar do teletrabalho são o aumento na produtividade, diminuição nos custos tanto do empregador quanto dos empregados, redução do trânsito nas cidades e melhoria na qualidade de vida do trabalhador, vez que pode utilizar o seu tempo de forma mais benéfica, sem ter que reservar parte do dia, por exemplo, para o deslocamento casa-trabalho (OIT, 2020).

Ainda existem mais dois benefícios que podem ser tirados com a utilização do teletrabalho. O primeiro deles é com relação às faltas no serviço, que diminuem com a implementação do teletrabalho, uma vez que muitas doenças que impossibilitam o empregado de comparecer na sede da empresa não causam efeitos que impedem a execução das atividades daquele empregado, mas tão somente seu comparecimento às dependências de seu empregador.

Um exemplo nesse sentido é justamente a pandemia de Covid-19, que será melhor abordada logo em seguida, visto que muitas das pessoas que testavam positivo para o coronavírus eram assintomáticas, mas deveriam ficar isoladas para que não contagiassem as demais pessoas. Mesmo assim, não se encontravam em uma situação em que estavam incapacitadas de trabalhar, mas tão somente necessitavam ficar isoladas.

Portanto, o teletrabalho permite que os trabalhadores que por algum motivo precisem ficar isolados não falem ao trabalho, mas sim, o realizem de casa, sem prejuízos à empresa. Outro exemplo também é no caso de enchentes, nas quais muitas ruas ficam intransitáveis. Ora, no modelo de trabalho padrão, o empregado perderia um dia de trabalho tendo em vista que não conseguira chegar nas dependências da empresa. Entretanto, como o teletrabalho, ele pode realizar suas tarefas de casa, mantendo, portanto, a produtividade da empresa.

Além disso, outro aspecto que também pode ser sinalizado é com relação ao custo da mão de obra. No trabalho presencial, a empresa fica limitada ao mercado de trabalho local, que possui, por vezes, um custo elevado. Porém, com o teletrabalho, ele pode recorrer a trabalhadores de uma região cuja mão de obra seja mais barata, economizando também nesse sentido. Nesse mesmo sentido é a visão de Marcia Hernandez:

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente, [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor. (2011)

Por outro lado, também se faz necessário citar os aspectos negativos que são trazidos pelo teletrabalho. Primeiramente, um dos pontos negativos a serem conjecturados é a questão do isolamento que pode ocorrer com aquele teletrabalhador. Muitas vezes, o trabalhador acaba ficando somente em casa e privado do convívio com os demais companheiros de empresa, fazendo com que o senso de coletividade e a interação social possam acabar sendo perdidos ou ao menos dificultados.

Outro problema é a grande flexibilização de horário que ocorre no teletrabalho, uma vez que se pode entender que o trabalhador está a disposição ou pode realizar uma tarefa de urgência a qualquer tempo, pois sempre tem acesso aos meios de trabalho dele. O professor Rubens Valtecídes Alves explicita que:

O(a) teletrabalhador(a) não diz para os chefes e colegas de trabalho: “Até amanhã! Não deu tempo de fazer o relatório! Não fechei a venda de hoje”. Ele simplesmente não vai embora, não há chefe, não há colegas de trabalho, não há controle de horário, não há empresa específica como empregador(a), o que há é um simples “desconectar e reconectar” a qualquer tempo, em qualquer lugar de opção, acorde com quem lhe quer o trabalho. Tudo isso é possível via um engenhoso sistema de telecomunicação informalizado on-line, digital e, muitas vezes, virtual. (Alves, 2015)

Tal carga excessiva pode acabar se tornando um problema relacionado à saúde do trabalhador:

Estudos apontam que o teletrabalho pode significar um descontrole da carga emocional que o trabalhador dedica à rotina do ofício, fazendo com que empregados trabalhem mais, “propensos a se tornarem workaholics, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo vício em trabalho, no que concerne às consequências para o trabalhador”. (Ramos, 2020)

Todos esses aspectos e problemas são amplamente previstos e combatidos pela legislação portuguesa, que já demonstra caminhar passos à frente do ordenamento jurídico brasileiro, nesse sentido de prevenção aos impactos negativos do teletrabalho (Carnevalei, 2023). A análise comparativa entre o direito de Portugal e o do Brasil será feita mais a frente, oportunidade na qual se poderá destacar de que forma cada país aborda o tema, bem como suas disposições legais que têm o intuito de evitar o crescimento desses aspectos negativos do teletrabalho.

3 TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Em março de 2020, o planeta por inteiro foi assolado pela pandemia do então chamado de novo coronavírus, causador da doença chamada de Covid-19 (PAHO, 2020). A partir disso, o mundo começou a ter que se adaptar com uma realidade nunca antes vivida por gerações, que era o isolamento total entre as pessoas, que deveriam ficar resguardadas dentro de suas casas.

Diante de tal cenário, surgiram grandes dúvidas em relação às mais diversas situações, bem como a necessidade da população como um todo se reinventar, seja se adaptar a essa nova realidade ou para começar algo novo. Enfim, observa-se que essas dúvidas e a necessidade de se adaptar à realidade também foram vivenciadas nas relações de trabalho, visto que, de um dia para o outro, milhões de trabalhadores que saíam diariamente para os seus empregos tiveram que se confinar em suas residências.

A partir disso, as pessoas tiveram que adaptar suas atividades para que pudessem realizá-las de casa. Aulas começaram a ser ministradas remotamente e, da mesma forma, as pessoas começaram a trabalhar de forma virtual (Agência Brasil, 2020).

Dados interessantes a serem trazidos são de pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que demonstram a evolução do teletrabalho no contexto brasileiro e a forte influência sofrida pela pandemia de Covid-19. Segundo o IBGE, em 2018, havia um total de 3,8 milhões de brasileiros trabalhando em seus domicílios. Em junho de 2020, já no contexto da pandemia, esse número era extremamente maior, somando um total de 8,6 milhões de trabalhadores (Senado, 2020).

Nos dias atuais, segundo o IBGE, o total de trabalhadores inseridos nesse regime é de 7,4 milhões de pessoas, conforme dados obtidos em 2022 (Estatísticas Sociais, 2023), o que apresenta uma queda considerando o ápice da pandemia.

Tal diminuição não é surpresa, uma vez que é certo que algumas funções não se manteriam de forma remota, por sua essência necessitar o trabalho presencial, como, por exemplo, professores, médicos dentre outros, que durante a pandemia tiveram que readaptar suas atividades, mas que, superado esse contexto, voltaram as suas práticas anteriores.

Entretanto, é notório o legado que esse período deixou na realidade dos trabalhadores, uma vez que o número de teletrabalhadores no pré-pandemia é quase a metade do pós-pandemia, o que demonstra que as adaptações feitas para esse momento mundial foram bem recebidas e utilizadas como uma possibilidade de melhoras a prestação de serviços.

Destaca-se que em muitas áreas foi possível uma adaptação tão benéfica aos seus empregados e suas atividades, que era mais vantajoso manter o teletrabalho do que retornar ao modelo presencial. Tanto com relação à economia com determinados gastos, assim como uma maior praticidade e flexibilidade que eram vivenciadas pelos empregados.

E mesmo nas atividades em que o retorno presencial foi inevitável, as ferramentas utilizadas durante o período remoto deram novas possibilidades para cada atividade, uma vez que trouxeram um avanço na prestação de serviços. Elas possibilitaram que diversos problemas que aconteciam na realidade presencial pudessem ser contornados através das tecnologias utilizadas no contexto pandêmico.

Um exemplo corriqueiro a ser citado é a utilização de ferramentas online para ministrar aulas e aplicar avaliações. A Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), durante a pandemia, adotou medidas a fim de possibilitar que aulas fossem ministradas e avaliações aplicadas mesmo de forma remotas, a fim de que os alunos não fossem ainda mais prejudicados por esse contexto. Diante desse cenário, a Universidade lançou uma série de orientações que possibilitaram a adoção de ferramentas tecnológicas para o ensino remoto, como por exemplo o Google Sala de Aula, para postagem de material didático e avaliações, bem como o Google Meet, para ministrar aulas síncronas (UNIRIO, 2020).

Mesmo após superado esse período da pandemia, bem como o retorno das atividades presencial na faculdade, muitos professores continuaram se utilizando do Google Sala de Aula para postagem de materiais didáticos e avaliações, o que permite um maior e melhor acesso dos alunos aos materiais, bem como uma economia de recursos, por exemplo, na utilização de fotocópias.

Além disso, a utilização de ferramentas de reuniões online possibilitou a adoção esporádica dessa infraestrutura para que os alunos não ficassem sem aulas por algum motivo excepcional. Por exemplo, um problema que assola o Rio de Janeiro como um todo é a violência urbana, diante disso, muitos conflitos fazem com que seja inviável a manutenção de aulas presenciais, uma vez que coloca milhares de alunos em risco, seja pela localidade do campus, da moradia dos alunos ou simplesmente pelo caminho que eles fazem.

Diante desse contexto, antes da pandemia, muitas aulas seriam canceladas e haveria a necessidade de uma reposição ou, diante da impossibilidade do cancelamento, muitos alunos ou perderiam a aula ou teriam que se expor ao risco. Com essas novas ferramentas, é possível que, diante de uma situação excepcional dessas, a aula seja ministrada de forma remota, sem

que os alunos sejam prejudicados, seja por se expor ao risco, seja por perderem um dia letivo (UNIRIO, 2023).

3.1 A ADOÇÃO DE MEDIDAS PROVISÓRIAS COMO SOLUÇÃO PALIATIVA

Como já visto de forma abrangente, durante todo o contexto pandêmico fez necessária uma grande adaptação por parte de toda a sociedade, não sendo diferente na relação de emprego. Tendo em vista que o teletrabalho era recém regulamentado na legislação brasileira, bem como o fato de a pandemia exigir que muitas pessoas entrassem em regime de trabalho remoto, foi preciso que as autoridades adotassem medidas de urgência, a fim de dar um norte tanto aos empregados quanto aos empregadores daquilo que poderia ser feito, para que ambas as partes tivessem seus direitos resguardados.

Diante desse cenário, uma alternativa que foi encontrada pelo Governo Federal foi adoção de Medidas Provisórias como uma solução paliativa para a realidade que estava sendo vivida, sobretudo pelas drásticas e repentinas mudanças, bem como com as incertezas que pairavam sobre esse momento.

A partir disso então, buscar-se-á entender de que forma essas Medidas Provisórias foram utilizadas, bem como quais mudanças elas proporcionaram, seja de forma esporádica, ou seja, naquelas que caducaram, seja de forma definitiva, tendo em vista as MPs que foram convertidas em Lei e trouxeram alterações importantíssimas para o tema na legislação do país.

3.1.1 Medidas Provisórias n. 927/2020 e n° 1.406/2021

A primeira Medida Provisória que deve ser citada e de extrema importância para a análise do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 é já caducada MP n° 927/2020. Ela buscou a adoção do teletrabalho como uma das principais formas para o combate à pandemia, tendo em vista a necessidade de as pessoas ficarem em casa, porém, sem que elas ficassem sem seus empregos e a economia pudesse continuar sendo fomentada através da manutenção das atividades empresariais. Tal previsão se encontra no artigo 3° dessa Medida Provisória.

Ademais, faz-se necessário, também, destacar os artigos 4° e 5° da MP n° 927/2020, que preveem a possibilidade de alteração do regime presencial para teletrabalho, bem como outras formas de trabalho remoto, de forma unilateral. Tais alterações também puderam ser feitas para aprendizes e estagiários. Veja-se o dispositivo legal:

Art. 3º. Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho; [...]

Art. 4º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§1º - Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§2º - A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

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

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

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

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

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

Art. 5º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (Brasil, 2020)

Outro ponto a ser destacado dessa Medida Provisória é com relação à jornada de trabalho. Quando da Reforma Trabalhista, havia a previsão legal de que o trabalhador em teletrabalho não estaria sujeito ao controle de jornada, logo, sendo-lhe indevido o pagamento de Horas Extras e Adicional Noturno, por exemplo.

Porém, tal fato foi alterado pela MP nº 1.108/2022, que foi convertida na Lei nº 14.442/2022, que modificou o inciso III do artigo 62, da CLT. Entretanto, tal Lei será melhor abordada posteriormente. Agora, busca-se demonstrar como a Medida Provisória nº 927/2020 dispôs sobre a jornada de trabalho no regime de teletrabalho. Essa previsão podia ser encontrada em seu artigo 4º, §5º, que dispunha da seguinte forma:

Art. 4º - Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho [...]

§5º - O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (Brasil, 2020)

O Ministério Público, à época, emitiu um parecer sobre essa alteração trazida pelo dispositivo supra mencionado:

Veja-se que, ao dispor, genericamente, que o uso de aplicativos e programas de comunicação não configura jornada ou tempo à disposição, não se está garantindo devidamente o direito do repouso do trabalhador. Evidente que, na modalidade de teletrabalho ou trabalho à distância, o controle realizado pelo empregador se dá também por meio de aplicativos de mensagens, como WhatsApp, telegrama, Skype, e-mail, dentro outros. O empregado, ao receber as mensagens, permanece alerta, à disposição para responder, realiza a tarefa solicitada e presta contas do andamento das atividades, havendo que se respeitar a duração do trabalho disposta no artigo 7º, XIII, Constituição da República. (FEHOESP, 2020)

Certamente tal parecer foi de extrema importância para a alteração futura acerca do tema, tendo em vista que, primeiramente, entendia-se que o empregador não detinha controle nas atividades que o empregado estava exercendo, por deter maior flexibilidade, e por isso ficava excluído do controle de jornada, impedindo-o de receber hora extra e adicional noturno, por exemplo.

Entretanto, o que se foi vendo com a vivência dessa nova realidade, ao contrário do que previa a Lei e a MP ora apresentada, e coadunando com o parecer do Ministério Público, é que o empregado em regime de teletrabalho está ainda mais inserido nas suas atividades, uma vez que pode ser acionado a qualquer momento, visto que os meios com os quais ele exerce seu labor estão em sua própria residência, a seu alcance em qualquer momento do dia, fazendo com que o empregado, como bem disse o mencionado parecer, sempre esteja à disposição de seu empregador para realizar alguma tarefa que seja solicitada.

Por sua vez, a Medida Provisória 1.406/2021 já nasceu com finalidade de produzir efeitos apenas por um determinado espaço de tempo, uma vez que buscou trazer medidas trabalhistas para o enfrentamento da COVID-19. Ou seja, suas previsões detinham um caráter totalmente passageiro, vez que tratavam de situação temporária vivida, não só pelo Brasil, mas pelo mundo como um todo.

A mencionada MP entrou em vigor no dia 24/04/2021, deixando de ser válida no dia 25/08/2021. Durante esses 120 dias de vigência, a Medida Provisória nº 1.406/2021

regulamentou algumas alterações temporárias sobre os mais diversos temas, dentre eles o teletrabalho, mas também, por exemplo, abordou questões sobre férias, banco de horas e fundo de garantia. Assim constou sobre o teletrabalho:

Art. 3º. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo previsto no art. 1º, alterar o regime de trabalho presencial para teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, além de determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no inciso III caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943.

§ 2º. A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

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

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

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

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

§ 5º. O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, assim 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, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Art. 4º. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (Brasil, 2021)

Como se pôde ver, tal Medida Provisória trouxe algumas permissões temporárias no regime do teletrabalho, em virtude do contexto da pandemia do coronavírus. Trouxe, também, disposições com relação a férias, como por exemplo a antecipação de férias individuais (artigos 5º ao 10º) e a adoção de férias coletivas (artigos 11º ao 13º), bem como previu a suspensão de

exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (artigos 16º ao 19º), entre outras disposições.

Com relação especificamente ao teletrabalho, uma importante previsão contida nessa MP, e que merece destaque, é a possibilidade de o empregador alterar o regime de trabalho do seu empregado sem necessidade de anuência desse, desde que feito com pelo menos 48 horas de antecedência.

Além disso, trouxe previsões com relação aos mecanismos utilizados para a execução do teletrabalho, bem como com relação às despesas oriundas desse. Também, buscou regulamentar sobre questões como tempo à disposição em virtude do uso de ferramentas que também são utilizadas nas tarefas do trabalho, bem como na possibilidade de adoção de teletrabalho por estagiários e aprendizes. Por fim, pode-se destacar que trouxe, também, uma definição do que seria o teletrabalho para fins de aplicação da referida Medida Provisória.

Como visto, essa MP já foi concebida com o intuito de regular diversos temas de forma temporária, uma vez que prevê expressamente o prazo de 120 dias para a validade de suas disposições. Porém, é notória a influência que ela gerou na Medida Provisória nº 1.108/2022, que foi convertida na Lei nº 14.442/2022, que trouxe importantíssimas mudanças com relação à regulamentação do teletrabalho no Brasil, e serão melhor apresentadas logo a seguir, muitas delas já dispostas na MP 1.406/2021.

3.1.2 A Medida Provisória nº 1.108/2022 e sua conversão na Lei nº 14.442/2022

Uma grande mudança legislativa com relação ao Teletrabalho e sua disciplina no Brasil foi a edição da Medida Provisória m. 1.108/2022, que foi convertida na Lei 14.442/2022. Ela trouxe importantes mudanças nas disposições contidas na CLT, dando um novo entendimento sobre o que é teletrabalho, como visto anteriormente.

A partir dessa nova previsão legal sobre o tema, pode-se chegar a um novo conceito de teletrabalho oriundo no legislador. Passa-se, então, a analisar as principais mudanças trazidas por essa MP convertida em Lei, com relação ao teletrabalho.

As mudanças trazidas por essa Lei mexeram diretamente com a essência do entendimento do que é o Teletrabalho para a Legislação brasileira, uma vez que certos pontos caracterizadores do teletrabalho firmados pela Reforma Trabalhista foram alterados com essa Lei.

O primeiro ponto destaque é em relação ao controle de jornada dos trabalhadores em regime de teletrabalho. A redação da pela Lei n. 13.467, de 2017 ao artigo 62, III, dispunha da seguinte forma: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho” (Brasil, 2017).

Ou seja, como se pode ver, a redação antiga dada pela Reforma Trabalhista à legislação previa a impossibilidade de controle de jornada para teletrabalhadores. Entretanto, a alteração trazida pela nova lei dispõe de forma diversa, ampliando aos trabalhadores em teletrabalho o controle de jornada, destacando-se apenas uma exceção, que é a dos teletrabalhadores contratados por produção: “Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.” (Issa, 2022).

Abordando esse ponto de exceção, também se tem uma nova previsão trazida por essa MP que foi convertida em Lei, a possibilidade da contratação de teletrabalhadores por um modelo de produção ou tarefa, ficando, esses sim, excluídos do controle de jornada, garantindo-lhes, também, uma maior flexibilidade na execução de suas tarefas:

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. [...]

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (Brasil, 2022)

Uma outra fundamental alteração trazida por essa nova lei ao conceito de teletrabalho é a alteração do artigo 75-B, *caput*, bem como a inclusão do §1º nesse capítulo, ficando a disposição legal da seguinte forma:

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.

§ 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. (Brasil, 2022)

Ou seja, a grande alteração trazida por esse trecho é com relação a expressão “preponderante”, que estava presente na redação antiga do *caput* do artigo 75-B (Conexão Talento, 2022). Com isso, passa-se a entender que o teletrabalho vai além do comparecimento do empregado às dependências do empregador, podendo ser até mesmo de forma habitual.

O que importa destacar, portanto, que o teletrabalho não está mais ligado à ausência do empregado nas dependências da empresa, mas sim, a possibilidade de o empregado desempenhar suas atividades de forma remota, sem, a priori, necessidade de frequentar a sede da empresa habitualmente, mesmo que isso possa ocorrer sem problema, mantendo-se o regime de teletrabalho, desde que tal regime esteja previsto no contrato individual. Logo, o fator caracterizador do teletrabalho a partir dessa nova lei é a previsão contratual individual expressa de prestação de serviços de forma remota, podendo o empregado, eventual ou habitualmente, frequentar as dependências do empregador.

Ademais, outras importantes mudanças oriundas da Lei n. 14.442/2022 estão dispostas nos artigos 75-C, §3º, e 75-F:

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

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. (Brasil, 2022)

A primeira disposição diz respeito às despesas oriundas de uma alteração na condição do teletrabalho previamente estabelecida. Ou seja, aquele teletrabalhador que optar por alterar a localidade em que ele presta seus serviços, deverá arcar com todos os gastos oriundos dessa alteração, ficando o empregador desobrigado de tal encargo.

Já a segunda disposição dá uma maior flexibilidade para pessoas que se encontram em condições especiais, sendo, para elas, a princípio, mais favorável que a prestação de seus serviços seja realizada em regime de teletrabalho ou trabalho remoto. Ou seja, as pessoas com deficiência ou com filhos ou com a tutela de crianças de até quatro anos de idade devem ser, preferencialmente, alocadas em vagas cujas atividades possam ser desempenhadas de forma remota, tudo isso como uma forma de dar maior acessibilidade a essas pessoas, facilitando a sua prestação de serviços.

Por exemplo, pessoas que são cegas tem grande dificuldade de se locomover nas ruas, uma vez as cidades não tem os aparatos adequados para que esses cidadãos possam se locomover com facilidade, não havendo acessibilidade nas ruas para um fácil deslocamento. Assim como, por exemplo, mães solteiras que não tem com quem deixar seus filhos e, ao

poderem trabalhar de casa, tem a possibilidade de conciliar de deixar os filhos em casa, sem a obrigação de arcar com creche ou com alguma pessoa para cuidar deles enquanto elas estariam fora, em seus empregos.

Logo, o que se pode ver é que essa Lei trouxe diversas mudanças importantíssimas para a regulação do teletrabalho no Brasil, incluindo a própria definição do que é o teletrabalho. Além disso, tornou mais abrangente a possibilidade de contratação e classificação de teletrabalhadores, estendendo, também o controle de jornada a eles, com exceção dos contratados por produção, modalidade essa também incluída pela Lei.

Diante disso, após todas essas alterações, o que se pode tirar como conceito principal de teletrabalho é o fato de haver uma previsão expressa no contrato individual de que as atividades do empregado podem ser realizadas de forma remota, não excluindo o comparecimento dele, mesmo que habitual, nas dependências do seu empregador.

4 O DIREITO COMPARADO COM PORTUGAL E A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE O TEMA

4.1 ESTUDO COMPARADO COM PORTUGAL

Por fim, faz-se extremamente interessante e necessário fazer, em primeiro momento, uma análise comparativa entre as disposições legais presentes no direito brasileiro e no direito português acerca do teletrabalho, tendo em vista que são dois países que possuem legislação específica sobre “Trabalho”, bem como, dentro dessas legislações, possuem partes específicas para regular o teletrabalho.

Além disso, é de grande relevância a análise da jurisprudência mais relevante das supremas cortes brasileiras, sobretudo o Superior Tribunal do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF), sobre o teletrabalho, a fim de poder entender de que forma o judiciário brasileiro vem interpretando as normas contidas na CLT sobre o teletrabalho.

Assim como o Brasil possui a Consolidação das Leis Trabalhistas, na qual se tem toda a regulamentação sobre Trabalho e suas mais diversas formas e aspectos, Portugal detém um código que também visa regulamentar as questões de Trabalho no país, o chamado Código de Trabalho, sendo a Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro.

Conforme amplamente discorrido anteriormente, a pandemia do coronavírus trouxe a necessidade de adaptação por parte de todos os setores da sociedade, não sendo diferente nas relações de trabalho. Com isso, na legislação brasileira, o teletrabalho que havia sido há tão pouco tempo regulamentado pela reforma Trabalhista, viu-se necessitado de novas disposições que, como visto, foram implementadas pela Lei n. 14.442/2022.

Na legislação portuguesa não foi diferente. Diante do contexto pandêmico, o país também se viu obrigado a realizar alterações na legislação vigente sobre o tema, fazendo com que fosse editada a Lei n. 83/2021, de 6 de dezembro, que entrou em vigor no dia 1º de janeiro de 2022, alterando e acrescentando diversas disposições sobre o tema à legislação vigente no país.

A partir disso, será feita uma análise comparativa dos principais dispositivos legais de ambos os países após as alterações legais trazidas por essas novas leis, que tiveram total influência da pandemia de Covi-19.

Em primeiro momento e de extrema importância, faz-se necessário apresentar a definição de teletrabalho consagrada na legislação portuguesa. Como visto anteriormente, no

Brasil há a seguinte definição: “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.” (Brasil, 1943). Por sua vez, a legislação de Portugal define teletrabalho como:

Artigo 165.º Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação. (Diário da República de Portugal, 2009)

Primeiramente, é preciso destacar que a legislação brasileira faz confusão entre os conceitos de teletrabalho e trabalho remoto que, como discutido anteriormente, tratam-se de conceitos distintos. Por sua vez, a legislação portuguesa delimita o conceito de teletrabalho, especificando que as disposições legais são referentes a esse regime de trabalho.

Outro ponto a se destacar desses artigos introdutórios, é o fato de a legislação de Portugal não prevê a habitualidade, ou não, do comparecimento do trabalhador às dependências do empregador, tema esse que será tratado posteriormente na Lei. Enquanto o artigo da Lei Brasileira deixa claro que o comparecimento à sede da empresa, mesmo que rotineiro, não descaracteriza o regime do teletrabalho.

Mais um ponto que pode ser analisado de forma comparada é a maneira com que o trabalhador migrará para o regime de teletrabalho. Em primeiro lugar, ambas as legislações preveem que deve constar expressamente e por escrito o regime de teletrabalho, conforme artigo 75-C, *caput*, da CLT, bem como o artigo 166.º, do Código do Trabalho português.

Além disso, as legislações divergem no tocante à duração do teletrabalho, assim como na obrigação de aceitar ou não a migração para esse regime, tanto pelo empregado, quanto pelo empregador. A legislação brasileira, o mencionado artigo 75-C, §§ 2º e 3º, dispõe que a migração para o teletrabalho pode ser feita por acordo mútuo entre as partes ou por determinação do empregador, desde que feito com prazo de transição mínimo de quinze dias.

Por outro lado, a legislação de Portugal dispõe de forma diferente sobre a alteração do contrato para que passe a vigorar tal modalidade. Primeiramente, ela estabelece, em seu artigo 167.º, 1, que “O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.” (2009). Ademais, com relação à migração para esse regime, a Lei de Portugal estabelece da seguinte forma:

Artigo 166.º[...]

6 - Se a proposta de acordo de teletrabalho partir do empregador, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

7 - No caso de a atividade contratada com o trabalhador ser, pela forma como se insere no funcionamento da empresa, e tendo em conta os recursos de que esta dispõe, compatível com o regime de teletrabalho, a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa. (Diário da República de Portugal, 2009)

Ou seja, ao contrário do estabelecido na Lei brasileira, caso a iniciativa para essa alteração não seja comum às partes, é dada prevalência à vontade do empregado em relação ao seu empregador. Veja-se que em nenhum momento a legislação brasileira prevê a possibilidade de que o empregado tome a iniciativa para tal migração, sendo as hipóteses restritas à iniciativa do empregador ou de comum acordo, sequer prevendo a possibilidade de rejeite por parte do trabalhador.

Por sua vez, a legislação portuguesa dá maior ênfase à vontade do empregado, prevendo que a possibilidade de iniciativa por parte dele para adoção desse regime, devendo, em caso de recusa, seu empregador justificar o motivo do não aceite. Enquanto, em outra esfera, o empregado fica livre para recusar a mudança caso essa seja proposta por ser patrão, sem que necessite apresentar qualquer motivação para isso.

Outros dois pontos de comparação que merecem destaque estão relacionados aos gastos oriundos da adoção do regime de teletrabalho pelo empregado, assim como a migração para tal modelo com relação aos filhos do trabalhador.

Com relação aos gastos das despesas, a legislação brasileira não é muito abrangente sobre o tema, deixando em aberto a responsabilidade desses custos, uma vez que seu artigo 75-D dispõe da seguinte forma:

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Brasil, 1943)

Logo, a Lei brasileira delega ao contrato de trabalho tal previsão, ficando a cargo das partes estabelecer quem arcará com as despesas do teletrabalho. Por outro lado, a legislação portuguesa prevê da seguinte forma:

Art. 168.º

1 - O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação

trabalhador-empregador, devendo o acordo a que se refere o artigo 166.º especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

2 - São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas. (Diário da República de Portugal, 2009)

Portanto, o que se pode ver é que a Lei Portuguesa traz uma maior proteção ao trabalhador, visto que já prevê expressamente que o empregador deve arcar com os meios e sistemas necessários para a realização do teletrabalho, incluindo as despesas no aumento do consumo de energia e internet, por exemplo. Assim, o empregado não fica dependente de um acordo com seu empregador, que muitas vezes é de maior dificuldade, tendo em vista a disparidade de armas entre as partes.

Além disso, outro ponto a se destacar é com relação à possibilidade da adoção de teletrabalho para empregados com filhos. A legislação brasileira, em seu artigo 75-F, prevê que seja preferencialmente adotado o regime de teletrabalho para pessoas com filhos de até quatro anos de idade (ou pessoas com deficiência).

Já a legislação portuguesa prevê da seguinte forma:

Art. 166.º-A

1 - Verificadas as condições previstas no n.º 1 do artigo 195.º, o trabalhador tem direito a passar a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada.

2 - Além das situações referidas no número anterior, o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. (Diário da República de Portugal, 2009)

Tal direito previsto no número 2 pode ser estendido até filhos de 8 anos em algumas situações também previstas em Lei. Ademais, a hipótese prevista no número 1 do citado artigo diz respeito às pessoas vítimas de violência doméstica.

O que se pode notar então, é que nesse aspecto as legislações são bem parecidas, abrangendo certos grupos e deixando de lado outros. Por exemplo, o Brasil prevê uma maior flexibilidade para pessoas com deficiência, enquanto Portugal garante essa possibilidade a pessoas que sofreram violência doméstica.

Porém, nesse aspecto, as duas leis são semelhantes ao tratarem da flexibilização para pessoas que possuem filhos pequenos, havendo uma variação, apenas, na idade limite das crianças. Portugal, ainda, estende essa flexibilização a filhos de até 8 anos e determinadas hipóteses:

Art. 166.º-A [...]

3 - O direito previsto no número anterior pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações:

- a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho. (Diário da República de Portugal, 2009)

Por fim, é relevante destacar que a Lei portuguesa traz algumas previsões que não encontram correspondência na legislação brasileira. Tais previsões mostram um certo grau mais elevado de proteção ao trabalhador sujeito ao regime de teletrabalho, não só com relação aos seus direitos, mas, também, com a sua saúde física e mental. Tais previsões estão dispostas no artigo 169.º-B, que dispõe sobre os “deveres especiais”. Veja-se:

Artigo 169.º-B

1 - Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste Código, o regime de teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere o artigo 199.º-A;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 168.º, independentemente da sua propriedade;
- e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho. (Diário da República de Portugal, 2009)

Não ignorando os deveres que ao trabalhador também são impostos, a Lei portuguesa traz uma série de deveres que o empregador deve ter, leia-se em sentido contrário, uma série de direitos que os empregados têm, sobretudo com relação a sua saúde, bem como a preservação de sua intimidade, como, por exemplo, as previsões legais que visam coibir a importunação em

horas de não trabalho, o chamado direito à desconexão (Dias, 2022), bem como evitar o isolamento social do empregado em regime de teletrabalho.

Como visto, ambas as leis regulam de forma direta e explícita o teletrabalho, com disposições muitas vezes semelhantes. Entretanto, o que se pode notar é que a legislação de Portugal já se encontra mais evoluída, prevendo diversos aspectos e detalhes que a Lei brasileira ainda não regulamenta.

Além disso, pode-se ver que o legislador português buscou uma maior proteção ao teletrabalhador, não só com relação ao seu empregador, mas, também, com relação a sua saúde. Enquanto isso, o legislador brasileiro apresentou uma visão mais genérica sobre o tema, deixando a cargo das partes estipularem os termos desse contrato, buscando apenas direcionar alguns aspectos que, ora são mais favoráveis ao empregado, ora ao empregador.

4.2 A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE TELETRABALHO

Para que se possa entender como determinadas normas produzem efeitos no ordenamento jurídico brasileiro, não basta apenas uma análise limitada ao texto legal e aos doutrinadores. Faz-se necessário, também, uma análise atenta da jurisprudência sobre o tema.

Em virtude disso, será feita uma análise da jurisprudência mais relevante sobre o teletrabalho no âmbito, principalmente, dos Tribunais Regionais do Trabalho, tendo em vista a maior facilidade no acesso a decisões sobre o tema, uma vez que os TRTs já possuem mais volume de julgados sobre o tema, a fim de entender de que forma estão interpretando os dispositivos legais pertinentes sobre o tema, sobretudo para identificar se de fato tais dispositivos estão sendo aplicados da forma em que constam na legislação, ou se a jurisprudência tem dado novos significados a essas previsões legais ou até mesmo deixando de aplicá-las.

Salienta-se que, por se tratar de um tema extremamente recente, ainda se carece de uma maior jurisprudência das Costes Superiores, tais como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF). A maior parte das suas decisões são com relação à adoção do teletrabalho por funcionários da administração pública.

Um ponto interessante de começar a se destacar é com relação ao controle de jornada e consequente pagamento de horas extras para teletrabalhadores. Como visto anteriormente, a Lei n. 14.442, de 2022, alterou o inciso III do artigo 62, da CLT, dispondo que apenas os trabalhadores em teletrabalho por produção ou tarefa não estão sujeitos ao controle de jornada.

Entretanto, antes da atual redação, a legislação previa que todos os empregados em teletrabalho estavam isentos desse controle.

Porém, mesmo antes dessa alteração, quando a CLT ainda previa a isenção da marcação de ponto, os Tribunais já vinham adotando entendimentos diferentes do previsto em na Lei, fundamentando-se no artigo 62, I, que dispõe da seguinte forma:

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 (Brasil, 1943)

Ou seja, o que se tem é que os Tribunais deixavam de aplicar as disposições do inciso III do mencionado artigo e passaram a equiparar o teletrabalho com os empregados que exercem atividade externa, mesmo que a Lei definisse de forma diversa. Pode-se citar uma decisão proferida pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada, a exemplo do que prevê o inciso I do artigo 62 da CLT. A reclamada, neste aspecto, não fez prova quanto a impossibilidade de controle de jornada do reclamante. Ao contrário, a prova documental de transcrição de mensagens por aplicativo demonstra que a ré tinha ingerência sobre o horário de trabalho do autor, o que corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada, pela empregadora.

(TRT-3 - ROT: 00101348120225030010 MG 0010134-81.2022.5.03.0010, Relator: Marcelo Oliveira da Silva, Data de Julgamento: 14/02/2023, Setima Turma, Data de Publicação: 15/02/2023.)
(TRT3, 2023)

Portanto, o que se percebe é que o Tribunal adotou a tese de que, caso seja possível realizar o controle de jornada do teletrabalhador, esse deve ser feito, devendo o empregador pagar as horas extras que o empregado vier a fazer. Caso não seja possível auferir a jornada, aí sim há a isenção de tal controle.

Importa destacar que no caso apresentado, a decisão foi proferida já na vigência da Lei n. 14.442, de 2022, porém, o processo foi ajuizado em 28/02/2022, ainda na vigência da disposição legal antiga. Conforme leciona Maurício Godinho, a Lei trabalhista vai produzir efeito nos contratos de trabalho de forma imediata, mas não alcança àquilo que já passou, portanto, mesmo que a decisão tenha sido proferida na vigência da nova Lei, a disposição legal aplicável ao caso é a anterior:

O critério da aderência contratual relativa (ou limitada) é claro com respeito as normas heterônomas estatais (vide alterações da legislação salarial, por exemplo). As prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei. Prevalece, pois, quanto às regras oriundas de diploma legal, o critério da aderência limitada por revogação (lei federal, é claro). (2016)

Da mesma forma foi o entendimento dos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e 2ª Regiões:

TELETRABALHO. HORAS EXTRAS. O art. 62 da CLT exclui do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho os empregados em regime de teletrabalho. Contudo, à semelhança do que ocorre com os empregados que exercem atividade externa, aos quais somente não se aplicam as regras atinentes à duração da jornada de trabalho se a atividade for incompatível com a fixação de horário de trabalho, os teletrabalhadores estarão excluídos do regime de proteção se não houver nenhuma forma de controle do tempo de trabalho.

(TRT-1 - RO: 01001758820215010203 RJ, Relator: MARIA HELENA MOTTA, Data de Julgamento: 16/11/2021, Sexta Turma, Data de Publicação: 23/11/2021)⁴¹

HORAS EXTRAS EM TELETRABALHO. ARTIGO 62, III, DA CLT. O teletrabalho deve ser alcançado pelo regime de horas extras quando possível o controle patronal da jornada de trabalho, a exemplo do que se aplica ao inciso I do artigo 62 da CLT. No caso, revel e confessa a primeira reclamada, acolhe-se a alegação inicial de que havia o controle da jornada de trabalho por meio do sistema "login" e "logout". Nesse sentido, o fato de que a obreira exercia função de operadora de telemarketing, atividade que não pode ser realizada a qualquer hora do dia e em qualquer momento, com autonomia e liberdade para gerir os horários de trabalho, corrobora o convencimento sobre a possibilidade fixação e de controle de jornada de trabalho pela empregadora. Sentença confirmada. Recurso não provido.

(TRT-2 10005291420215020057 SP, Relator: MOISES DOS SANTOS HEITOR, 1ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 16/02/2022)
(TRT2, 2021)

Como dito, essa disposição legal de isenção de controle de jornada ao teletrabalhador não está mais vigente do país. Porém, mesmo enquanto estava valendo, pôde-se notar que os Tribunais deixaram de aplicar tal disposição legal. Talvez, esse movimento iniciado pelo judiciário possa ter exercido grande influência para essa alteração legislativa.

Outro tópico interessante a ser abordado é com relação ao disposto no artigo 75-D, que trata sobre os custos ocasionados pelo teletrabalho. Como já visto, esse artigo prevê que a responsabilidade por essas despesas será estipulada no contrato ou aditivo contratual que estabeleceu o teletrabalho.

Assim decidiram os Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e 2ª Regiões:

TERMO DE ADESÃO A HOME OFFICE. AJUDA DE CUSTO INDEVIDA. Segundo a prova dos autos, houve a celebração entre as partes de termo de adesão ao

home office/teletrabalho, disciplinando essa modalidade de trabalho, em aspectos como os relacionados à anotação da jornada, e estabelecendo expressamente, com remissão ao artigo 75-D da CLT, que, caso necessário, a empregada se utilizaria de seu próprio computador, celular e/ou acesso à internet, arcando com as respectivas despesas. O art. 75-D da CLT não assegura o pagamento de uma ajuda de custo ou indenização ao empregado pela destinação ao trabalho de eventuais insumos de caráter pessoal, determinando apenas que as partes do contrato se ajustem por escrito quanto aos termos que balizarão o teletrabalho, o que foi atendido na hipótese. Não cabe abordar a questão pelo aspecto da economia de custos para o empregador e transferência de riscos da atividade para o empregado sem levar igualmente em conta que, para o trabalhador, o teletrabalho também alivia despesas com transporte e alimentação consumida fora de casa. Não se justifica, desse modo, o pagamento de ajuda de custo ou indenização, considerando que a reclamante sequer demonstrou os gastos em que teria especificamente incorrido a esse título. Recurso ordinário provido apenas para afastar a limitação dos valores apurados em liquidação aos indicados na inicial.

(TRT-2 - RORSum: 10010271620225020077, Relator: WILSON RICARDO BUQUETTI PIROTTA, 6ª Turma)
(TRT2, 2022)

Como se pode ver, tal decisão abarca tanto as previsões do artigo 2º da CLT, quanto as inovações trazidas pelo artigo 75-D, também da CLT. Porém, entende que a previsão contratual, no caso em questão, de que o empregado irá arcar com as despesas oriundas do teletrabalho não transfere os riscos do negócio ao trabalhador, uma vez que, conforme destacado pelo julgado, o empregado economiza com despesas como alimentação e transporte.

DESPESAS COM TELETRABALHO. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa ré, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Em regra, nos termos do art. 2º da CLT, os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador, uma vez que é de responsabilidade exclusiva da empresa os prejuízos do empreendimento, consoante preceitua o princípio da alteridade. Todavia, há permissivo no art. 75-D da CLT para que as partes pactuem livremente, em contrato individual escrito, a responsabilidade pelas despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

(TRT-2 10005555620215020204 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 10/12/2021)
(TRT2, 2021)

Por sua vez, essa decisão confere validade à disposição presente no artigo 75-D, da CLT, uma vez que entende que tal previsão legal se trata de uma exceção à regra contida no artigo 2º do mesmo texto legal, já que permite que a reponsabilidade por tais despesas seja prevista contratualmente.

EMENTA: TRABALHO REMOTO. REEMBOLSO PELA UTILIZAÇÃO DE EQUIPAMENTOS PRÓPRIOS. A previsão contida no art. 75-D da CLT e no art. 4º, § 3º da Medida Provisória nº 927/2020 não altera a responsabilidade do empregador por todas as despesas decorrentes da prestação de serviços em regime de teletrabalho/trabalho remoto e, muito menos, transfere os custos da produção ao

empregado, à luz do que dispõe o art. 2º da CLT. Portanto, é procedente o pedido de reembolso do empregado que utilizou recursos próprios para exercer as atividades laborais por meio de trabalho remoto. (TRT18, RORSum - 0010274-62.2021.5.18.0001, Rel. PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª TURMA, 24/06/2022)

(TRT-18 - RORSUM: 00102746220215180001 GO 0010274-62.2021.5.18.0001, Relator: PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, Data de Julgamento: 24/06/2022, 2ª TURMA)
(TRT18, 2021)

Ao contrário das anteriores, tanto essa mencionada decisão do TRT 18, quanto a decisão a seguir entendem que a nova previsão trazida no artigo 75-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, não traz qualquer alteração ao previsto em seu artigo 2º, uma vez que a nova disposição apenas permite a previsão contratual de como a despesa será arcada pelo empregador, ou seja, de forma direta ou por reembolso, continuado dele a responsabilidade pelos gastos e riscos do negócio.

TELETRABALHO. DESPESAS COM AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS. TRANSFERÊNCIA INTEGRAL DO ÔNUS AO TRABALHADOR. ILEGALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 2º E 75-D, DA CLT. A previsão contratual atribuindo exclusivamente ao trabalhador ônus para aquisição de equipamento e custeio de sua atividade por meio de teletrabalho é manifestamente ilegal, por contrariar expressamente a parte final do art. 75-D e o art. 2º da CLT. A lei não transfere o ônus da atividade econômica ao teletrabalhador, limitando-se, apenas, a delegar para a livre negociação entre as partes a forma como as despesas realizadas pelo empregado serão reembolsadas pela empregadora. Essa interpretação é a que melhor atende aos métodos de interpretação teleológico e sistemático, mormente a necessidade de compatibilização entre os arts. 2º e 75-D da CLT.

(TRT-9 - RORSUM: 00001357920215090008, Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT, Data de Julgamento: 09/09/2021, 7ª Turma, Data de Publicação: 20/09/2021)
(TRT9, 2021)

Logo, o que se pode ver é que existem dois entendimentos que podem ser tirados do artigo 75-D da CLT. O primeiro, é que as despesas serão de custeadas de acordo com aquilo que estiver previsto no contrato de trabalho ou aditivo contratual, não se tratando se transferência do ônus do empregador ao trabalhador. Esse entendimento foi firmado, como visto, pelo TRT da 2ª Região.

Por outro lado, conforme os mencionados entendimentos dos TRTs da 9ª e 18ª Regiões, o mencionado artigo deve ser interpretado à luz do artigo 2º também da CLT, no qual consta a previsão de assunção de riscos por parte do empregador, dentre eles os custos do negócio. Portanto, uma análise combinada dos dois artigos levaria a interpretação de que as despesas do

teletrabalho até poderiam ser feitas pelo empregado, desde que reembolsadas, sendo o reembolso o objeto de acordo previsto no artigo 75-D.

Logo, o que se observa é que esse é um tema ainda controverso e que certamente ainda trará muitas discussões, tendo em vista que ambas as visões tem fortes amparos legais para se fundar. Em breve, decisões devem começar a ser proferidas pelas Cortes Superiores, sobretudo pelo TST, o que começará a dar uma melhor indicação do caminho que deve ser seguido sobre.

Por fim, cita-se uma interessante jurisprudência encontrada do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a qual dispõe sobre a possibilidade de adoção do regime de teletrabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU . LEI Nº 13.467/2017 . AUTORIZAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DO REGIME DE TELETRABALHO NO EXTERIOR. ACOMPANHAMENTO DE FILHO COM DEFICIÊNCIA. COMPATIBILIDADE DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO COM O TRABALHO À DISTÂNCIA. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA IGUALDADE MATERIAL E DA ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. EXTENSÃO DO DIREITO AO CUIDADOR. PONDERAÇÃO DOS INTERESSES EM CONFLITO. THE COST OF CARING . TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA RECONHECIDA . 1. Caso em que o Tribunal Regional deu provimento parcial ao recurso ordinário interposto pelo autor, empregado público, contratado pelo Instituto de Tecnologia da Informação e Comunicação do Espírito Santo - ITI), ora agravante, para reconhecer "o direito de exercer suas atribuições na modalidade de teletrabalho pelo prazo inicial de 06 (seis) meses." (...)
(TST - AIRR: 00012086920185170008, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/10/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 16/11/2022)
(TST, 2022)

Como destacado no tópico anterior, até como comparação com o Direito de Portugal, pôde-se notar que uma grande diferença das disposições legais era o fato de a legislação portuguesa dar preferência à vontade do empregado para a adoção do teletrabalho, enquanto a legislação brasileira privilegiava o comum acordo e a vontade do empregador.

Porém, o que se pode perceber dessa decisão do TST é o fato de que a possibilidade de migração para o regime de teletrabalho não deve ser restrita tão somente ao acordo entre as partes, mas sim, deve ser balizada por diversos outros princípios que norteiam o ordenamento jurídico brasileiro.

No caso em questão, a decisão é sobre um empregado cujo filho é portador de transtorno do espectro do autismo em grau elevado e reside na Itália com a mãe, sua esposa. A esposa do autor da ação se encontra com comprovadas doenças, o que dificulta o cuidado do filho, que também requer muita atenção.

Em virtude disso, o Tribunal entendeu que, mesmo que não haja comum acordo entre as partes, a princípio, o empregado poderia sim realizar teletrabalho, para que pudesse estar com seu filho e esposa que necessitavam de cuidados, uma vez que "a realidade do contrato de trabalho do autor mostra, portanto, que o desenvolvimento de suas atividades é plenamente compatível com a prestação do labor na modalidade à distância" (TST, 2022).

Portanto, essa decisão demonstra que a possibilidade da adoção de teletrabalho está inserida em um contexto que vai além da relação empregado e empregador, ela está inserida em um contexto social muito mais amplo, devendo ser aplicada à luz de diversos outros preceitos fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana.

Como visto, o respeito por esses preceitos pode ser visto na redação do artigo 75-F, que dispõe sobre o teletrabalho de pessoas com deficiência e com filhos de até quatro anos. Essa disposição versa proteger a dignidade de pessoas que necessitam de um maior cuidado. A mencionada decisão, portanto, busca dar uma maior abrangência a esse artigo, uma vez que, mesmo que o filho seja maior de 4 anos e a deficiência seja dele e não do trabalhador, o que mais importa é a preservação da dignidade humana, uma vez que não traria nenhum prejuízo ao desempenho das atividades laborativas do autor da ação.

Verifica-se, portanto, que a jurisprudência na maior parte das vezes busca dar um ressignificado às disposições legais sobre o teletrabalho, não de forma a ignorar aquilo que está disposto na Lei, mas a partir de uma interpretação conjunta com os demais dispositivos legais, a fim de que seja dado um sentido àquela norma de acordo com a essência do ordenamento jurídico brasileiro como um todo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se observou pelo presente estudo, o grande avanço tecnológico foi vivenciado nos últimos tempos, em especial a partir da Revolução Industrial ocorrida em meados dos séculos XVIII e XIX. Como citado, Miguel Reale leciona que o direito se trata de um fenômeno dinâmico, logo está sujeito às mais diversas transformações da sociedade que ocorrem ao longo do espaço-tempo.

Foi a partir dessas evoluções, sobretudo com a chamada Revolução Tecnológica, que o conceito de utilização de métodos tecnológicos para a realização dos trabalhos foi ganhando força, fazendo com que as tarefas começassem a se tornar cada vez mais automatizadas. Diante disso, foi-se percebendo que era possível realizar as tarefas sem necessariamente estar nas dependências do empregador, fazendo com que o conceito de teletrabalho começasse a ser criado, mesmo que com diferentes visões e definições.

No Brasil, o teletrabalho teve como sua primeira disposição legal de relevância a alteração trazida pela Lei nº 12.551/2011, que modificou a redação do artigo 6º da CLT, equiparando os teletrabalhadores aos trabalhadores comuns, fazendo com que fosse possível a aplicação do conceito de subordinação estrutural, também, aos teletrabalhadores.

Entretanto, foi somente com o advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, que o instituto do teletrabalho foi oficialmente regulamentado no Brasil, ganhando um capítulo inteiro na Consolidação das Leis do Trabalho dedicado a disciplinar o tema. Tal capítulo sofreu importantes mudanças por influência da pandemia de Covid-19, que afetou o mundo inteiro, sobretudo após o advento da Lei nº 14.442/2022, que trouxe relevantes alterações no texto legal, inclusive na definição do que é teletrabalho, retirando o caráter de preponderância da atividade ser exercida longe das dependências do empregador.

Foi a pandemia do coronavírus que trouxe importantes alterações não só no texto legal, mas na dinâmica dos empregados e empregadores, que, conseqüentemente, influenciaram tais modificações na lei. Segundo o IBGE, como visto, em 2018, havia um total de 3,8 milhões de brasileiros trabalhando em seus domicílios, já em junho de 2020, já no contexto da pandemia, esse número era extremamente maior, somando um total de 8,6 milhões de trabalhadores.

Após o contexto pandêmico, esse número permaneceu bem alto, cerca de 7,4 milhões de pessoas, conforme dados obtidos em 2022 pelo IBGE. Portanto, o contexto da pandemia fez com que uma parcela de brasileiros começasse a fazer o teletrabalho, surgindo então uma série de dúvidas e demandas, tendo em vista a tão recente implementação desse instituto no

ordenamento jurídico brasileiro. Isso fez com que muitas Medidas Provisórias fossem adotadas, sendo, inclusive, convertidas em Lei, como é o caso da Medida Provisória nº 1.108/2022 que foi convertida na Lei nº 14.442/2022, trazendo importantes inovações sobre o tema.

Além do mais, foi possível entender que muitas vezes os conceitos do teletrabalho são utilizados de forma equivocada, inclusive pelo próprio texto legal. Conceito como trabalho remoto, teletrabalho e *home office* muitas vezes são utilizados como sinônimos, porém, como discorrido, trata-se de conceitos distintos. O trabalho remoto é um gênero, no qual o teletrabalho e o *home office* são espécie, certo de que esses dois conceitos se diferem apenas com relação à previsão legal e à necessidade de previsão contratual, certo que é o teletrabalho quem goza dessas previsões.

A jurisprudência brasileira sobre o tema ainda não é muito farta, sobretudo em se falando das cortes superiores, como nos casos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. O que se tem de relevante são as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, que muitas vezes corroboram com o disposto em Lei, mas que em outras situações dão entendimentos distintos às disposições legais, fazendo uma interpretação não direta delas, mas sim à luz do ordenamento jurídico como um todo, como, por exemplo, com relação ao tema da ajuda de custos.

Por fim, a análise comparada com o direito de Portugal se faz útil, uma vez que apresenta uma legislação que também aborda o tema de forma explícita, porém, com um maior grau de regulação. O direito português, portanto, é um exemplo válido a ser seguido, visto que traz figuras inovadoras em sua legislação, como o direito à desconexão, dando maior proteção ao teletrabalhador.

Portanto, pode-se observar que o teletrabalho é uma figura que surgiu com a evolução social, sobretudo com o advento das novas tecnologias, que ganhou muita força no contexto da pandemia de Covid-19, perdurando seus efeitos sociais até os dias atuais. Com relação à legislação, entende-se que a reforma Trabalhista foi o marco legal para a regulamentação do tema no país, sendo que tais disposições originais foram em algumas partes alteradas por influência da pandemia de coronavírus, em especial através da Lei n. 14.442/2022.

Ademais, observa-se que a jurisprudência sobre o tema ainda não é muito ampla, em virtude de ser um instituto recente no ordenamento jurídico brasileiro, ainda mais nas cortes superiores. E justamente por ser um instituto recente, ainda carece de uma maior regulamentação, de forma ainda mais detalhada, como é o caso do direito português, um modelo válido a ser seguido na evolução do tema no Brasil, uma vez que traz uma maior proteção aos

trabalhadores, bem como disposições sobre diversos aspectos importantes que ainda não tem correspondência na legislação brasileira, como, por exemplo, o citado direito à desconexão e as medidas para evitar o isolamento social do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia.** Agência Brasil, 2020. Disponível: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foiadotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>>. Acesso em: 02 nov. 2023.
- ALVES, R. V. Topicalização sobre o teletrabalho: elementos integrativos da natureza jurídica no direito laboral brasileiro. In: BARBOSA, Magno; DE BRITO, Cristiano. **Temas Contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho.** Editora LTr. São Paulo, 2015.
- ARANDA, Javier. **El teletrabajo análisis juridico-laboral.** Consejo Económico y Social, Madri, 2001.
- BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora LTr, 2016.
- BASTOS, Ana Carolina. **Trabalho Remoto:** Entenda as principais mudanças na legislação. Conexão Talento, 2022. Disponível em: <[Trabalho Remoto: Entenda as principais mudanças na legislação – Conexão Talento \(conexaotalento.com.br\)](https://conexaotalento.com.br)>. Acesso em: 27 out. 2023.
- BRAMANTE, Ivani. Teletrabalho: teledireção, telessubordinação e teledisposição. São Paulo: **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, v. 76, n. 04, 2021, p. 391-412.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <[DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br)>. Acesso: 27 out. 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 (Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências).** Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm >. Acesso em: 27 out. 2023.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021 (dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego).** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm>. Acesso em: 27 out. 2023.
- CARNEVALEI, Bruno. **Lei do Teletrabalho:** Guia atualizado segundo o Código do Trabalho. Factorial, 2023. Disponível em: <<https://factorialhr.pt/blog/lei-teletrabalho-codigo-do-trabalho/#direitos-e-deveres-trabalhadores>>. Acesso em: 27 out. 2023.

CASSANTE, Guilherme. **O Teletrabalho, seu conceito e suas espécies**. Jusbrasil, 2015. Disponível em <<https://guisambareando.jusbrasil.com.br/artigos/254347246/o-teletrabalho-seu-conceito-e-suasespecies#:~:text=O%20teletrabalho%20feito%20em%20telecentros,da%20empresa%20c ontratante%20dos%20teletrabalhadores%2C>>. Acesso em: 26 out. 2023.

DELGADO, Mauricio. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei. n. 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *In: Revista LTr*, São Paulo, n. 6, jun. 2006.

DELGADO, Mauricio. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei. n. 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DIÁRIO DA REPÚBLICA DE PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, p. 926-1029. Disponível em: <[Lei n.º 7/2009 | DR \(diariodarepublica.pt\)](http://diariodarepublica.pt)>. Acesso em: 27 out. 2023.

DIÁRIO DA REPÚBLICA DE PORTUGAL. **Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro**. Diário da República n.º 235/2021, Série I de 2021-12-06, páginas 2 – 9. de fevereiro. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, páginas 926-1029. Disponível em: <[Lei n.º 83/2021 | DR \(diariodarepublica.pt\)](http://diariodarepublica.pt)>. Acesso em: 27 out. 2023.

DIAS, Vitor. **Regulação do teletrabalho em Portugal: do dever de isolamento ao direito à desconexão**. Migalhas, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/362374/regulacao-do-teletrabalho-em-portugal>>. Acesso em: 27 out. 2023.

ESFOGLIA, Gisele. **O Teletrabalho e a Lei n. 13.467/2017: as novas perspectivas com a implantação efetiva do teletrabalho a partir da reforma trabalhista**. 2019. 84 f. Monografia (Pós-graduação lato sensu em Direito e Processo do Trabalho) – Universidade Estácio de Sá, Foz do Iguaçu. 2019.

ESTATÍSTICAS SOCIAIS. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022**. Agência IBGE Notícias, 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38159-pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022#:~:text=Pesquisa%20in%C3%A9dita%20do%20IBGE%20mostra,Ag%C3%Aancia%20de%20Not%C3%ADcias>>. Acesso em: 27 out. 2023.

ESTRADA, Manuel. O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização. *In: Revista Consultor Jurídico*, 30 dez. 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro>. Acesso em: 27 out. 2023.

FEHOESP. MPT divulga nota técnica sobre MP de medidas trabalhistas relativas ao Covid-19. Sindicato dos Hospitais, Clínicas, Laboratórios e Demais Estabelecimentos de Saúde do Estado de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://fehoesp360.org.br/sindicato/sindhosp/noticia/6471/mptdivulga-nota-tecnica-sobre-mp-de-medidas-trabalhistas-relativas-ao-covid19#:~:text=MPT%20divulga%20nota%20t%C3%A9cnica%20sobre,trabalhistas%20relativas%20ao%20Covid%2D19&text=A%20MP%20927%2F2020%20altera,Decreto%20Legislativo%20n%C2%BA%206%2F2020>>. Acesso em 03 nov. 2023.

HERNANDEZ, Márcia Regina. Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho. São Paulo: LTr, 2011.

ISSA, André. Nova lei traz alterações na legislação trabalhista quanto ao teletrabalho ou trabalho remoto. Migalhas, 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/375259/lei-traz-alteracoes-na-legislacao-do-teletrabalho-e-trabalho-remoto>>. Acesso em: 27 out. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 8 ed. São Paulo; Atlas, 2015.

KON, Anita. A economia do trabalho: qualificação e segmentação no Brasil. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LOURENÇO, Lucas; ANANALDE, Luciana. Teletrabalho - A (Des)regulamentação dada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17). In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/Escola Judicial do TRT da 12ª Região, 30. ed. Florianópolis: TRT da 12ª Região, 2018, p. 341.

MSI. Livro Verde para a Sociedade da Informação em Portugal. Missão para a Sociedade da Informação, 1997. Disponível em: <<http://www2.ufp.pt/~lmbg/formacao/lvfinal.pdf>>. Acesso em: 27 out. 2023.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Working from home: estimating the worldwide potential. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2023.

PAHO. OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. Organização Pan-Americana de Saúde, Brasília, 2020 Disponível em:<https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-quecovid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812>. Acesso em: 01 nov. 2023.

RAMOS, L. N. Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador. Revista Consultor Jurídico, 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>> Acesso em: 21 nov. 2023.

ROBORTELLA, Luiz Carlos. **O moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1994.

RODRIGUES, Ana Cristina. **Teletrabalho: A Tecnologia Transformando as Relações de Trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SENADO. **Teletrabalho ganha impulso na pandemia, mas regulamentação é objeto de controvérsia**. Agência Senado, 2020. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-napandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>>. Acesso em: 02 nov. 2023.

SILVA, Wilker Jeymisson Gomes da. Os impactos da evolução tecnológica nos direitos trabalhistas: o descompasso da lei em relação ao fato social - v. 106, n. 980, p. 187-204, jun. 2017. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2017.

SOUZA, Anadélia. **Teletrabalho e suas implicações no direito trabalhista brasileiro**. In: SILO.tips, 2009. Disponível em: <<https://silo.tips/download/teletrabalho-e-suas-implicacoes-no-direito-trabalhista-brasileiro>>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT 2. **RorSum xxxxx-16.2022.5.02.0077**. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: Rorsum Xxxxx-16.2022.5.02.0077 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-regional-do-trabalho-da-2a-regiao-trt-2-recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-xxxxx-16.2022.5.02.0077)>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT2. **Xxxxx-56.2021.5.02.0204 SP**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região Trt-2: Xxxxx-56.2021.5.02.0204 SP | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-regional-do-trabalho-da-2a-regiao-trt-2-xxxxx-56.2021.5.02.0204-sp)>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT 2. **Xxxxx-14.2021.5.02.0057 SP**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1384357733>>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT 3. **Inteiro teor Rot xxxxxx-81.2022.5.03.0010**. Jusbrasil, 2023. Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - Recurso Ordinário Trabalhista: Rot Xxxxx-81.2022.5.03.0010 MG Xxxxx-81.2022.5.03.0010 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-regional-do-trabalho-da-3a-regiao-trt-3-recurso-ordinario-trabalhista-rot-xxxxx-81.2022.5.03.0010-mg)>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT 9. **RORSum xxxxx-79.2021.5.09.0008**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9 - Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo: Rorsum Xxxxx-79.2021.5.09.0008 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-regional-do-trabalho-da-9a-regiao-trt-9-recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-xxxxx-79.2021.5.09.0008)>. Acesso em: 27 out. 2023.

TRT 18. **RORSum xxxxx-62.2021.5.18.0001**. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região TRT-18 - Recurso Ordinário Rito Sumaríssimo: Rorsum Xxxxx-62.2021.5.18.0001 GO Xxxxx-62.2021.5.18.0001 | Jurisprudência \(jusbrasil.com.br\)](https://jusbrasil.com.br/tribunal-regional-do-trabalho-da-18a-regiao-trt-18-recurso-ordinario-rito-sumarissimo-rorsum-xxxxx-62.2021.5.18.0001-go)>. Acesso em: 27 out. 2023.

TST. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista xxxxx-69.2018.5.17.0008**. Jusbrasil, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1685728589>>. Acesso em: 27 out. 2023.

UNIRIO. **Orientações gerais para atividades acadêmicas sob forma remota**. UNIRIO, 2020. Disponível em: <<https://www.unirio.br/arquivos/noticias/Orientacoesparaasatividadesacademicasremotas.pdf>> . Acesso em: 27 out. 2023.

UNIRIO. **Suspensas as atividades presenciais na UNIRIO na terça-feira (24)**. UNIRIO, 2023. Disponível em: <<https://www.unirio.br/news/suspensas-as-atividades-presenciais-na-unirio-na-terca-feira-24>>. Acesso em: 27 out. 2023.

WINTER, Vera Regina. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: Editora Ltr, 2005.