

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**DISPUTAS E CONTROVÉRSIAS A RESPEITO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO
REMOTO EM TEMPOS DE PANDEMIA: MAPEAMENTO DAS NORMAS
COLETIVAS NEGOCIADAS NOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E SÃO PAULO**

MARYNA MÜLLER UNSER

Rio de Janeiro
2021 / 2º semestre

MARYNA MÜLLER UNSER

**DISPUTAS E CONTROVÉRSIAS A RESPEITO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO
REMOTO EM TEMPOS DE PANDEMIA: MAPEAMENTO DAS NORMAS
COLETIVAS NEGOCIADAS NOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E SÃO PAULO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho.**

Rio de Janeiro
2021 / 2º semestre

MARYNA MÜLLER UNSER

**DISPUTAS E CONTROVÉRSIAS A RESPEITO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO
REMOTO EM TEMPOS DE PANDEMIA: MAPEAMENTO DAS NORMAS
COLETIVAS NEGOCIADAS NOS ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E SÃO PAULO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho.**

Data da Aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Prof.^a Doutora Sayonara Grillo Coutinho

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2021 / 2º semestre

FICHA CATALOGRÁFICA

CIP - Catalogação na Publicação

M458d Müller Unser, Maryna
DISPUTAS E CONTROVÉRSIAS A RESPEITO DA REGULAÇÃO
DO TRABALHO REMOTO EM TEMPOS DE PANDEMIA:
MAPEAMENTO DAS NORMAS COLETIVAS NEGOCIADAS NOS
ESTADOS DO RIO DE JANEIRO E SÃO PAULO / Maryna
Müller Unser. -- Rio de Janeiro, 2022.
96 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Disputas Jurídicas. 2. Direito do Trabalho. 3.
Trabalho Remoto. 4. Negociação Coletiva . 5.
Pandemia da Covid-19. I. Grillo Coutinho, Sayonara,
orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

RESUMO

A pandemia da Covid-19 e a crise sanitária decorrente demandaram a implementação de políticas de distanciamento e isolamento social com o intuito de evitar a disseminação do vírus e reduzir a curva de contágio, levando ao trabalho remoto um contingente de trabalhadores de diversos segmentos e setores econômicos do país. Em cenário de intensa produção normativa, a MP 927/2020 e, posteriormente, a 1.046/2021, limitaram-se a flexibilizar disposições previstas na CLT referentes à mudança para o regime remoto, permanecendo zonas de desproteção já existentes. Como consequência, debates que já se encontravam no cerne da questão apresentam-se com tônica máxima com a eclosão do vírus e a adoção abrupta desses novos regimes de labor. Diante do exposto, o trabalho objetiva mapear que concepções jurídicas e regulatórias estão em disputa em torno do trabalho remoto no Brasil, bem como, em especial, investigar como esses novos arranjos foram implementados nas negociações coletivas nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, entre março e dezembro de 2020. Para tanto, a partir do levantamento, catalogação e sistematização do material obtido, a pesquisa bibliográfica será cotejada com o levantamento e análise quantitativa e qualitativa das convenções e acordos coletivos negociados pelos sindicatos no período.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Pandemia de Covid-19; Teletrabalho; Trabalho Remoto; Negociação Coletiva; Disputas Jurídicas.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic and the resulting health crisis demanded the implementation of social distancing and isolation policies in order to prevent the spread of the virus and reduce the contagion curve, leading a contingent of workers from various segments and economic sectors of the country to remote work. In a scenario of intense normative production, MP 927/2020 and, later, MP 1.046/2021, were limited to making more flexible the dispositions foreseen in the CLT concerning the change to the remote regime, remaining unprotected zones already in existence. As a consequence, debates that were already at the core of the issue are presented with maximum emphasis with the outbreak of the virus and the abrupt adoption of these new labor regimes. Given the above, the paper aims to map which legal and regulatory conceptions are in dispute around remote work in Brazil, as well as, in particular, investigate how these new arrangements were implemented in collective bargaining in the states of Rio de Janeiro and São Paulo between March and December 2020. For this, from the survey, cataloging and systematization of the material obtained, the bibliographical research will be collated with the survey and quantitative and qualitative analysis of conventions and collective agreements negotiated by unions in the period.

Keywords: Labor Law; Covid-19 Pandemic; Teleworking; Remote Work; Collective Bargaining; Legal Disputes.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 – Definição dos conceitos de trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em domicílio e trabalho baseado no domicílio segundo a OIT.....	16
Tabela 2 - Evolução do trabalho remoto no Brasil durante a pandemia.....	54
Gráfico 1: Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipo de instrumento coletivo - SP, 2020	68
Gráfico 2 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tempo de vigência – SP e RJ, 2020	69
Gráfico 3 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por setor econômico – SP e RJ, 2020	70
Gráfico 4 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipos de cláusula – SP e RJ, 2020.....	71

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. CONTROVÉRSIAS CONCEITUAIS E REGULATÓRIAS.....	11
1.1. Conceito de teletrabalho, trabalho remoto, <i>home office</i> e trabalho à distância	11
1.2. As normas do trabalho remoto e teletrabalho na legislação trabalhista brasileira.....	18
2. TRABALHO REMOTO EM TEMPOS DE COVID-19	30
2.1. Direito do trabalho na crise da covid-19: a legislação pandêmica trabalhista.....	30
2.2. A produção legislativa de emergência sobre o trabalho remoto.....	40
2.3. O trabalho remoto no contexto da pandemia da covid-19.....	51
3. TRABALHO REMOTO E REGULAÇÃO JURÍDICA: O QUE DIZEM AS NORMAS AUTONOMAMENTE NEGOCIADAS?	63
3.1. Resultados coletados.....	66
3.2. O conteúdo da negociação coletiva do trabalho remoto.....	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91

INTRODUÇÃO

Enquanto a virtualidade se torna uma dimensão essencial da realidade e o grande salto tecnológico invade os escritórios, o setor de serviços e o universo fabril, as economias de diferentes países experimentam diversas formas de flexibilidade na organização do trabalho (CASTELLS, 2020). O conjunto de transformações sofridas nas relações laborais, aliado ao desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, que passam a ser utilizadas como ferramenta e o próprio espaço de trabalho, impulsionam o surgimento de novas formas de trabalho flexível, como o teletrabalho e o trabalho remoto.

Esses novos arranjos, em consonância com as distintas formas de ser da flexibilização – expressa, também, na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada (ANTUNES, 2018) – e informalização do trabalho, são fruto do regime de acumulação flexível, crucial na formação da estrutura organizacional produtiva atual, e que, como desenhado por David Harvey (1992, p. 140), sob o pretexto de maior produtividade e lucratividade, se apoia na flexibilidade da produção, dos processos e das relações de trabalho. Caracteriza-se, pois, “pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional”.

Em plena eclosão da mais recente crise global, mais do que nunca, a urgência de uma abordagem que compreenda o estado das disputas jurídico-políticas do trabalho remoto é intensificada pelas crises e conflitos que caracterizam o período atravessado pela pandemia da Covid-19. Com efeito, enquanto mecanismo essencial a impulsar o isolamento físico e, ao mesmo tempo, garantir a continuidade da atividade empresarial e a preservação dos empregos, milhares de trabalhadores assistiram à transferência do labor para a própria residência. São, pois, modalidades de trabalho que cresceram nas exigências de conter a crise, mas que a ela não se limitam.

O presente trabalho pretende mapear que concepções jurídicas e regulatórias estão em disputa em torno do trabalho remoto no Brasil, buscando compreender as mudanças promovidas no âmbito do Direito do Trabalho em virtude da adoção de medidas de distanciamento social e do regime de trabalho remoto durante a crise sanitária, bem como investigar como esses arranjos foram implementados nas negociações coletivas nos estados do Rio de Janeiro e São

Paulo no período. Para tanto, sustenta-se no método de abordagem sociojurídico crítico, compreendendo-se a dinâmica interação do Direito com as demais áreas do conhecimento.

Nesse passo, o primeiro capítulo se propõe a analisar os principais aspectos e controvérsias conceituais e regulatórias que perpassam o estudo dos fenômenos. Investiga-se, em um primeiro momento, o significado de conceitos como teletrabalho, trabalho remoto, *home office* e trabalho à distância. Na sequência, utilizando-se do levantamento de produções bibliográficas, do mapeamento e catalogação de textos jurídicos e de documentos legislativos e interdisciplinares, o trabalho procura lançar luz sobre os principais aspectos normativos do trabalho remoto, buscando apresentar o que informam os comandos legais e possíveis interpretações às normas que versam sobre esse fenômeno na legislação trabalhista brasileira.

Por seu turno, no segundo capítulo, a pesquisa se volta às medidas adotadas para o enfrentamento da crise pandêmica com impacto trabalhista. Nesse caminho, a análise se debruça sobre a produção legislativa trabalhista de emergência, objetivando-se apresentar, artigo por artigo, as primeiras impressões e interpretações defendidas ou identificadas pelos atores selecionados sobre os principais diplomas normativos que versam especificamente sobre a adoção do trabalho remoto e congêneres durante a pandemia, nomeadamente as Medidas Provisórias n. 927/2020 e 1046/2021 e a Lei n. 14.151/2021, com o fito de compreender os sentidos e alcance de suas regras. Paralelamente, investiga-se em que condições as mudanças para o regime de trabalho remoto têm ocorrido durante a pandemia da Covid-19 no Brasil, qual é o perfil do trabalhador remoto no país e os principais impactos e demandas decorrentes de sua adoção abrupta no contexto pandêmico.

O capítulo final é dedicado ao mapeamento das normas coletivas pactuadas sobre o trabalho remoto nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro no contexto da pandemia da Covid-19. Assim, com o intuito de compreender o que informam as normas autonomamente negociadas sobre o trabalho remoto, analise-se quantitativa e qualitativamente os resultados das convenções e acordos coletivos de trabalho firmados pelos sindicatos nos referidos estados durante os meses de março e dezembro de 2020, registrados no sistema mediador. Procura-se compreender, em especial, quais são as demandas apresentadas por entidades sindicais pelo mecanismo da negociação coletiva; se a contratação representou direitos mais protetivos aos trabalhadores ou se exprime uma tendência em conferir mais segurança ao empregador; se se limitou a reproduzir e reiterar o texto dos normativos ou se cria novas obrigações às partes.

1. CONTROVÉRSIAS CONCEITUAIS E REGULATÓRIAS

O primeiro capítulo, no afã de compreender as reconfigurações do trabalho que surgem em decorrência da adoção de novos regimes de labor, será dedicado ao estudo das controvérsias conceituais e regulatórias que atravessam o estudo do trabalho remoto. Esta busca parte do entendimento de que as tecnologias de informação e comunicação, na era da informatização do trabalho e em meio a expressões multifacetadas da flexibilização, alteram não apenas as condições de realização do trabalho, como a sua própria noção, sobretudo quando, deslocada a prestação laboral da sede do empregador, os limites entre vida privada e trabalho se confundem. Nesse caminho, se propõe a analisar os principais aspectos normativos e interpretativos do trabalho remoto e congêneres, buscando compreender o que informam os comandos legais, as controvérsias que se destacam na cena pública, os debates doutrinários e os posicionamentos dos principais atores e agentes políticos e jurídicos sobre o tema.

1.1. Conceito de teletrabalho, trabalho remoto, *home office* e trabalho à distância

A presente seção tem como objeto particularmente o estudo dos fenômenos do teletrabalho, trabalho remoto, *home office* e trabalho à distância, com o intuito de contribuir à elaboração de uma inteligibilidade sobre os termos. Em meio à multiplicidade de definições e variáveis que se entrecruzam, procura-se, em um primeiro momento, traçar as principais noções conceituais desses fenômenos – que, por vezes, são tratados como sinônimos -, questionando-se se há consensos mínimos entre os atores sociais, as principais modulações conceituais sofridas e as controvérsias analíticas centrais traçadas. Isso porque, como se verá, as disputas e controvérsias se iniciam desde as suas definições (SOARES, 2021), especificamente na falta de um consenso em torno delas.

Com efeito, exsurtem as imprecisões conceituais sobre o tema, como aponta a literatura nacional e internacional. Para Maria Aparecida Bridi (2020), tais imprecisões se devem ao fato de o teletrabalho envolver diferentes variáveis espaciais e poder ser mediado por distintas modalidades contratuais e de frequência, englobando diferentes regimes e formas de trabalho, com uma vasta gama de combinações possíveis de locais de trabalho.

Segundo a autora, o *home office*, espécie de trabalho remoto, seria aquele realizado exclusivamente no domicílio do trabalhador. Já o teletrabalho, enquanto modalidade de trabalho flexível advindo da revolução informacional, seria aquele levado a cabo em um lugar alternativo ao local de trabalho padrão a partir da combinação dos meios de comunicação e ferramentas informacionais. Em que pese a presença intrínseca do elemento tecnológico, sustenta a autora que não é possível atribuir as condições de realização do teletrabalho à tecnologia, que “possibilita, permite, favorece, mas não determina suas condições. As condições de trabalho, as configurações que assumem em cada país, dependem do Estado e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho” (*idem*, p. 178).

A partir disso, a autora traça seis variáveis a serem consideradas para melhor apreensão da modalidade de teletrabalho: 1- o critério espacial, porquanto o labor pode ser fixo ou móvel e realizado em uma gama de espaços, como na própria residência do trabalhador, em escritórios coletivos ou satélites; 2- a frequência de realização, que pode ser híbrida ou exclusiva; 3- o tipo de contrato pelo qual se materializa o teletrabalho, que assume diferentes roupagens, inclusive com a possibilidade de ser realizado por trabalhadores sem qualquer vínculo formal de emprego; 4- a jornada de trabalho, incluindo-se, aqui, como ela é controlada, se por metas, pelo tempo de conexão ou registros de saída e entrada; 5- a remuneração, se fixa ou híbrida, variável ou invariável, se atrelada a bonificações e assistências; por fim, 6- a presença dos sindicatos e da negociação coletiva na sua implementação.

Acrescenta, à vista da estrutura analítica fornecida por Nicklin *et al*, o exame do grau de colaboração e autonomia do teletrabalhador na execução do trabalho, “se tem bastante autonomia e poder de decisão, pouca autonomia ou nenhuma autonomia; se tem algum poder de decisão sobre o trabalho que realiza ou apenas cumpre os *scripts* estabelecidos pela empresa” (*idem*, p. 184). No entender de Bridi, a análise desses critérios gerais é imprescindível para a investigação da manifestação prática do fenômeno, sendo na investigação empírica que o conceito ganha concretude. Assim, a precisão conceitual é fundamental, inclusive, para que se possa quantificar quem são esses trabalhadores, quantos são, em que condições tem se dado o labor.

Gilberto Stürmer e Denise Fincato acrescentam a presença obrigatória e inafastável da tecnologia de informação e comunicação (TIC) para a definição do que seja o teletrabalho, “quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como

o próprio espaço (virtual) de trabalho” (2020, p. 344). Para os autores, o teletrabalho é modalidade inequivocadamente flexibilizatória, eis que flexibiliza o tempo – possibilitando a execução do trabalho em horários aleatórios e intercalados – e o espaço do trabalho – por vezes, os equipamentos telemáticos, para além de instrumentos, são o próprio ambiente de trabalho.

Enfatizam ainda que o teletrabalho é espécie do gênero trabalho à distância, assim como também o é o trabalho em *home office* – conceito, para eles, também equivalente ao de trabalho em domicílio. Daí por que falar-se em uma figura *sui generis*. São, portanto, denominações que não se confundem, mas que, quando sobrepostas, podem dar ensejo, por exemplo, à modalidade de teletrabalho em domicílio, casos em que o trabalho ocorre na residência do trabalhador e se desenvolve com a utilização das TICs. Assim, para além do desempenho das atividades fora do estabelecimento empresarial enquanto espaço físico, o que caracteriza o elemento geográfico ou topográfico, o elemento organizacional e o tecnológico são inafastáveis, para Stürmer e Fincato, à caracterização do teletrabalho.

Especificamente quanto ao local de prestação do serviço, Stürmer e Fincato sustentam que o teletrabalho pode ser realizado no próprio domicílio do trabalhador, hipótese em que assume a nomenclatura de *home office*; em centros satélites, que, a despeito de pertencerem a uma única empresa, são locais em que não há uma estrutura organizacional típica, como a presença de hierarquia e chefias, sendo separados de sua sede central, embora com ela em permanente comunicação telemática; em telecentros, quando a estrutura em que se dá a prestação de serviços é compartilhada por diferentes empresas e devidamente preparada para o exercício do teletrabalho; em *telecottages*, cuja característica específica é a sua localização de difícil acesso, a exemplo de zonas rurais; por fim, quando não há determinação do local em que haverá a prestação do serviço, se está diante do teletrabalho móvel ou nômade (*mobile teleworking*). Fincato e Bublitz (2014, p. 116), por sua vez, ressaltam que:

Por ser o teletrabalho uma modalidade flexível, poderá haver a simultaneidade de espaços de trabalho, sendo possível que o teletrabalhador intercale suas atividades entre o seu domicílio e o telecentro, a empresa ou ainda, entre a empresa e qualquer lugar em que haja a possibilidade da execução da atividade utilizando-se dos meios telemáticos.

Em suas produções, os autores acrescentam três modalidades de teletrabalho a depender do grau de conexão entre o teletrabalhador e o empregador, a saber: *offline*, *oneway line* e *online*. Na primeira, também chamado “teletrabalho desconectado” ou *unplugged*, a tecnologia

é incorporada tão somente para o trato dos dados e informações, motivo pelo qual, para muitos, não se está propriamente diante do teletrabalho, mas, sim, do trabalho em domicílio. Nesta categoria, “o computador, se existir, não é utilizado como forma de comunicação, mas como mera ferramenta de trabalho e processamento de informação” (FINCATO; BUBLITZ, 2014, p. 114). Na segunda modalidade, a comunicação entre o prestador de serviços e seu tomador é unilateral, não havendo interatividade simultânea ou sincronia entre eles. Por fim, na última, modalidade de teletrabalho por excelência, “a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea” (*idem, ibidem*, p. 348).

Os elementos geográfico, organizacional e tecnológico também estão incorporados na definição apontada por Luciano Martinez (2020), que, entendendo o teletrabalho a partir da organização laboral por meio da qual, embora fisicamente ausente do estabelecimento empresarial, encontra-se o trabalhador virtualmente presente através dos meios telemáticos, traça características essenciais à modalidade: a prestação laboral à distância e a substituição da fiscalização física pela informatizada. Alice Monteiro de Barros (2016) também traça interessante distinção analítica, entendendo que o teletrabalho resta configurado quando, à distância, o trabalhador, na execução de suas tarefas, se utiliza de um terminal que o mantém conectado à empresa.

A par das nuances trazidas pela Lei 13.467/2017, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1068) acrescenta ao tradicional trabalho no domicílio¹ – “há tempos existente na vida social, sendo comum a certos segmentos profissionais, como as costureiras, as cerzideiras, os trabalhadores no setor de calçados, as doceiras” – a presença dos meios informatizados e de comunicação para conceituar o que ele chama de novo trabalho em domicílio, também chamado de *home office*. Já o teletrabalho, “pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.)”.

O teletrabalho, tal como conceituado pela CLT, se distingue pela presença de dois elementos: é desempenhado fora das dependências do empregador, ou seja, não se limita ao

¹ Sobre o clássico trabalho a domicílio, Evaristo de Moraes Filho bem o define “como sendo o que realiza o operário, habitual ou profissionalmente, em sua própria habitação ou local por ele escolhido, longe da vigilância direta do empregador, ou em oficina de família, com auxílio dos parentes aí residentes ou algum trabalhador externo, sempre que o faça por conta e sob a direção de um patrão” (1994, p. 74).

labor prestado na residência do trabalhador, e pressupõe a utilização das TICs. Quanto aos desdobramentos de tal previsibilidade legislativa, Pacheco e Deste (2021) observam certa nebulosidade na diferenciação do teletrabalho de outras modalidades de trabalho à distância.

Em estudos recentes elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), foram encontradas mais de 50 definições diferentes dos termos teletrabalho, trabalho remoto e congêneres. Essas designações variam ligeiramente entre os países e, por vezes, se sobrepõem, sendo também utilizadas indistintamente (EUROFOUND; OIT, 2017). Buscando fornecer conceitos capazes de compreender a real dimensão do fenômeno, a Organização publicou nota técnica com possíveis definições para os termos trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em domicílio e trabalho baseado no domicílio (OIT, 2020). Para tanto, utilizou essencialmente três critérios de análise: a localização física em que o trabalho efetivamente se realiza, a presença ou não de tecnologia de informação e comunicação e a frequência com que o trabalhador realiza esse tipo de trabalho.

Assim, o trabalho remoto (“*remote work*” ou “*trabajo a distancia*”) pode ser definido como aquele trabalho desenvolvido total ou parcialmente em local alternativo ao local padrão², independentemente da utilização de tecnologia. O teletrabalho (“*telework*” ou “*teletrabajo*”), enquanto subcategoria do termo anterior, seria aquele desenvolvido total ou parcialmente no local alternativo, ou seja, pode ser realizado em diferentes locais, fora do local de trabalho padrão, mas com a utilização obrigatória das TICs, como computadores, *tablets* e telefones, seja para a comunicação ou empregadas na própria execução de tarefas. O trabalho em domicílio (“*work at home*” ou “*trabajo a domicilio*”), por sua vez, seria aquele que se desenvolve total ou parcialmente na própria residência do trabalhador, a despeito do local padrão e da utilização de tecnologia. Assim, a categoria é independente do local de trabalho padrão, mas pode coincidir com ela quando o domicílio do trabalhador é, ao mesmo tempo, a sede da unidade econômica e o local de realização das tarefas. Por fim, o trabalho baseado em domicílio (“*home-based work*” ou “*trabajo basado en el domicilio*”), espécie do trabalho em domicílio, seria aquele em que a residência do trabalhador é o local principal em que a atividade

² O espaço de trabalho padrão pode ser entendido como o local em que o trabalho seria tipicamente conduzido, levando em consideração a profissão e o status do emprego. O local padrão não implica, necessariamente, que todo ou a maior parte do trabalho deva ser desempenhado em um único lugar, diferindo, assim, do conceito de local principal de trabalho (OIT, 2020, p. 3).

se desenvolve, também independentemente da utilização de tecnologia informação e comunicação e de a própria casa poder ser considerada o local de trabalho padrão.

Segundo a Organização, tais conceitos estão inter-relacionados, apresentando certo grau de sobreposição – residindo aí parte das controvérsias que se constroem em torno do tema. Com isso, combinando as quatro definições, pode-se falar, por exemplo, no chamado trabalho remoto em domicílio (“*remote work from home*” ou “*trabajo a distancia desde el domicilio*”), hipótese em que o local alternativo em que o trabalho é conduzido é a própria residência do empregado. Fala-se, ainda, no teletrabalho em domicílio (“*telework from home*” ou “*teletrabajo desde el domicilio*”), que difere do anterior pela necessária utilização de dispositivos eletrônicos para a prestação do serviço, e no teletrabalho baseado no domicílio (“*home-based teleworker*” ou “*teletrabajo basado en el domicilio*”), quando o domicílio do trabalhador é o principal local de teletrabalho (ver TABELA 1).

TABELA 1 – Definição dos conceitos de trabalho remoto, teletrabalho, trabalho em domicílio e trabalho baseado no domicílio segundo a OIT

Termo	Lugar de trabalho	Utilização de tecnologia	Frequência
Trabalho remoto (trabalho à distância)	Trabalho é desenvolvido em qualquer lugar alternativo ao local padrão/predeterminado	Independente	Desenvolvido total ou parcialmente no local alternativo, desde que fora do lugar padrão
Teletrabalho	Trabalho é desenvolvido em qualquer lugar alternativo ao local padrão/predeterminado	Utilização de tecnologia de informação e comunicação	Desenvolvido total ou parcialmente no local alternativo, desde que fora do lugar padrão
Trabalho em domicílio (<i>work at home</i> ou <i>home office</i>)	Localização física em que o trabalho se realiza efetivamente é no domicílio do trabalhador	Independente	Desenvolvido total ou parcialmente na residência do trabalhador. Independente do lugar padrão/predeterminado

Home-based work (baseado em domicílio)	Localização física em que o trabalho se realiza efetivamente é no domicílio do trabalhador	Independente	Domicílio do trabalhador é o principal local de trabalho
Trabalho remoto em domicílio	O domicílio do trabalhador é o local alternativo em que o trabalho é desenvolvido	Independente	Desenvolvido total ou parcialmente na residência do trabalhador
Teletrabalho em domicílio	O domicílio do trabalhador é o local alternativo em que o teletrabalho é desenvolvido	Utilização de tecnologia de informação e comunicação	Desenvolvido total ou parcialmente na residência do trabalhador
Teletrabalho baseado em domicílio	O domicílio do trabalhador é o local alternativo em que o teletrabalho é desenvolvido	Utilização de tecnologia de informação e comunicação	Domicílio do trabalhador é o principal local de teletrabalho

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados divulgados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020)

Longe de esgotar o debate, a par das diferenças formais e técnicas, destaca-se que os conceitos estão ainda em disputa. A doutrina não encerra uma posição homogênea e unânime firmada sobre as definições, apresentando, por vezes, conceitos ora contraditórios, ora incapazes de abarcar e explicar a integralidade do fenômeno, sobretudo em sua manifestação prática – também reflexo, como se verá, da atual regulamentação deficitária conferida ao tema pela legislação pátria.

Apesar de superada a ausência de definição do teletrabalho por parte da CLT, que trouxe o conceito em seu art. 75-B, por certo que seu desenho está em contínua construção, igualmente certo que as nomenclaturas, no Direito do Trabalho, encontram-se, por vezes, em posição secundária frente à realidade fática que se apresenta. Nesse passo, procurou-se destacar e apresentar brevemente as principais noções e distinções analíticas dos termos, no intuito de

compreender a pluralidade dos valores em jogo, contribuindo para o exame das concepções jurídico-políticas em disputa.

1.2. As normas do trabalho remoto e teletrabalho na legislação trabalhista brasileira

Em solo de análise histórica, a adoção do trabalho remoto, à margem de intervenção legislativa, criava um cenário de insegurança jurídica aos empregados e empregadores. A realidade fática e o cotidiano empresarial há muito apontavam a existência da telepresencialidade laboral e, por conseguinte, a necessidade premente de regulamentação. Assim, o descompasso entre as alterações normativas e a realidade indicavam a necessidade de regras que conferissem contornos mais claros aos institutos.

Nesse passo, o art. 6º da CLT³, em sua redação originária, dispunha tão somente no sentido de não haver distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele levado a cabo no domicílio do empregado. Já o trabalho a distância somente foi efetivamente previsto pela legislação brasileira com a edição da Lei n. 12.551/2011, que apenas tangenciou o tema ao alterar o art. 6º da CLT⁴, igualando o labor a distância e o executado na residência do empregador ao trabalho presencial. A alteração normativa de 2011 atualizou o texto legal para reconhecer as novas modalidades de trabalho fora do espaço físico do empregador e do domicílio do empregado. Com um novo e importante parágrafo, o dispositivo atribuiu aos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão eficácia idêntica aos pessoais e diretos.

Tal previsão teve implicações diretas na identificação do elemento subordinativo, superando-se, enfim, como observa Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017), a controvérsia sobre a existência ou não da relação de emprego no regime de teletrabalho. Afirma Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1069) que:

³ “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que este caracterizada a relação de emprego” (Redação Original).

⁴ “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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) 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 (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)”.

O novo preceito incorporou, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.⁵

Esclarecem Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado que, em que pese a existência de corrente interpretativa que advogava pela inexistência de subordinação jurídica na espécie, os pressupostos da relação de emprego sempre foram passíveis de aferição no plano concreto, muito antes das modificações implementadas pela referida lei.

Em sentido convergente, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 211) sustenta que:

O vínculo de subordinação consiste na inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial e na observância a ordens preventivas e sucessivas. Ainda que operando externamente e com seus próprios meios e instrumentos de trabalho, o trabalhador torna-se elemento integrativo.

Sobre o tema, Fábio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste (2021) apontam para uma dupla finalidade do novo dispositivo: buscava, antes de tudo, igualar a subordinação telemática à direta (clássica), com o fito de compatibilizar o texto legal às novas modalidades de subordinação, bem como, em segundo plano, prever a possibilidade de percepção de horas extraordinárias para aqueles trabalhadores externos submetidos à fiscalização de jornada.

Nos anos que se seguiram, a igualização legal-formal insuficiente, que permanecia reclamando melhores definições legais, acabava por transferir aos regulamentos empresariais e às normas coletivas a tarefa de suprir tais lacunas legais (STÜRMER; FINCATO, 2020). Nesse sentido, adverte Fincato (2016, p. 380) que “a experiência brasileira com o artigo 6º da CLT beira o instituto das normas abertas, em que leis genéricas e permeáveis são lançadas para preenchimento conforme o caso concreto”. Acresce que, especificamente quanto ao regime de teletrabalho, a modificação introduzida pelo referido dispositivo respondeu deficitariamente

⁵ O autor destaca três dimensões principais com relação ao fenômeno da subordinação: a clássica, a objetiva e a estrutural. A “clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador”. Na objetiva, há a integração e harmonização do obreiro e seu trabalho nos fins e objetivos empresariais. A estrutural, sustenta o jurista, “se expressa ‘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’” (DELGADO, 2019, p. 352-353). Tais dimensões não se excluem, coexistindo em harmonia.

aos anseios normativos da época, limitando-se a ratificar os entendimentos jurisprudenciais que se restringiam, equivocadamente, a equiparar o teletrabalho ao labor presencial.

Também a Súmula n. 428 do TST, revisada no ano de 2012, repercutindo tais debates, passou a dispor no sentido de que “o mero uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso” e, subsidiariamente, em seu item II, que “considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso”.

Foi, contudo, a partir da Lei n. 13.467/2017, a chamada “reforma trabalhista”⁶, de 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, que o teletrabalho foi normatizado, incluindo-se à Consolidação das Leis do Trabalho um capítulo próprio versando sobre tal fenômeno, composto pelos artigos 75-A a 75-E, além da introdução do inciso III ao artigo 62, bem como do inciso VIII ao artigo 611-A.

Ressalta-se, todavia, que, a despeito de uma regulamentação mais minuciosa conferida ao teletrabalho pela Reforma Trabalhista de 2017, o arcabouço regulatório ainda insuficiente acaba por transferir à negociação coletiva a tarefa de conferir contornos mais claros e seguros sobre o tema, permanecendo uma série de controvérsias e omissões, que serão melhor exploradas no decorrer deste trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho passou a reconhecer explicitamente a existência do teletrabalho enquanto forma de relação de emprego, determinando, em seu art. 75-A⁷, a legislação específica a ser aplicada no particular. Além disso, o define, em seu art. 75-B, como

⁶ Sobre os anseios que orientaram a implementação da “reforma”, argumentava-se que o caráter demasiado protetivo da legislação era uma barreira ao desenvolvimento da economia nacional e que era necessário um projeto de modernização das relações de trabalho. Assim, as normas laborais deveriam adequar-se à evolução tecnológica, o que passaria impreterivelmente por autorizar a flexibilização, permitindo maior lucratividade e competitividade às empresas. Em que pese os objetivos declarados e encabeçados quando de sua promulgação, Valdete Souto e Jorge Souto Maior, condensando posicionamentos contrários à reforma, sustentam que “seu objetivo não é outro senão fragilizar a classe trabalhadora, retirar direitos trabalhistas e impedir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho” (2017, p. 19).

⁷ O dispositivo “tem relevância porquanto atrelado à segurança jurídica, ao definir que a matéria está sendo objeto de disciplina própria. Esta previsibilidade legislativa proporciona, sem dúvida, segurança jurídica aos empregadores, aos empregados e aos demais operadores do Direito” (PACHECO, DESTA, 2021, p. 27).

“a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo⁸”, acrescentando, em seu parágrafo único⁹, que o mero comparecimento à sede do empregador para atividades específicas não descaracteriza o regime.

O teletrabalho, tal como conceituado pela CLT, apresenta, nesse ponto, dois principais desdobramentos: o local de prestação dos serviços e a possibilidade de comparecimentos às dependências do empregador, sem que isso implique na descaracterização imediata do regime. Trata-se, no entendimento de Mauricio Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017), de matéria fático-probatória, sendo possível a descaracterização do regime quando excessivos ou preponderantes os comparecimentos.

Ainda no tocante aos comparecimentos às dependências da empregadora e os desdobramentos de tal permissivo legal, Pacheco e Deste observam uma série de possíveis indagações e lacunas: se o comparecimento depende de autorização ou convocação prévia por parte da empresa; se há prazo mínimo entre a convocação e o dia do comparecimento e se tal convocação depende da observância de certas formalidades, inclusive como meio de prova em eventuais demandas judiciais; quem arcará com os custos do deslocamento, e, sendo responsabilidade do empregador, se tal valor deverá ser ressarcido posteriormente ou sempre adiantado. A resposta para esses questionamentos, longe de serem encontradas pela simples leitura do dispositivo legal, demandam o exame das normas coletivas e regulamentos empresariais.

⁸⁸ Sobre os trabalhadores externos, isto é, aqueles que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, a exemplo dos vendedores viajantes, Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1066) esclarece que “a maneira como desempenham suas funções contratuais, efetivamente longe das vistas do empregador e de suas chefias, com singular liberdade de tempo, de horário de prestação de serviços, sem frequência significativa aos estabelecimentos físicos da empresa e laborando no plano geográfico realmente externo, tudo conduz à regra celetista de considerar tais profissionais insuscetíveis de controle real e minucioso de seu cotidiano contratual. Por essa razão de caráter fático, razão essencialmente objetiva, é que não se enquadram no requisito imprescindível para a fixação e mensuração da jornada — o controle dos efetivos horários de trabalho pelo empregador”, conforme previsão enquadrada no tipo jurídico excetivo do art. 62, I, da CLT. O trabalho externo caracteriza-se, portanto, por ser realizado fora das dependências do empregador, sem o seu controle e fiscalização, porém, como regra, sem um local fixo e definido para a prestação de suas atividades.

⁹ “Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Quanto ao ajuste necessário para constituir o regime de trabalho, esclarece a regra prevista no *caput* do art. 75-C¹⁰ que “a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. Para Luciano Martinez (2020), não obstante exija a norma previsão expressa para a validade da modalidade, não se pode dizer que a norma previu que o ajuste será necessariamente escrito. Adverte, contudo, que as regras insculpidas nos parágrafos 1º e 2º apontam no sentido de se evitar não apenas a forma tácita de pactuação, como também a verbal.

Noutro giro, Fábio Pacheco e Janete Deste (2021) sustentam que a prestação do labor na modalidade exige não apenas a previsão contratual expressa - no contrato de trabalho originário ou em aditivo contratual -, como também a forma escrita, especificando-se, detalhadamente, as atividades que serão exercidas pelo empregado.

A adoção do regime no curso da relação de trabalho, a teor do disposto no §1º, decorrerá de mútuo acordo entre as partes, que deverá ser registrado em aditivo contratual. Já a reversão ao regime presencial poderá ocorrer por iniciativa do empregador, assegurando, no caso, um prazo mínimo de 15 dias para a organização e transição do trabalhador, restando, todavia, a lei omissa no caso de descumprimento da regra. A partir dessa previsão, esclarecem Stürmer e Fincato que a adoção do teletrabalho não gera direito adquirido ao trabalhador, sendo “reversível nos limites da necessidade e do interesse empresarial” (2020, p. 350) e inserindo-se no escopo do poder diretivo do empregador.

Nesse ponto, visualizam os autores possível ponto de tensão, no caso concreto, com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva em situações em que a reversão para o regime presencial pode revelar uma circunstância prejudicial ao trabalhador. De toda sorte, concluem que “a hermenêutica retro mencionada, de imperativa proteção, no tocante a empregados que se enquadrem no perfil do artigo 444 § único da CLT (os chamados hipersuficientes), será

¹⁰ “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.”

fragilizada em razão da emancipação que se lhes atribui na Reforma Trabalhista” (*idem, ibidem*, p. 350).

Ainda sobre a possibilidade de alteração do regime presencial para o teletrabalho, Cassar e Borges (2017, p. 36) entendem que tal modificação contratual, ao retirar o controle de jornada daqueles originalmente contratados para laborar presencialmente, representaria uma exceção ao referido princípio:

O legislador partiu da premissa de que o empregado livremente pode abrir mão do Capítulo ‘Da Duração do Trabalho’, renunciando às horas extras, à hora noturna, ao adicional noturno e aos intervalos intra e entre jornadas, mesmo que controlado e fiscalizado.

Assim, em síntese, a norma dispõe acerca de três situações distintas: *i.* quando o empregado é contratado originalmente para laborar na modalidade de teletrabalho; *ii.* hipótese em que o empregado é originalmente contratado para trabalhar presencialmente, mas que, no curso da relação de trabalho, passa a teletrabalhar; *iii.* quando o empregado, atuando em regime de teletrabalho, volta a laborar presencialmente. Exige-se, em todos os casos, como visto, a previsão expressa no contrato de trabalho, dispensando-se, contudo, prazo mínimo de transição na segunda hipótese. Isso porque “o legislador reformista partiu do pressuposto de que o teletrabalho é muito mais benéfico aos empregados” (PACHECO; DESTRE, 2021, p. 39).

Relativamente à responsabilidade pelo custeio e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas usualmente arcadas pelo empregado – que representam acréscimos nos encargos domésticos, como internet, telefonia e energia elétrica, temas caros e objetos de amplas disputas na arena jurídica –, estabelece a lei que tal previsão será objeto de contrato escrito entre as partes (art. 75-D, *caput*, CLT¹¹), abrindo margem à ampla transferência do ônus da atividade ao empregado. O parágrafo único do referido dispositivo esclarece, na sequência, que essas utilidades não constituem verbas de natureza salarial e não integram a remuneração do trabalhador para nenhum fim¹².

¹¹ “Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.”

¹² Não obstante a regra contida no § único esteja em conformidade com o estabelecido no art. 458, §2º, I, da CLT, não se deve olvidar a possibilidade de que, no plano concreto, o fornecimento dos equipamentos venha a integrar a remuneração do trabalhador. A título exemplificativo, Pacheco e Deste (2021) trazem a situação na qual o

A regra é imprecisa e objetiva, para muitos, transferir ao empregado os custos do empreendimento. Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) entendem que, sendo os ônus e encargos relativos ao contrato e à prestação de serviços responsabilidade do empregador, este é quem deve assumir os riscos da atividade econômica, e por conseguinte, os custos inerentes ao teletrabalho, em interpretação conjunta da regra do art. 75-D e art. 2º, *caput*. No mesmo sentido, o entendimento de Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior (2017, p. 61-62):

A aplicação desse dispositivo, de forma comprometida com o princípio da proteção, a fim de torná-lo norma jurídica trabalhista, e com atenção a todo o sistema jurídico, determina necessariamente que essa responsabilidade seja do empregador. É o que se extrai dos termos do artigo 2º da CLT, quando define empregador como sendo quem assume o risco do negócio.

Ainda, na hipótese em que a mudança do regime presencial para o teletrabalho importe em assunção de custos e despesas pelo empregado, a validade da alteração esbarra no óbice do art. 468, *caput*, da CLT, em face de uma alteração menos vantajosa do contrato ou que implique, direta ou indiretamente, em prejuízos ao trabalhador.

Ponto sensível ao debate, esclarece o art. 75-E da CLT que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e acrescenta, em seu parágrafo único, que “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador” (BRASIL, 2021c).

Com efeito, a responsabilidade decorre da própria tutela jurídica do meio ambiente de trabalho, enquanto princípio constitucional positivado no art. 7º, XXII, de tal forma que a adoção do regime de teletrabalho não torna o empregador isento do seu dever de instrução e fiscalização do meio ambiente laboral, tampouco o teletrabalhador de sua responsabilidade em observar as orientações relativas à segurança e medicina do trabalho.

Da regra contida no referido dispositivo é possível extrair duas conclusões principais: “a primeira é a confirmação de que o trabalho remoto poderá acarretar doenças e, inclusive,

teletrabalhador, ao atingir determinada meta, percebe parte das comissões na forma de incrementos tecnológicos. Na hipótese, desponta a natureza salarial da utilidade.

acidentes de trabalho. (...) A segunda é de que o empregador deve envidar grandes esforços para impedir tais doenças e acidentes” (PACHECO; DESTE 2021, p. 59).

Destaca-se, todavia, novamente, as fragilidades e insuficiências do comando legal. Soares (2021), ao analisar as disputas jurídicas relativas ao trabalho remoto, aponta uma série de incertezas que surgem da norma, sobretudo em cotejo com outros dispositivos: a relação entre saúde e segurança no trabalho e a previsão do art. 62, III, da CLT; quais são, de fato, os direitos e obrigações que trazem o Art. 75-E, *caput*, da CLT; como garantir efetivamente a fiscalização do trabalho remoto e o cumprimento das normas com o fito de evitar doenças e acidentes de trabalho, especialmente aquele realizado na residência do empregado, à vista do direito fundamental à inviolabilidade do lar (art. 5º, XI, da CRFB).

Para além das previsões no novel capítulo II-A, a “reforma” cuidou de inserir os teletrabalhadores no rol do art. 62 da CLT, e os excluiu do controle de jornada de trabalho e do direito às horas extraordinárias, de modo que não se aplicam a eles as regras concernentes à duração do trabalho, previstas no capítulo II da consolidação. Tal disposição, extremamente controversa na doutrina, desafia os baldrames do art. 7º da Constituição, gerando uma série de questionamentos, como o direito à jornada máxima de trabalho (art. 7º, XIII da CF), ao adicional por horas extras (art. 7º, XVI da CF) e à desconexão.

Ao lado dos teletrabalhadores, também não estão abrangidos pelo regime previsto no capítulo da duração do trabalho os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho¹³ e os exercentes de cargos de confiança, desde que a gratificação de função, se houver, não seja inferior a 40% do salário do cargo efetivo.

Embora a CLT insira os teletrabalhadores indistintamente nesse rol, sem qualquer condicionante ou elemento objetivo que os discrimine, diferentemente do que faz com os demais incisos, não é possível dizer que toda prestação laboral em regime de teletrabalho é incompatível com o controle de jornada. Daí por que a perda do direito às horas extraordinárias,

¹³ Acerca da categoria dos trabalhadores externos, integrada “desde os manobristas e jardineiros até os entregadores, técnicos de manutenção, propagandistas, vendedores e um sem-número de atividades em domicílio e junto ao local de atividade dos clientes”, Homero (2019, p. 61) explica que, para os fins do art. 62, a atividade deve ser efetivamente exercida fora do alcance ou do controle do empregador, auferindo-se se “o empregado está sujeito a quantias mínimas de visitas ou de produção diária, se deve apresentar relatórios, se percorre roteiros previamente definidos, se cumpre uma carga de ordens de serviço, e assim por diante”.

aos intervalos intra e interjornadas, ao adicional noturno e consectários deve ser restrita às hipóteses em que efetivamente o trabalho é incompatível com tal controle. Nesse passo, Homero Batista (2019, p. 74) explica que o “mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo”.

Aliás, especificamente quanto ao inciso I, que mais se aproxima do teletrabalho, a jurisprudência majoritária entende indispensável a total inviabilidade de controle de jornada, de modo que efetivamente a atividade externa não seja submetida a qualquer tipo de controle e fiscalização de horários. Com efeito, esse raciocínio, em interpretação conjunta com os artigos 4^o¹⁴ e 6^o da CLT, deve ser transportado ao entendimento conferido ao inciso III, submetendo-se o teletrabalhador às regras da duração do trabalho caso haja efetivamente a possibilidade de controle de sua jornada ou horário, sob pena de subversão da ordem jurídica.

Nesse sentido é a conclusão de Homero Batista (2019, p. 74):

Na verdade, se fôssemos aplicar o art. 6^o em todo seu alcance, o art. 62, III, e os arts. 75-A a 75-E ficariam em xeque. Como se deve promover interpretação que, dentre várias existentes, seja aquela que mais realce a eficácia da norma, entendemos que a única forma de salvação da reforma 2017, neste particular, é considerar que o teletrabalho somente retira o direito às horas extras quando for incompatível com o controle de jornada – inacessível, inatingível, inexecutável. Não serve como justificativa para cassar as horas extras do empregado o simples desinteresse do empregador, os custos dos aplicativos e programas específicos para a mensuração ou a necessidade de prestação de contas. Interpretação extensiva do art. 62, III, deságua na inconstitucionalidade pela colisão com o art. 7^o, XIII, na ilegalidade pela colisão com o art. 6^o e, ainda, no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurada, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada.

A descentralização do trabalho, a falsa noção de autonomia e a aparência de liberdade para decidir onde, quando e quanto tempo trabalhar é substituída pela pragmática das metas e das competências. A sociedade do desempenho importa em uma realidade de labor sem limite para jornada diária, em que as fronteiras entre o trabalho e o não trabalho se confundem e o labor invade a vida privada. Souto Maior, ao discorrer sobre o direito ao não trabalho, entende equivocada imaginar que o direito do trabalho, tal como previsto na CLT, porque criado com

¹⁴ “Art. 4^o - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”

base na tônica fordista, não se amolda às novas formas de organização do labor. Conclui o autor (2003, p. 13) que:

Uma vez configurada a relação de emprego, o efeito concreto a se produzir, sob o prisma do direito ao não-trabalho, é o da declaração do direito à limitação da jornada de trabalho também nestes serviços, tornando efetivo tal direito com a fixação do pressuposto de que cabe ao empregador estabelecer o limite da jornada a ser cumprida. Não se pode barrar a idéia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito.

Guilherme Guimarães Feliciano (2020), ao aduzir a inconstitucionalidade do referido dispositivo, observa que o real alcance e sentido do direito constitucional à desconexão laboral – ou o direito a não trabalhar -, para além dos limites do direito fundamental à limitação do trabalho, positivado no art. 7º, XIII, da CRFB, reclama uma leitura conjunta com outros direitos fundamentais, como o direito à saúde e à segurança, direito ao lazer e à privacidade, direito a uma sadia qualidade de vida no meio ambiente laboral.

Acerca do direito à desconexão, importa trazer as razões que levam à necessária limitação da jornada de trabalho. Süsskind (2001, p. 216) traça três aspectos a serem considerados para tanto:

a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga; b) de caráter social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, propiciar-lhe a aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família; c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa.

Assim, não se deve perder de vista os impactos da telepresencialidade laboral no convívio familiar e na saúde dos trabalhadores, sobretudo quando forçados a mudar para o trabalho remoto de forma abrupta, em resposta à pandemia da Covid-19. A flexibilidade de horário se transmuda na possibilidade constante de conexão e a autonomia da gestão do tempo e espaço é suplantada pelas jornadas extenuantes. Aliás, diversos estudos comprovam o aumento do labor entre os trabalhadores remotos (EUROFOUND; OIT, 2017) e apontam para os efeitos danosos em sua saúde mental, especialmente em decorrência de fatores estressantes na rotina de trabalho, como a pressão para atender aos padrões de desempenho, tarefas rotineiras e entediadas e cargas de trabalho incontroláveis (ORACLE; WORKPLACE INTELLIGENCE, 2020).

Fato é que, sob a aparente dificuldade de o empregador manter a fiscalização e o controle de jornada, à vista de uma suposta ampla liberdade que o trabalhador remoto ostenta, o permissivo legal do art. 62 transfere ao trabalhador o ônus dessa dificuldade. De todo modo, a realidade vivenciada, diante das novas tecnologias que permitem, inclusive, que se exerça o trabalho à distância, mostra ser plenamente possível que o controle se faça pelo mesmo modo. Em outros termos, “basta que o empregador queira controlar, à distância, o trabalho do empregado, que terá como fazê-lo” (MAIOR, 2003).

Ressaltando a possibilidade concreta de se aferir a jornada obreira, os *softwares* de monitoramento, a exemplo dos *Employee Monitoring Softwares*, são uma realidade corrente, sobretudo no trabalho em *home office*. Rodrigo Trindade (2020) conclui pela ampla possibilidade de os empregadores, mediante o uso de tais programas, intensificarem todo o controle próprio do trabalho subordinado, sem abrir mão do controle de frequência e produtividade. Alerta o autor para dois problemas da utilização dessas novas tecnologias, que importam, em última instância, no aumento do controle individual do trabalho:

Primeiramente, a pretensão de produção de um “controle total”, estabelecendo normalizações que impeçam qualquer tipo de desvio produtivo – tudo sob pena de produção de alertas e punições. Em abandono à concepção moderna de responsabilidade compartilhada, democratização e colaboração, retomam-se os antigos conceitos de trabalho sob permanente vigilância e penalizações. Segundo, temos a invasão do “olho do Grande Irmão” para ambiente que deveria ser privado, a residência do empregado. Privacidade e resguardo da intimidade são conceitos que não se anulam nem no trabalho “internalizado”, nem no *home office*.

Sobre o tema, em recente estudo elaborado com o intuito de fornecer recomendação para o desenvolvimento e implementação de arranjos e diretrizes para o teletrabalho eficaz, a Organização Internacional do Trabalho (2020), atenta à existência de um número crescente de ferramentas para rastrear e monitorar a atividade do trabalhador fora do contexto tradicional do local de trabalho, desaconselha veementemente o uso de ferramentas intrusivas por natureza, a exemplo daquelas que rastreiam o toque de teclas, o movimento do mouse ou a própria localização física do trabalhador.

De toda sorte, havendo meios acessíveis de controle de jornada – o simples *login* e *logout* no sistema, controle por unidade de produção, equipamentos informatizados ou a própria fiscalização direta – a presunção do inciso III do artigo 62 da CLT

deverá ser elidida, submetendo-se os trabalhadores às regras sobre duração do trabalho e assegurando-se o pagamento das horas extraordinárias devidas.

Procurou-se, na presente seção, analisar o regulamento do trabalho remoto e congêneres na legislação brasileira. Nesse passo, os esforços se voltam, primordialmente, à compreensão do que informam os comandos legais e à apreensão de possíveis interpretações a serem dadas às normas que versam sobre os institutos no bojo das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 na CLT.

Embora destinatário de específica regulamentação, a insuficiência das normas salta aos olhos e o instituto segue reclamando melhores definições legais. Os questionamentos, as lacunas e possíveis pontos de inconstitucionalidade são levantados pelos autores aqui referenciados. As regras fabricadas ao arrepio dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho ampliam um cenário de insegurança jurídica – que já é próprio de um regime laboral que redesenha as categorias de tempo e espaço do trabalho –, em que as omissões legais e as zonas de desproteção vêm alimentando a produção de projetos de lei com vistas a regulamentar minuciosamente o trabalho remoto (SOARES, 2021) e acabam por transferir à negociação coletiva a tarefa de conferir contornos mais claros e seguros sobre o tema.

2. TRABALHO REMOTO EM TEMPOS DE COVID-19

O segundo capítulo é voltado essencialmente à compreensão das mudanças promovidas no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil em virtude da adoção de medidas de distanciamento social e do regime de trabalho remoto e congêneres durante a crise sanitária. Para tal, na primeira seção, busca-se traçar um panorama geral da pandemia da Covid-19 no Brasil, concentrando-se na produção legislativa trabalhista de emergência. Na segunda seção, a análise se debruça no estudo dos dispositivos das medidas legislativas que apresentam maior relevância ao estudo que aqui se faz, isto é, aqueles que apresentam disposições específicas referentes à adoção do trabalho remoto, teletrabalho e *home office* editadas no contexto da pandemia, nomeadamente as Medidas Provisórias n. 927/2020 e 1046/2021 e a Lei n. 14.151/2021, com o fito de compreender os sentidos e alcance de suas regras. Paralelamente, investiga-se a produção doutrinária e documental que versa sobre a adoção desses institutos em meio às medidas para enfrentamento da crise, questionando-se quais são as interpretações acerca da legislação trabalhista de emergência defendidas ou identificadas pelos atores selecionados, em que condições essas mudanças têm ocorrido, qual o perfil do trabalhador remoto no país e os principais impactos e demandas decorrentes de sua aplicação abrupta no contexto pandêmico.

2.1. Direito do trabalho na crise da covid-19: a legislação pandêmica trabalhista

Diante do surto do novo coronavírus (SARS-CoV-2), a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 11 de março de 2020, elevou o status da Covid-19 para pandemia. Em resposta à emergência sanitária, o Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, editou a Lei n. 13.979, dispondo acerca das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, entre elas o isolamento e a quarentena¹⁵. Ato contínuo, decretou a ocorrência do estado de calamidade pública no território nacional, através do Decreto Legislativo n. 6/2020, com previsão de término em 31/12/2020.

¹⁵ “Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se: I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus”.

Em 15/04/2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) referendou a medida cautelar deferida pelo relator, Ministro Marco Aurélio, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6341, a fim de reconhecer a competência concorrente da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios para legislar e adotar medidas sanitárias de combate à pandemia, a teor do disposto no art. 23, II, da Constituição Federal.

Malgrado a ausência de ação nacional articulada e a dificuldade em conjugar esforços na adoção de medidas com o objetivo de conter a crise sanitária e restringir a circulação de pessoas - a corroborar um cenário de insegurança jurídica já patente -, o normativo estadual e municipal, respaldado e legitimado pela decisão, instituiu medidas emergenciais destinadas ao enfrentamento da pandemia, voltadas a garantir o funcionamento de serviços essenciais e a restrição nas atividades, a exemplo da decretação da quarentena, da imposição de restrições na locomoção e o fechamento do comércio e atividades não essenciais.

Ante a adoção de medidas de contenção da pandemia, a consequente paralisação de inúmeros setores da atividade econômica e diante da necessidade de continuação das cadeias produtivas, os desafios impostos e a necessidade de um Direito do Trabalho suficientemente forte para lidar com as reconfigurações das condições de trabalho defrontaram-se com um campo profundamente alterado e desorganizado por processos complexos de reformas, marcado por uma trajetória de retrocessos e desregulamentações (DELGADO; AMORIM, 2020).

Assim, frente a um cenário de intensa produção normativa e insegurança jurídica, atravessado por regras excepcionais e transitórias, o arcabouço normativo que se sucedeu, sob o pretexto de preservação dos postos de trabalho e renda dos trabalhadores, revela o objetivo precípua de salvaguarda da economia, buscando conferir segurança jurídica aos empregadores à custa de intensa flexibilização dos direitos trabalhistas (MAIOR, 2020).

Entre os primeiros atos, a Medida Provisória n. 927, publicada em 22 de março de 2020 e não convertida em lei, dispunha sobre as principais medidas que poderiam ser adotadas pelo empregador para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e renda, trazendo alterações em questões relacionadas ao teletrabalho, à antecipação de férias individuais e concessão de férias coletivas, feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Objeto de intensa disputa, reconheceu, em seu art. 1º, parágrafo único, *in fine*, que o estado de calamidade pública constituía, para fins trabalhistas, a hipótese de força maior, aludida no art. 501 da CLT¹⁶. Como consequência, em havendo a comprovação de que as medidas restritivas afetaram substancialmente a situação econômica e financeira da empresa e acarretaram sua extinção ou o fechamento de seus estabelecimentos, é possível aplicar a força maior enquanto motivo de rescisão do contrato de trabalho, na esteira do que dispõe o art. 502 da CLT¹⁷. Por conseguinte:

Atingido esse dramático estado de estrangulamento financeiro, a ponto de fazer soçobrar o empreendimento empresarial e, por consequência, extinguir contratos de trabalho, exsurge diante dos envolvidos a seguinte diretriz legal: i) de um lado, atendendo ao polo obreiro, o legislador confere à extinção contratual efeitos de dispensa imotivada; ii) por outro, atendendo ao polo patronal, o legislador estabelece redução pela metade da “indenização” resolutive devida (art. 502 da CLT), amortizando, em alguma medida, a dívida. Daí percebe-se que, no Direito do Trabalho, a força maior não desonera o empregador da obrigação de pagar haveres rescisórios; mitiga-a apenas, em uma espécie de distribuição equânime do ônus do acontecimento lesivo, constituindo exemplo de previsão celetista excetiva ao clássico vetor jurídico de que os riscos do empreendimento recaem sobre os ombros do empregador (CLT, art. 2º) (FRANCO FILHO; MARANHÃO, 2020, p. 463).

De constitucionalidade extremamente discutível, permitiu, em seu art. 2º, a celebração de mero acordo individual escrito entre empregado e empregador, “a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos pela Constituição”, sem qualquer garantia de emprego e renda.

Coelho, Gaspar, Miziara e Souza Junior (2020, p. 53-54) advogam pela antijuridicidade de tal prevalência e exemplificam uma série de alterações que, enquadradas e legitimadas pelo dispositivo, implicariam em enormes prejuízos ao trabalhador, como a “ampliação da periodicidade dos pagamentos salariais e da data de vencimento respectivo (CLT, art. 459)”;

¹⁶ “Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. § 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. § 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo”.

¹⁷ “Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade”.

“permissão para descontos rescisórios superiores a uma remuneração (CLT, art. 477, § 5º)”;
“eliminação da hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho (CLT, art. 483)”;
“ordinarização das jornadas de trabalho legalmente reduzidas”; “postergação ou mesmo não registro do contrato de trabalho na CTPS”.

Diante disso, as alterações envolvem, inclusive, direitos de indisponibilidade absoluta, que, por não se encontrarem especificados e esmiuçados na Constituição, são passíveis, a partir do permissivo legal, de ajuste individual. Praticamente ignorando a disparidade e a assimetria intrínsecas ao contrato de trabalho, a regra colide frontalmente com o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, segundo o qual a simples manifestação de vontade das partes não tem o condão de afastar a regência contratual das regras justralhistas (DELGADO, 2019). Rompe, também, com o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, consectário ao anterior, submetendo o trabalhador, que considera os riscos da perda de emprego e depende da renda do trabalho, à imposição de vontade do empregador.

Homero Batista (2020, p. 17), ao defender que o art. 2º não seja interpretado como um salvo-conduto para enfrentamento da crise, enfatiza que:

São poucas as vezes em que o legislador exige que, para cada direito retirado, haja alguma guarnição. Dizer simplesmente que manter o emprego é a maior contrapartida que possa haver é desmerecer décadas de desenvolvimento do direito do trabalho e ignorar que o trabalho é a forma mais eficaz para a afirmação da dignidade do ser humano, sua emancipação e expansão de seus horizontes.

Registre-se que, já no dia seguinte à sua publicação, a medida teve o seu art. 18 revogado pela MP 928/2020, após forte reação dos agentes políticos e sociais. O dispositivo previa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho pelo período de 4 meses para o direcionamento do empregado para qualificação, dispensado acordo ou convenção coletiva e sem qualquer contrapartida obrigatória para tanto.

No plano jurídico, foi suscitada a inconstitucionalidade de diversos dispositivos inseridos na medida. Nas Ações Diretas 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, apensadas por prevenção, após decisão em medida cautelar mantendo integralmente a eficácia do texto normativo, o Tribunal, em divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes, suspendeu a eficácia dos artigos 29 e 31, que previam, respectivamente, a exclusão da contaminação por coronavírus como doença ocupacional, o que acabava por transferir o ônus da comprovação ao

empregado, e a flexibilização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, de modo a restringir a atuação dos auditores fiscais do trabalho a atividades de cunho meramente educativo e orientador, com exceção de algumas poucas irregularidades.

Importa ressaltar que a medida não foi convertida em lei, tendo vigorado no período entre 22/03/2020 e 19/07/2020. Tampouco houve edição de decreto legislativo disciplinando as relações jurídicas dela decorrentes, de modo que os atos praticados durante sua vigência constituem-se atos jurídicos perfeitos e as alterações levadas a cabo são consideradas válidas. Conforme disposto no art. 62, §10º da CRFB, rejeitada a medida, é vedada a sua reedição na mesma sessão legislativa. Dessa forma, o seu texto somente foi reeditado com a edição da Medida Provisória 1.046, em 27 de abril de 2021.

Também no âmbito trabalhista, o Ministério da Economia, através da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho, publicou o Ofício Circular SEI nº 1088/2020/ME, em 27 de março de 2020, com orientações gerais aos empregadores e trabalhadores em razão da pandemia. Tratam-se de exigências em Segurança e Saúde no Trabalho com o objetivo de prevenir e diminuir o contágio da COVID-19 nos ambientes de trabalho.

Na sequência, em 1 de abril de 2020, sobreveio a Medida Provisória n. 936, convertida na Lei n. 14.020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e a adoção de medidas complementares. O referido programa possibilitou a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional de jornada de trabalho (em 25%, 50% ou 70%) e salário por período determinado – ambos passíveis de pactuação por negociação coletiva ou, novamente, mediante acordo individual entre empregado e empregador.

Para tanto, foi criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), custeado com recursos da União nas hipóteses de redução e suspensão acima referidas. O valor do benefício tinha como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito o empregado e cobriria parte da perda de rendimentos durante o período, de modo que não era vinculado ao salário pactuado no contrato de trabalho. O que se percebe é que, “ao se inserir no programa, o trabalhador sofre redução salarial que, a depender do valor de seu salário, pode chegar a 85% na hipótese de suspensão contratual e a até 59% em caso de redução de jornada e salário” (DELGADO; AMORIM, 2020).

Ainda, especificamente para o caso de suspensão do contrato de trabalho, a norma previa, na hipótese em que a empresa auferiu receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) no ano-calendário de 2019, o pagamento de ajuda compensatória mensal pelo empregador, a ser calculado sobre o salário do obreiro. Na prática, “além da acentuada queda na taxa de reposição a partir do salário maior do que R\$ 2.500,00, (...) para trabalhadores em empresas maiores a taxa de reposição será maior” (DIEESE, 2020, p. 6). Logo, a perda de rendimentos será maior para aqueles trabalhadores em empresas menores, que deixam de perceber a referida ajuda obrigatória.

A medida permitia a pactuação por acordo individual àqueles com remuneração igual ou inferior a 3 salários mínimos¹⁸, bem como aos “portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, ou seja, a categoria de empregados hipersuficiente, hipótese aludida no parágrafo único do art. 444 da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017. Desse modo, somente aos empregados enquadrados nessa categoria intermediária seria obrigatória a implementação do programa por acordo ou convenção coletiva.

Assim, com exceção daqueles trabalhadores que recebem um salário mínimo, a pactuação da redução proporcional de jornada e salário ou da suspensão do contrato implica em redução salarial. E, como é sabido, a Constituição Federal veda expressamente a diminuição do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). A Lei, de modo diverso, dispensa a participação sindical, tornando-a facultativa, bastando que os sindicatos fossem comunicados no prazo de até 10 dias corridos, contados da data de pactuação. Vale-se, por conseguinte, de medidas que contrariam a saída que a Constituição explicitamente prevê para momentos de crise, atribuindo papel secundário àquele que tem por missão conferir paridade à relação de trabalho. Sobre o tema:

De fato, a MP não só autoriza o “acordo” individual como pune a negociação coletiva, estabelecendo um valor reduzido do benefício para as situações de suspensão e

¹⁸ Com a edição da Lei n. 14.020/2020, o dispositivo sofreu ligeira alteração a depender da receita bruta auferida pelo empregador no ano-calendário anterior. Desse modo, a regra passou a ter a seguinte redação: “Art. 12. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); II - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)”.

redução da jornada fixadas por acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 11). A MP 936, aliás, promove uma total inversão de valores, segundo a qual, o acordo individual poderia estipular redução de salário e suspensão de contratos, dentro de padrões pré-estabelecidos, enquanto a negociação coletiva seria o instrumento para reduzir ainda mais esses direitos e não para garanti-los e efetivá-los (MAIOR, 2020).

Nesse sentido, a Nota Técnica 232 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2020, p. 2-3) explica que:

O valor do Benefício será calculado aplicando-se o percentual de redução do salário ao que o/a trabalhador/a teria direito se requeresse o seguro desemprego. Ou seja, se o trabalhador tiver a jornada e salário reduzidos em 50%, seu benefício será de 50% do valor do seguro desemprego ao qual teria direito, se tivesse sido dispensado. O percentual de redução de jornada e salário poderá ser diferente dos mencionados acima, em caso de negociação coletiva, mas o benefício será limitado a essas frações pré-determinadas. Assim, se a redução ficar entre 25% e 50%, o percentual do benefício fica em 25% do seguro-desemprego; para redução de salário de 50% a 70%, o benefício será de 50%; e se a redução for maior do que 70%, o benefício se limitará a esse percentual. Porém, reduções salariais inferiores a 25% não darão direito ao complemento estabelecido na MP.

A MP 936/2020 também teve sua constitucionalidade questionada no Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI 6363, ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade. O Plenário, por maioria, negou provimento à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, ao argumento de que as circunstâncias excepcionais vivenciadas justificariam a prevalência do acordo individual, enfatizando que não há, em virtude do momento de crise, conflito de interesses entre empregados e empregadores, que buscam, em apoio mútuo, a manutenção do emprego e continuidade das atividades empresariais.

Uma das principais medidas de amparo social adotadas foi o chamado Auxílio Emergencial, instituído pela Lei n. 13.982 em 2 de abril de 2020. O benefício, no valor de R\$ 600,00 mensais, podendo chegar ao valor de R\$ 1.200,00 no caso de mulheres provedoras de família monoparental, poderia ser acessado por trabalhadores informais¹⁹, microempreendedores individuais (MEIs) e pessoas inscritas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo (CadÚnico) e era previsto inicialmente pelo período de 3 meses,

¹⁹ Conforme regulamentado no Decreto-Lei n. 10.316/2020: “Art. 2º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se: II - trabalhador informal - pessoa com idade igual ou superior a dezoito anos que não seja beneficiário do seguro desemprego e que: a) preste serviços na condição de empregado, nos termos do disposto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, sem a formalização do contrato de trabalho; b) preste serviços na condição de empregado intermitente, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, sem a formalização do contrato de trabalho; c) exerça atividade profissional na condição de trabalhador autônomo; ou d) esteja desempregado”.

tendo sido prorrogado por mais 2 meses através de Decreto-Lei. Posteriormente, a Medida Provisória n. 1000/2020 reduziu o auxílio para o valor de R\$ 300,00, a ser pago em até quatro parcelas mensais. Já em 18 de março de 2021, a MP n. 1.039 instituiu o Auxílio Emergencial de 2021, com rol mais restrito de beneficiários, pago também em quatro parcelas mensais no valor, novamente reduzido, de R\$ 250,00, prorrogável pelo período complementar de três meses após edição do Decreto-Lei n. 10.740/2021.

Fato é que o benefício, previsto inicialmente para garantir, ao menos, segurança alimentar à população mais vulnerável, já excluída de proteção social, após sucessivas reduções, não cumpre com o seu propósito. Em estudo técnico elaborado pelo DIEESE (2021) constatou-se que o valor do Auxílio Emergencial nessa terceira fase não seria suficiente para cobrir o valor da cesta básica nas maiores capitais brasileiras, que chega a custar R\$ 639,81 no estado de Santa Catarina. Não obstante a falta de programas que prevejam, de fato, políticas de renda mínima à população, o auxílio, somente no ano de 2020, beneficiou 68.234.466 pessoas. Já no ano de 2021, os números chegam a 384.059 pessoas beneficiadas.²⁰

Em continuidade, a Medida Provisória n. 944, editada em 3 de abril de 2020 e convertida na Lei n. 14.043/2020, criou o chamado Programa Emergencial de Suporte a Empregos, através do qual o governo concedeu linhas de crédito inicialmente a empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, que apresentassem determinado faturamento no ano de 2019, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados, limitadas a até duas vezes o salário mínimo por trabalhador. Em contrapartida, aos empregados seria assegurada garantia provisória no emprego no período compreendido entre a data da contratação da linha de crédito e o 60º dia após o recebimento da última parcela, constituindo importante medida de amparo ao trabalhador, protegido, por conseguinte, da dispensa sem justa causa.

Logo na sequência, uma série de outras medidas com efeitos sobre as relações de trabalho foram editadas pela Presidência da República, como a MP n. 945/2020, convertida na Lei n. 14.047/2020, destinada a regular o trabalho no âmbito do setor portuário, e a MP 946/2020, por intermédio da qual o governo federal promoveu a transferência de recursos do PIS-PASEP para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como a liberação de saques do FGTS até o limite de R\$ 1.045,00 por trabalhador.

²⁰Cf. PORTAL TRANSPARÊNCIA. Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/beneficios?ano=2021>
Acesso em: 02 ago. 2021.

Destaca-se, em meio à legislação pandêmica, a Medida Provisória n. 1045, de 27 de abril de 2021. O normativo, supostamente uma reedição da MP n. 936/2020, previa, quando de sua publicação, a ampliação dos efeitos do já citado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda por mais 120 dias. No entanto, em evidente “oportunismo desconstituente” (PAIXÃO, 2020), quando submetida à votação na Câmara dos Deputados e após o acréscimo de inúmeros outros temas, tornou-se uma reforma trabalhista tão profunda quanto à de 2017, a criar “novas formas precárias de exploração do trabalho e promover alterações na CLT com o intuito de obstar o acesso à justiça e ferir o preceito constitucional pertinente à gratuidade” (MAIOR, 2021). O projeto de lei foi rejeitado, na íntegra, pelo Senado Federal.

Na mesma data, o governo federal publicou a Medida Provisória n. 1046/2021, com algumas poucas alterações em relação à MP n. 927/2020, a qual, conforme registrado em linhas anteriores, teve sua constitucionalidade amplamente questionada. Não é demasiado ressaltar que as inúmeras flexibilizações dos textos legais trazidas pela medida amparavam-se, quando de sua edição, na urgência e relevância da crise vivenciada. Assim, o momento excepcional e sem precedentes, dizia-se, requereria medidas igualmente excepcionais. Passado mais de um ano de sua caducidade, após exaustivamente debatido os seus conteúdos e resultados e devidamente submetida ao processo de conversão em lei, a adoção de medidas de exceção, tal como foram adotados no início da pandemia, não mais se justifica. Em verdadeiro “*Deja vu* ou *remake*” da MP n. 927, defendem Andrea Pasold e Oscar Krost (2021) que:

De lá para cá, nada foi proposto e não houve Decreto Legislativo para regulamentar as relações jurídicas havidas de forma específica com base na MP 927, quanto aos efeitos posteriores, devendo tudo, em tese, ser refeito e adequado, como se poderia ter feito desde sempre, conforme a legislação ordinária, especialmente no que diz respeito a banco de horas, teletrabalho e férias. Insistir na flexibilização de textos legais vigentes, sob justificativa de permitir a manutenção de emprego e renda em uma situação de calamidade pública é prática de resultados notoriamente insuficientes para os fins declarados.

Semelhante ao diagnóstico dos autores, Souto Maior (2021), acerca das Medidas Provisórias n. 1045 e 1046, destaca que:

Essas Medidas Provisórias, ademais, se colocam no lugar, mais uma vez, das medidas que seriam efetivamente necessárias e urgentes – agora, já com bastante atraso – relativas à preservação dos empregos e de salários, acompanhadas de políticas de redistribuição de renda, com majoração de impostos de grandes fortunas e dos altos lucros, além da cobrança da imensa dívida pública dos grandes devedores,

notadamente, as multinacionais, as quais, inclusive, vale lembrar, diante da redução do mercado, não sentem qualquer remorso ao anunciarem fechamentos de fábricas e conduzirem milhares de pessoas ao desemprego, mesmo tendo sido amplamente beneficiadas ao longo de décadas de exploração do trabalho no Brasil.

De toda sorte, a ampla adesão às medidas é patente e as escolhas políticas e econômicas feitas no país já mostram seus reflexos. Com efeito, somente até o dia 7 de julho de 2020, o site do governo federal já indicava que 12,1 milhões de acordos haviam sido firmados utilizando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (DIEESE, 2020). Também a análise dos microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 revela que, em maio de 2020, 5,2% (cerca de 3,5 milhões) dos domicílios no Brasil sobreviveram apenas com rendimentos provenientes do Auxílio Emergencial (IPEA, 2021). Em novembro de 2020, os números ficaram em torno de 2,95 milhões de domicílios (4,32%). Apesar da queda do valor do auxílio, os dados são claros em mostrar que ele teve papel importante na compensação da renda perdida em razão da pandemia (IPEA, 2021).

Em relação aos primeiros meses da crise, em que pese a edição de medidas de exceção ancoradas em um discurso de preservação do emprego e da renda, os dados relevam que a proporção de domicílios sem renda do trabalho devido à pandemia saltou de 22,3% no primeiro trimestre de 2020 para 28,5% no segundo (DIEESE, 2020). Também a taxa de desocupação média no ano de 2020 ficou em 13,5%, a maior taxa desde 2012. Já a população desalentada - pessoas que, por algum motivo, desistiram de procurar emprego, mas que estão disponíveis para trabalhar - alcançou o número de 5,8 milhões no quarto trimestre de 2020, o que resulta em uma alta de 16,1% em relação ao ano de 2019. Por sua vez, o número de pessoas subutilizadas²¹ ficou em 31,2 milhões ao longo do ano, alta recorde registrada (DIEESE, 2021).

Outro dado importante refere-se à quantidade de famílias em situação de extrema pobreza inscritas no CadÚnico, ou seja, com renda mensal de até R\$ 89,00 por pessoas, que superou o número de 14 milhões, o que corresponde à média de 39,9 milhões de pessoas em miséria no Brasil (DIEESE, 2021).

²¹ “Desocupados, subocupados por insuficiência de horas trabalhadas ou que compõem a força de trabalho potencial, formada por pessoas que não trabalharam nem procuraram trabalho, mas estão disponíveis para assumir um trabalho caso surja oportunidade” (DIEESE, 2021).

2.2. A produção legislativa de emergência sobre o trabalho remoto

A pandemia da Covid-19 e a crise sanitária decorrente demandaram a implementação de medidas de contenção da crise e enfrentamento da emergência de saúde pública. Em resposta, políticas de distanciamento e isolamento social foram adotadas com o intuito de evitar a disseminação do vírus e reduzir a curva de contágio, levando ao trabalho remoto um contingente de trabalhadores de diversos segmentos e setores econômicos do país.

Com efeito, o trabalho remoto, sobretudo em sua modalidade *home office*, figurou como medida de que se lançou mão, fazendo deslanchar os debates em torno de sua regulação e aplicação. No Brasil, conforme registrado em capítulo anterior, a insuficiência das normas, a despeito da regulamentação conferida pela Lei n. 13.467/2017, somada à crise sanitária, responsável por transferir o labor para o ambiente doméstico de forma abrupta e independentemente das circunstâncias ou condições individuais dos trabalhadores e das próprias empresas, sucedeu uma série de conflitos trabalhistas.

Nesse contexto, uma das primeiras providências tomadas e a principal medida a tratar do trabalho remoto durante o estado pandêmico foi a já citada MP n. 927/2020, que se limitou a simplificar e flexibilizar disposições e procedimentos previstos na CLT referentes à mudança do regime presencial para o teletrabalho.

A MP anuncia, em seu art. 3º, uma série de medidas que podem ser tomadas pelo empregador durante o estado de calamidade pública e que são objeto de específica regulamentação ao longo de seu texto. Entre essas medidas, traz, no inciso I²², a possibilidade de adoção do teletrabalho.

De plano, importa destacar que as disposições flexibilizatórias aplicam-se apenas àqueles trabalhadores que passaram a laborar remotamente após a entrada em vigor da medida e durante o período de calamidade pública, ou seja, com o fim da calamidade, cessaram também os efeitos da norma. Desse modo, aos empregados que já exerciam o labor telepresencial, aplica-se o regime celetista.

²² “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”.

Não obstante o legislador se refira na mencionada regra apenas à expressão teletrabalho, entende-se que toda modalidade de trabalho remoto pode ser utilizada como instrumento para enfrentamento da pandemia (COELHO; GASPAR; MIZIARA; SOUZA JUNIOR, 2020 e PACHECO; DESTE; 2021 e STÜRMER; FINCATO, 2020), entendimento que é corroborado pelo artigo seguinte. Registre-se, contudo, que há disposições ao longo do art. 4º que se aplicam apenas ao teletrabalho, justamente por envolverem questões atinentes à utilização de tecnologias de informação e comunicação, o que remete propriamente à telepresencialidade laboral.

Na sequência, dispõe a MP em seu art. 4º, *caput*²³, que o empregador poderá, unilateralmente, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, bem como determinar a reversão ao labor presencial, “dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho”.

O comando, já de início, informa a dispensa de acordo coletivo e de mútuo acordo entre as partes para a sua implementação, ou seja, afasta um requisito estabelecido no art. 75-C da CLT. Entendem Denise Fincato e Gilberto Stürmer que, do contrário, dado o momento de urgência, a exigência de concordância do empregado poderia implicar na retirada da eficácia pretendida pelo legislador do período emergencial. Assim, a MP teria tão somente amenizado formalidades antagônicas ao momento. Acerca do tema, apontam os autores (2020, p. 356):

O direito potestativo do empregador prevalece. Nos termos do artigo 2º, da CLT, o empregador dirige a prestação pessoal de serviço. Não há falar em alteração contratual lesiva, uma vez que a autorização decorre de políticas públicas que visam conter o possível contágio dos empregados com o vírus em ambientes com muitas pessoas.

Daí por que, ante o exercício do poder diretivo do empregador, o descumprimento pelo empregado da ordem de deslocar o labor da empresa para a sua própria residência dá ensejo à aplicação da justa causa para rescisão do contrato de trabalho por descumprimento de ordem emanada, a teor do art. 482, h, da CLT (BATISTA, 2020).

²³ “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”.

Coelho, Gaspar, Miziara e Souza Junior (2020) também visualizam na retirada de certas exigências a adequação ao momento de urgência vivido, o qual exige que as mudanças possam ser adotadas pelo empregador de maneira simples e rápida.

Igualmente, dispensa-se a necessidade de aditivo prévio no contrato individual de trabalho com tal previsão, tanto para a adoção do trabalho remoto quanto para a retomada do labor presencial. Sobre a norma, entendem Janete Deste e Fábio Pacheco (2021) que a intenção da MP não foi a de isentar o empregador de sua obrigação, tão somente a de permitir que o registro no contrato ou em aditivo seja feito em momento posterior, justamente para que não importe em excesso de burocracia. Sugerem, dada a omissão quanto a um prazo limite, que se aplique aquele previsto no §3º do mesmo artigo, isto é, 30 dias contados da mudança do regime. Cesar Pritsch (2020) compartilha do entendimento de que a alteração deverá ser formalizada no prazo do §3º.

O §1º do art. 4º²⁴ traz a definição do que seria teletrabalho, trabalho remoto e trabalho a distância, apresentando-os como sinônimos. A redação do dispositivo exprime, em verdade, o conceito de teletrabalho, mas que se diferencia ligeiramente daquele previsto no art. 75-B da CLT. Neste o teletrabalho consiste na atividade exercida preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização das TICs, ao passo que naquele a prestação de serviços pode ocorrer preponderante ou totalmente fora do estabelecimento empresarial, também calcada no elemento tecnológico. Por fim, resta claro no §1º que não se confunde o trabalho a distância com o trabalho externo.

A regra, em cotejo com o *caput* do mesmo dispositivo, “exprime falta de clareza e precisão” (PACHECO; DESTE, 2021, p. 104), o que reforça a confusão que já é própria das imprecisões conceituais dos institutos, sobretudo quando se considera o enquadramento dos teletrabalhadores no art. 62 da CLT.

Nesse contexto, Homero Batista (2020, p. 29) entende que, para fins da Medida Provisória, o conceito de teletrabalho “será unicamente aquele calcado na ‘utilização de

²⁴ “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”.

tecnologia da informação e comunicação' ainda que a ele se deem nomes como trabalho remoto ou trabalho à distância. Tecnicamente, portanto, a MP 927 cuida apenas do home office alicerçado na informática”.

O §2^{o25}, por sua vez, estabelece que a mudança de regime, tanto do presencial para o remoto quanto o seu retorno, deverá ser notificada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico. Aqui, novamente se está diante de uma flexibilização em relação à CLT, segundo a qual o prazo mínimo para o retorno do labor telepresencial para a sede do empregador será de 15 dias. Observa-se, por outro lado, que a Consolidação não estabelece nenhum prazo quanto à transferência do labor presencial para o regime de teletrabalho, diferentemente do que faz o parágrafo em comento.

De toda sorte, considerando que, na prática, ao empregado resistente à mudança é possível a aplicação da justa causa, e que qualquer meio de comunicação idôneo supre a exigência de ciência do obreiro, o aviso prévio de 48 horas acaba tendo pouca utilidade prática, estando o dispositivo “mais para a lírica legislativa do que para qualquer tipo de medida de nulidade ou de anulabilidade da alteração contratual” (BATISTA, 2020, p. 32).

Relativamente à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho remoto, bem como ao reembolso das despesas arcadas pelo empregado, determina a Medida Provisória, em seu art. 4º, §3^{o26}, que tais previsões serão objeto de contrato escrito, “firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho”.

Difere a redação do dispositivo daquela prevista na CLT apenas quanto ao prazo para a pactuação do acordo entre as partes, que pode ser firmado em momento posterior à alteração do regime. Especificamente quanto ao prazo previsto para tanto, Pacheco e Deste (2021) observam a omissão da lei, novamente, quanto à penalidade aplicável no caso de seu

²⁵ “§ 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”.

²⁶ “§ 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”.

descumprimento. Entendem os autores, ainda, pela impossibilidade da exigência de produtividade do trabalhador no período em que aguarda a formalização da eventual avença.

Em leitura conjunta com o parágrafo ulterior, Coelho, Gaspar, Miziara e Souza Junior (2020) entendem que a regra em análise aplica-se aos casos em que o empregador seja titular de todos os equipamentos e da infraestrutura necessária para que o labor possa ser desenvolvido de maneira remota. Nessa hipótese, o contrato a ser firmado estabeleceria a forma de reembolso das despesas arcadas pelo trabalhador, que, dado o disposto no art. 2º da CLT, são de responsabilidade exclusiva do empregador, uma vez que os riscos do negócio são por ele suportados. Contudo, não tendo o obreiro gastos com a alteração para além daqueles usualmente arcados por ele, isto é, não havendo acréscimos em suas despesas, não há falar em ressarcimento de valores, em aplicação analógica do art. 456-A da CLT. Noutro giro, havendo gastos extraordinários, como a exigência de equipamentos específicos ou uma conexão mais potente de internet, sustentam os autores não caber ao obreiro a responsabilidade pelo seu custeio.

De outra parte, Homero Batista (2020) aduz que, ao fim e ao cabo, o §3º torna-se despiciendo, uma vez que, ante a impossibilidade de se determinar o compartilhamento dos custos e sendo a assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador princípio basilar do direito, dificilmente se depararia, na prática, com um contrato que dispusesse de modo diverso. Assim, conclui o autor que a importância da regra reside em estabelecer sobre quem recaem as responsabilidades pela manutenção dos equipamentos fornecidos pela empresa, e não propriamente sobre quem recam os custos e as despesas, que serão necessariamente de responsabilidade do empregador.

Além disso, grande questão subsiste – também sem resposta na Lei n. 13.467/2017 - quanto aos custos das despesas fixas, considerando não somente a assinatura mensal de internet, como o próprio incremento de despesas residenciais, como o consumo de energia elétrica e água. A esse dilema Homero Batista (2020, p. 33) apresenta a solução de se determinar o pagamento de uma ajuda de custo fixa “calculada na estimativa da diferença entre o valor atual da conta de energia elétrica e o valor médio anualizado do que aquela residência habitualmente gastava – e, também, a diferença entre a nova conta de internet e a média das contas velhas de internet”.

Ainda sobre a matéria, ocupa-se a MP em seu §4º de duas situações distintas, ambas partindo da premissa de que o empregado não possui os equipamentos e a infraestrutura necessária à prestação do labor telepresencial. A primeira solução apresentada consiste na possibilidade de fornecimento pelo empregador dos equipamentos em regime de comodato²⁷, bem como ao pagamento por serviços de infraestrutura, que não serão considerados verbas de natureza salarial.

Caso, contudo, não seja possível o fornecimento dos equipamentos na forma do regime referido, prevê o inciso II que “o período de jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador” (BRASIL, 2020c), pelo que o empregado deverá ser remunerado regularmente mesmo que não possa desenvolver as atividades necessárias. O que, frise-se, vai ao encontro do disposto no art. 2º da CLT.

Finalizando o art. 4º, traz o §5º que “o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo” (*idem, ibidem*). A análise do dispositivo deve ser feita em cotejo com o §1º, que sinaliza a aplicação do disposto no art. 62 da CLT ao teletrabalhador, ao que se remete aos comentários feitos no capítulo anterior nas hipóteses em que há possibilidade de controle de jornada.

Considerando, contudo, que a medida alude expressamente que aos empregados em regime de teletrabalho não se aplicam as regras concernentes à duração de jornada, o que, por conseguinte, afasta o direito às horas extraordinárias, pagamentos de sobreaviso ou horas de prontidão, a regra do §5º revela-se, para muitos autores, desnecessária (COELHO, GASPAR, MIZIARA, SOUZA JUNIOR, 2020; STÜRMER, FINCATO, 2020).

Refletindo sobre o tema e a possibilidade concreta de labor extra, aponta César Pritsch (2020, p. 6):

A realidade é complexa e a relação de emprego é um contrato sujeito à realidade dos fatos. Assim, se por exemplo o trabalhador estava em regime presencial e, por conta da crise, o empregador o remeter ao teletrabalho, mas aumentando a carga habitual de trabalho, fazendo-o laborar por bem mais horas que antes, ainda que em casa, tal

²⁷ “Art. 579. O comodato é o empréstimo gratuito de coisas não fungíveis. Perfaz-se com a tradição do objeto”.

poderia ser considerado um abuso do poder diretivo do empregador ou uma fraude, ensejando o pagamento da jornada acrescida. (...) Caso haja carga de trabalho imposta por aplicativos de comunicação, em horários não usuais, é possível que haja condenação por horas extras, a despeito do art. 4º, §5º, da MP 927, com base no art. 9º da CLT, se ficar demonstrado o labor excessivo.

Na esteira desse entendimento, Fábio Pacheco e Janete Deste (2021) salientam que, em havendo o aumento de metas a serem atingidas pelo empregado ou a cobrança por mais produtividade que impliquem no excesso de labor, deve-se considerar esse tempo para o cômputo da jornada. Ressaltam que a redação do parágrafo, ainda que reconheça uma jornada de trabalho normal, permite que o trabalhador labore para além do limite previsto no texto constitucional e sem que esse excesso de trabalho acarrete o pagamento, por exemplo, das horas extraordinárias, pelo que concluem pela inconstitucionalidade do dispositivo.

No mesmo sentido, destaca-se a crítica feita por Vólia Bonfim (2020):

Assim, o teletrabalhador que utiliza da infraestrutura fornecida pelo patrão para executar seus serviços não tem direito à jornada, nem às horas extras, noturnas, intervalo, adicional noturno etc. De forma diferente, o empregado que executa serviços com suas próprias ferramentas, mesmo que através da internet ou do telefone ou aquele que trabalha sem tais tecnologias (costura, pintura, escrita, cozinha etc) tem direito à jornada (limite de 8 horas por dia). Mesmo tendo direito à jornada, o parágrafo 5º do mesmo artigo 4º da MP, exclui deste trabalhador o direito às horas extras, sobreaviso ou prontidão. Da forma como está colocada o parágrafo 5º, pode-se concluir pela sua inconstitucionalidade, pois viola o artigo 7º, XIII e XVI da CF.

Cumprе ressaltar que no plano jurídico, especificamente nas ADIs 6.344 e 6.346, foi suscitada a inconstitucionalidade do art. 4º, §5 da MP, ao argumento de que a norma ensejaria a disponibilidade ilimitada do empregado ao empregador e violaria os limites da duração da jornada de trabalho expressamente estabelecidos dentre os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Em que pese a divergência aberta pelo Ministro Edson Fachin, o Plenário do STF, por ocasião do julgamento da ADI 6342, manteve a eficácia do dispositivo.

Tema bastante controvertido acerca da medida é a sua compatibilização com o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, especificamente no que toca à possibilidade de redução proporcional de jornada e salário. Afinal, se no regime de teletrabalho, segundo o diploma legal, não há controle de horário, como seria possível reduzir proporcionalmente uma jornada que sequer é fiscalizada?

O Ministério da Economia, por meio da Portaria 10.486 de 22 de abril de 2020, em seu art. 4º, §3º, dispôs no sentido de que o BEm não seria devido aos trabalhadores não sujeitos a controle de jornada caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de desempenho no trabalho durante a adoção da medida. Assim, apesar de explicitamente autorizado o pagamento do BEm aos teletrabalhadores, é inegável a dificuldade, no contexto fático, de correlacionar a diminuição proporcional do salário a uma jornada sem controle. Por outro lado, parece necessário ressaltar que a realidade vivenciada mostra ser plenamente possível a possibilidade concreta de que a jornada seja controlada no regime de teletrabalho, inclusive auferindo-se o tempo despendido com base na produção realizada.

Na sequência, a Medida Provisória autoriza expressamente, em seu art. 5º, a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Saliente-se, contudo, que a supervisão também deverá ocorrer remotamente, porquanto sua ausência descaracteriza o regime de estágio.

O último dispositivo da MP 927 que faz expressa menção ao teletrabalho é o art. 33, segundo o qual “não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing” (BRASIL, 2020c), que possuem normatização própria na CLT (arts. 227 ao 231) e aos quais é assegurada jornada de 6 horas diárias e intervalos especiais.

Finalmente, impende analisar o disposto em seu art. 36, que prevê a possibilidade de convalidação dos atos adotados pelo empregador nos 30 dias anteriores à entrada em vigor da medida, desde que não contrariem suas regras. A constitucionalidade do dispositivo é também questionada, porquanto não seria possível admitir a convalidação de medidas adotadas desde 22/02/2020 (considerando que a MP foi publicada em 22/03), tendo sido o estado de calamidade pública reconhecido apenas em 20/03/2020. Logo, seria a regra inconstitucional por violação ao princípio da irretroatividade da lei (COELHO; GASPAR; MIZIARA; SOUZA JUNIOR; 2020).

Todavia, reconhecem os autores referenciados a possibilidade, avaliando-se o caso concreto, de se entender como admissível a convalidação diante da prova de que o empregador, considerando que a quarentena e o isolamento já eram medidas recomendadas, experimentava

dificuldades, sobretudo relacionada à proteção do emprego e renda, como a colocação do trabalhador em férias sem observar o prazo legal de 30 dias.

Mais uma vez, a insuficiência normativa é notória. A necessidade de uma regulação minuciosa, que já se apontava desde a reforma trabalhista de 2017, dá lugar a regras flexibilizatórias e o cenário de insegurança jurídica, em meio ao período pandêmico, ganha relevo. Cabe mencionar, por oportuno, o completo silêncio da norma quanto às questões atinentes à saúde e segurança dos trabalhadores remotos. Questões que estão no centro do debate, sobretudo quando os já conhecidos impactos na saúde física e psicossocial se somam às exigências e incertezas da crise pandêmica.

Quanto à lacuna deixada, Homero Batista observa que (2020, p. 36) “impõe-se seguir ao menos a diretriz do art. 75-E da CLT, inserido pelas reformas de 2017, para que não se alegue desconhecimento quanto aos postulados básicos do ambiente de trabalho hígido”. No mesmo sentido, a lição de Pacheco e Deste (2021, p. 120):

E, neste cenário, não há como admitir a precarização das condições de saúde e segurança do teletrabalhador, adotando-se em relação a ele não apenas as disposições do artigo 75-E da CLT, mas toda as regras protetivas à saúde contidas na Constituição Federal, na CLT e em outras normas que visam preservar a integridade física e psíquica do trabalhador e a manutenção de um meio ambiente de trabalho saudável.

Ainda em relação ao regramento do trabalho remoto durante o período pandêmico, cumpre tecer comentários à já citada Medida Provisória n. 1.046, de 27 de abril de 2021, a qual consistiu em uma reedição do texto da MP n. 927, dada a perda de sua validade. Como destacado anteriormente, poucas são as diferenças entre os dois normativos quando postos em comparação, e o mesmo se observa em relação às regras pertinentes ao trabalho a distância. Daí por que as linhas que seguem serão destinadas apenas às distinções entre as medidas.

A primeira diferença que importa destacar para o estudo que aqui se faz é a alteração do art. 1º, que passa a dispor que as medidas trabalhistas dispostas no decorrer do regramento poderão ser adotadas durante o prazo de 120 dias, contado da data da publicação da MP, passível de prorrogação por igual período. Além disso, é substituída a expressão “para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6”, dado o término de seu prazo.

O mesmo ocorre em seu art. 2º - antigo artigo 3º - no qual a referência ao estado de calamidade pública dá lugar à expressão “para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) e a preservação do emprego e da renda”, o que, frise-se, é justificável.

O art. 3º, §5º tem semelhante redação ao antigo §5º do art. 4º, e passa a prever que “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”. Assim, traz um rol mais amplo e detalhado de equipamentos e ferramentas que, ainda que utilizados fora da jornada normal de trabalho, o tempo despendido para seu uso não será considerado para o cômputo da jornada. Além disso, a exceção à regra pode ser prevista, agora de forma expressa na normatização pandêmica, também por convenção coletiva.

O art. 16 da novel MP inova na redação, dispondo acerca da suspensão, durante 120 dias, da obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, aos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância. O art. 15 da MP n. 927, na forma como estava redigido, já incluía os trabalhadores remotos, assim como os presenciais, na referida suspensão.

Não é demasiado ressaltar que os exames obrigatórios têm a função de preservação da saúde dos trabalhadores, atuando como importante mecanismo de monitoramento de seu estado de saúde e no gerenciamento das próprias condições do meio ambiente de trabalho. Com pertinência, apontam Janete Deste e Fábio Pacheco (2021, p. 17):

A MP 1.046, por certo, ao suspender ou dilatar o prazo para a realização dos exames médicos obrigatórios buscou garantir uma proteção coletiva, uma vez que privilegiou a ausência de contato físico entre os teletrabalhadores e os serviços médicos de saúde. É inegável, no entanto, que a saúde de cada trabalhador, individualmente considerado, poderá ficar comprometida – o que, a médio e longo prazo, poderá resultar numa desproteção coletiva ainda maior.

De toda maneira, a Medida Provisória n. 1.046, tal qual a sua antecessora, acabou caducando, sem conversão em lei. A MP vigorou entre 24 de abril e 25 de agosto de 2021, de

forma que o trabalho remoto voltou a ser regrado apenas pelas normas da CLT. Fato é que as insuficiências apontadas quando da edição da MP n. 927 não foram apreciadas pelo novo regramento, tampouco tratou de suprir a lacuna deixada referente à saúde e segurança.

Por fim, o último diploma normativo de emergência a tratar de forma específica do trabalho remoto é a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe acerca do afastamento obrigatório da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante o período de emergência. Em decorrência, a empregada afastada passará a exercer suas atividades em domicílio, em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, a teor do disposto no parágrafo único de seu artigo 1º, sem prejuízo de sua remuneração.

Apesar de sua breve redação, a literatura já levanta questionamentos e lacunas em torno de seu texto, como a hipótese de impossibilidade de que a atividade desempenhada, em razão de sua própria natureza, seja transportada para fora das dependências do empregador. Quanto a essa indagação, Pacheco e Deste (2021), na esteira do que dispõe o art. 392, §4º, I, da CLT, entendem que o empregador deverá proceder à transferência da função exercida pela trabalhadora, sem prejuízo de seu salário. Contudo, ante a impossibilidade de tal alteração, a empregada deverá ter seu contrato de trabalho interrompido, permanecendo o direito ao recebimento de sua remuneração e cessada a realização de qualquer atividade. Há quem entenda, por outro lado, que diante da total impossibilidade de transferência do labor, seja a empregada considerada licenciada, ao que passaria a receber o salário-maternidade.

Ainda, pode-se deparar com a situação na qual a empregada, após a transferência do labor para a sua residência, frustra os objetivos da própria norma ao não observar as condutas compatíveis com o isolamento, ao que se entende cabível a caracterização da justa causa por ato de indisciplina e insubordinação (art. 482, h, da CLT) ou ato de improbidade (art. 482, a, da CLT), a depender da corrente doutrinária adotada (PACHECO; DESTES, 2021). Também restou o regramento omissivo em relação às hipóteses em que a empregada se encontra completamente vacinada contra a Covid-19 e se tal situação poderia autorizar o retorno ao labor presencial.

Com efeito, há um sem-número de situações que surgirão no plano fático e que suscitarão dúvidas a ensejar ampla atividade interpretativa, inclusive na tentativa de compatibilizar a lei com outras medidas flexibilizatórias de emergência. Inegáveis, contudo, os esforços do diploma legal voltados ao resguardo da gestante e do nascituro, permitindo o

exercício das atividades com o mínimo de segurança e em observância às recomendações da OMS.

2.3. O trabalho remoto no contexto da pandemia da covid-19

Diversas medidas de contenção da crise e mudanças na organização trabalhista foram implementadas de modo emergencial. No campo das relações de trabalho, a ampla adoção do trabalho remoto, incentivada pelos normativos emergenciais, revelou-se como mecanismo essencial a impulsionar o isolamento físico e, ao mesmo tempo, garantir a continuidade da atividade empresarial e a preservação dos empregos.

Uma das primeiras questões enfrentadas com a implementação ampliada e sem planejamento do trabalho remoto foi justamente como e sob que condições transportar o labor para o âmbito doméstico. Por conseguinte, debates que já se colocavam no cerne da questão, como a transferência dos custos do empregador para o empregado, intensificação e despadronização do tempo de trabalho, direito à desconexão e maior individualização do labor, apresentam-se com tônica máxima com a eclosão do vírus e a adoção abrupta desses novos regimes de trabalho, sobretudo quando o regramento emergencial se revelou insuficiente e as regras sequer alcançaram vigência emparelhada com o tempo de duração da pandemia (PRITSCH; SOUZA, 2020).

Embora não fosse uma novidade no Brasil e no mundo, sobretudo nos países desenvolvidos, a pandemia provocou a aceleração de um processo já em curso e que já vinha em crescimento. A ampla adoção do trabalho remoto é confirmada pelos dados da pesquisa PNAD Covid-19. A título exemplificativo, havia em 2018 cerca de 3,850 milhões de trabalhadores em regime remoto no Brasil. Já em 2020, os números ficaram entre 8 e 9 milhões (IBGE, 2020).

De acordo com a nota técnica “Potencial de Teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” (2020), elaborada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o Brasil, pelas características de seu mercado de trabalho, possui, na média, potencial de teletrabalho de cerca de 22,7%, o que corresponde a 20,8 milhões de pessoas. Quanto às variações entre as unidades de federação, o Distrito Federal apresenta o maior percentual de teletrabalho (31,6%), seguido pelos estados de São Paulo (27,7%) e Rio de Janeiro (26,6%).

Enquanto os estados do Piauí (15,6%), Pará (16,0%) e Rondônia (16,7%) são os que apresentam o menor percentual, o que evidencia a correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e renda per capita dos estados.

Também os tipos de atividades ocupacionais representam importante variante nos resultados obtidos. O grupo “profissionais das ciências e intelectuais” possui o maior potencial de teletrabalho (65%), seguidos dos “diretores e gerentes” (61%) e “trabalhadores de apoio administrativo”, com 41% das ocupações passíveis de serem exercidas no referido regime. Esses são dados importantes para que se compreenda, em uma primeira análise, quantos e quais trabalhos podem ser realizados remotamente, a fim de avaliar em que medida o isolamento social pode ser uma estratégia viável para a classe trabalhadora e quem são os indivíduos hábeis à sua adesão.

Nesse contexto de adaptação forçada, ainda no início da pandemia, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da nota técnica n. 6, de 22/03/2020, posicionou-se no sentido de que as empresas priorizassem a adoção do trabalho remoto (teletrabalho/ home office) como meio alternativo prévio a qualquer plano de demissão voluntária ou dispensa de trabalhadores.

Em outubro do mesmo ano, já finda a vigência da MP n. 927, publicou a nota técnica n. 17, com medidas e diretrizes a serem desenvolvidas pelas empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, a fim de garantir a proteção aos trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*. Assim, a par das principais demandas e dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, recomenda, entre outras medidas, sejam observados e implementados os parâmetros de ergonomia, garantindo-se a aplicação do NR 17, anexo II; seja observada a jornada contratual na prestação laboral remota e assegurados os repousos legais, adotando-se mecanismos de controle de jornada; seja a prestação de serviços regulada por contrato de trabalho aditivo, que trate especificamente sobre a responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura, bem como o reembolso de despesas; sejam observadas as normas relacionadas à saúde, segurança e higiene do trabalho.

Em segunda nota técnica elaborada pelo IPEA (2020), agora com o intuito de apresentar a mensuração do trabalho remoto efetivo no Brasil com base dos resultados mensais da PNAD Covid-19, constatou-se que das 84,4 milhões de pessoas ocupadas no país no período, 22,5% encontravam-se afastadas de suas atividades, sendo que 82,9% dos afastamentos foram devidos

ao distanciamento social. Assim, dos 65,4 milhões de indivíduos que exerciam suas atividades laborais, 13,3% (8,7 milhões) o faziam de forma remota.

Nota-se que os resultados indicam uma diferença considerável entre o percentual de pessoas ocupadas efetivamente exercendo trabalho remoto no mês de maio (13,3%) e o potencial de teletrabalho no país, que ficou estimado em 22,7%. Além disso, ao segmentar os resultados colhidos por gênero, tem-se que dos 8,7 milhões de trabalhadores remotos no período, 46,4% eram homens e 53,3% eram mulheres. Também a desagregação por cor/raça revela que 63,7% eram brancos, ao passo que 34,3% eram pardos ou pretos. O marcador da escolaridade também representou um importante traço diferenciador ao mostrar que 72,8% do total de pessoas em trabalho remoto possuíam nível superior completo.

Desagregando os resultados por região do país, a pesquisa revela que o Sudeste apresenta a maior quantidade de trabalhadores remotos, concentrando 59,0% do seu total, o que corresponde a 5,1 milhões de pessoas, a representar 17,2% do total de pessoas ocupadas na região. Noutro giro, apenas 3,7% das pessoas trabalhando de forma remota estão na região Norte, o que representa 7,1% de sua população ocupada. Em relação à variação por estado, o Distrito Federal, assim como mostrou a pesquisa anterior, possui a maior proporção de trabalhadores exercendo suas atividades de forma remota (25,0%), seguido pelos estados de São Paulo (36,0%) e Rio de Janeiro (13,6%), o que justifica em parte as escolhas metodológicas feitas no próximo capítulo. Em contrapartida, os estados do Mato Grosso, Pará e Tocantins apresentaram, respectivamente, os menores percentuais de pessoas ocupadas efetivamente exercendo sua atividade de forma remota.

Consolidando as estatísticas sobre o trabalho remoto²⁸ no Brasil entre os meses de junho e novembro de 2020, o IPEA publicou a carta de conjuntura “O trabalho remoto e a pandemia: o que a pnad covid- 19 nos mostrou”, a fim de lançar luz sobre o perfil desses trabalhadores no país. O estudo revelou uma tendência de redução do percentual de trabalhadores em regime remoto a partir de julho de 2020 (ver TABELA 2), mês em que a Medida Provisória n. 927 também perdeu sua vigência. Com efeito, mantendo a tendência de queda, o mês de novembro registrou 7,3 milhões de pessoas laborando em *home office*, o que representa 9,1% da população

²⁸ Importa registrar que a nota utiliza, ao longo do trabalho, os termos teletrabalho, trabalho remoto e *home office* como sinônimos.

ocupada e não afastada no período. Verifica-se, ainda, uma redução gradual ao longo dos meses do número de pessoas afastadas devido ao distanciamento social.

Tabela 2 - Evolução do trabalho remoto no Brasil durante a pandemia

Grupos	Número de pessoas em maio	Número de pessoas em junho	Número de pessoas em julho	Número de pessoas em agosto	Número de pessoas em setembro	Número de pessoas em outubro	Número de pessoas em novembro	Percentual em novembro
Pessoas ocupadas	84,404	83,449	81,484	82,141	82,934	84,134	84,661	
Pessoas ocupadas não afastadas	65,441	68,693	71,746	75,454	77,564	79,447	80,229	94,8
Pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota	8,709	8,694	8,403	8,376	8,073	7,596	7,330	9,1
Pessoas afastadas	18,964	14,756	9,737	6,687	5,370	4,687	4,432	5,2
Pessoas afastadas devido ao distanciamento social	15,725	11,814	6,784	4,145	3,003	2,341	2,087	47,1
Pessoas afastadas por outras razões	3,238	2,942	2,953	2,542	2,368	2,346	2,345	52,9

Fonte: PNAD COVID-19.

Elaboração: Grupo de Conjuntura da Dimac/Ipea.

Em relação à distribuição regional, novamente a pesquisa revelou um predomínio de trabalhadores em regime remoto na região Sudeste, com 58% das pessoas em teletrabalho, seguida pelas regiões Nordeste (16,1%), Sul (14,7%), Centro-Oeste (7,6%) e, por fim, Norte (3,3%), o que mantém relação com as dinâmicas do mercado de trabalho de cada região. A confirmar a ampla heterogeneidade entre os estados, tem-se, mais uma vez, o Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro com os maiores percentuais de pessoas ocupadas em trabalho remoto, enquanto o Pará, Amazonas e Mato Grosso apresentaram os menores percentuais.

O retrato do trabalhador remoto durante a pandemia também pode ser compreendido tendo como escopo a atividade econômica. Com isso, tem-se o setor de serviços figurando como dominante em todos os meses da pesquisa no ano de 2020, com uma média de 43,8%, seguido pelo setor público (36,2%), indústria (7,1%), comércio (5%) e agricultura (0,6%). À vista desses resultados, percebe-se uma certa estabilidade no percentual em cada atividade ao longo do ano. Já a segmentação por vínculo trabalhista revelou um absoluto e sistemático predomínio de trabalhadores no setor formal, os quais representaram 84,8% (6,2 milhões) do total de trabalhadores remotos no mês de novembro, enquanto o restante (1,1 milhão) encontrava-se no setor informal.

No tocante aos marcadores sociais de gênero e raça, nota-se, no decorrer do período, uma predominância de mulheres entre os indivíduos em trabalho remoto, assim como um predomínio de pessoas brancas, com elevada estabilidade no percentual. Também a desagregação dos dados com base na escolaridade mostrou que, no mês de novembro, 76,0%

dos indivíduos em trabalho remoto possuíam, ao menos, ensino superior completo, pelo que se visualiza certa estabilidade ao longo da pesquisa. Por fim, o estudo destacou a distribuição das pessoas em *home office* por faixa etária, revelando o predomínio de indivíduo entre 30 e 39 anos.

À vista disso, os resultados obtidos permitem concluir que o perfil da pessoa em trabalho remoto durante a pandemia no Brasil segue predominantemente composto por mulheres brancas, entre 30 e 39 anos, com ensino superior completo, ocupadas no setor formal, nas atividades de serviços e na região Sudeste.

Também a pesquisa “O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia da COVID-19” (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020)²⁹, realizado por pesquisadores da UFPR, do GETS, e em parceria com a Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), em maio de 2020, confirma esse perfil dos trabalhadores em teletrabalho durante a crise pandêmica no Brasil: 66,77% dos respondentes eram mulheres, com elevada escolaridade, com curso superior completo ou em pós-graduação (92,60%). A idade média dos trabalhadores remotos foi de 41 anos, com predomínio da faixa etária entre 30 e 40 anos (41,10%).

Com o objetivo de compreender sob quais condições os trabalhadores tiveram que se adaptar à mudança para o trabalho remoto em razão da pandemia e quais foram as maiores dificuldades enfrentadas para tanto, a pesquisa conclui que as condições de trabalho foram profundamente alteradas (*Idem, ibidem*), “seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, que envolveu a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho” (BRIDI, 2020, p. 189).

No tocante às jornadas estendidas e sem limites, os dados revelam um aumento de horas trabalhadas e de dias laborados semanalmente. 16,11% dos entrevistados informaram que antes da pandemia laboravam mais de 8 horas diárias, ao passo que esse percentual subiu para 34,44% após o seu início. Também 18,10% responderam estarem trabalhando 6 dias na semana durante a pandemia e 17,77% informaram que passaram a laborar sem nenhum dia de descanso. Dos

²⁹ O estudo adotou, na ausência de um conceito suficientemente adequado, o conceito de “trabalho remoto” e “*home office*” como sinônimos (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020).

58,06% que afirmaram a existência de critério de metas de produtividade em seu trabalho, 25,5% informaram que tiveram uma ampliação dessas metas e 60,62% que elas foram mantidas iguais ao período anterior à pandemia. Apesar da porcentagem, as respostas sinalizam que “manter as mesmas metas agora a serem realizadas nesse contexto significa sobrecarga de trabalho para trabalhadores de todos os setores” (BRIDI, 2020, p. 193). A transferência do trabalho para o ambiente doméstico também exigiu dos trabalhadores um aprendizado e uma qualificação que por vezes não tinham.

Em relação às dificuldades e problemas informados, se destacam tanto o isolamento dos colegas (60,55%), as interrupções mais constantes (54,59%), a dificuldade na separação da vida familiar e profissional (52,91%) e jornadas de trabalho estendidas, representadas pelas demandas em qualquer horário e dias na semana (42,05%) e a demora para realizar as tarefas usuais (37,77%). Como vantagem, apontaram a flexibilidade de horário (69,99%), o trânsito (66,23%) e possibilidade de estar mais próximo à família (50,44%). O depoimento que segue reúne algumas das dificuldades apontadas:

A impressão que tenho é que trabalho muito mais e rendo muito menos. Em apenas dois meses já sinto algumas dores nas costas por conta de a estação de trabalho não ser a mais adequada. Sinto pressão para “mostrar que estou presente” através de produtividade, quando no trabalho presencial isso não existia (BRIDI, 2020, p. 195).

Na mesma linha, destacam-se os problemas relativos à falta de espaço e infraestrutura adequada em suas casas e aumento dos gastos com equipamentos de informática. Apenas 30% dos entrevistados responderam que tinham excelentes condições de trabalho, porque contavam com uma mesa, uma cadeira e um local adequado em suas casas. 57,96% afirmaram que as condições de trabalho eram razoáveis, dado que dispunham de parte da tecnologia e dos equipamentos adequados, enquanto para 12,14% as condições de trabalho eram péssimas.

O aumento dos gastos pessoais decorrentes do trabalho remoto por ocasião da pandemia também foi relatado por 52% dos respondentes. Ademais, 58,50% afirmaram que houve por parte da empresa/instituição a disponibilização de ferramentas e materiais necessários para a execução do trabalho, ao passo que 41,50% não contaram com esse auxílio. A pesquisa sinaliza, ainda, que a qualidade de internet contratada em domicílio é diferente daquela contratada na empresa, o que implica no ritmo de execução das tarefas e no tempo despendido para tanto. À guisa de exemplo, um dos depoimentos revelou que se o sistema falha enquanto se está na empresa, não é preciso repor as horas. Já quando o mesmo ocorre quando se está laborando em

casa, é preciso compensar posteriormente em horário alternativo, porque o trabalho passa a ser do trabalhador e os riscos são socializados e individualizados.

Além disso, o impacto dessa modalidade para mulheres é expressivo: o trabalho remoto evidenciou uma assimetria na distribuição de tarefas entre homens e mulheres no que se refere ao trabalho de cuidado dos filhos e da casa. As mulheres relataram com mais frequência a dificuldade em relação à concentração e às interrupções que sofrem constantemente durante a atividade laboral no domicílio. Já para os homens, o termo “dificuldade” apareceu mais relacionado à falta de contato com os colegas. O que permite concluir que a desigualdade também se manifesta na distribuição do trabalho reprodutivo durante a pandemia.

Novamente as condições gerais do trabalho remoto foram confirmadas por uma nova pesquisa “Percepção dos/as trabalhadores/as sobre o teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19”³⁰, realizada pela Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), em parceria com a Central Única dos Trabalhadores (CUT) de SP e RJ, juntamente com o Arquivo de Memória Operária do Rio de Janeiro (AMORJ). O estudo, realizado no ano de 2021, objetivou traçar um perfil socioeconômico desses trabalhadores, caracterizar as condições de trabalho, bem como levantar sua percepção sobre o regime de trabalho remoto. Para tanto, os dados do levantamento foram coletados com base em formulários divulgados pela CUT São Paulo e CUT Rio de Janeiro entre os sindicatos filiados e junto aos trabalhadores filiados e não filiados. Assim, a pesquisa é uma importante ferramenta para um primeiro exercício de análise dos instrumentos firmados nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo e sobre os quais o próximo capítulo se debruçará, justamente por reunir as principais demandas dos teletrabalhadores nos referidos estados.

O perfil do trabalhador remoto no Brasil, mais uma vez, se confirmou: em ambos os estados houve um predomínio de mulheres em regime remoto, indivíduos com 36 anos ou mais, brancos, casados ou em união estável, com ensino superior completo ou mais. Quanto à existência de filhos, mais da metade dos respondentes informaram possuir 1 ou mais filhos

³⁰ Acerca dos termos utilizados, cumpre trazer breve nota metodológica: “estamos utilizando as categorias trabalho remoto e teletrabalho tal qual elas têm sido mobilizadas e reconhecidas pelos trabalhadores e trabalhadoras da base da CUT SP e RJ como sua nova prática de trabalho no contexto da pandemia da COVID-19. Tratam-se, portanto, de categorias “nativas”, de uso recorrente na base sindical” (ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ. Relatório da Pesquisa “Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19”. 8 de julho de 2021. Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/?p=11256&preview_id=11256&preview_nonce=9ac808b2b3&preview=true)

menores (61,7% no estado de SP e 52,2% no RJ). Dentro desse perfil, mais de 90% responderam que possuem filhos em idade escolar com aulas online. No tocante à atividade, em SP, os principais ramos de respondentes são comércio e serviços, indústria e administração. Já no RJ, destacam-se comércio e serviço, comunicação e informação e indústria.

Quando questionados acerca do enfrentamento de dificuldades na execução do trabalho remoto, 44,7% dos respondentes em SP e 57,4% no RJ afirmaram que enfrentaram algum tipo de obstáculo, embora mais homens tenham declarado não ter dificuldades. Em SP, os principais motivos estavam associados às condições técnicas inadequadas (28%), à falta de suporte da empresa (15%) e à dificuldade de transposição do presencial para o remoto (15%). No RJ, os principais obstáculos estavam relacionados às condições ambientais inadequadas e ao aumento de gastos com equipamentos. Assim, a pesquisa concluiu que as maiores dificuldades citadas têm relação com inadequação do novo espaço de trabalho para realização das atividades, incluindo equipamentos e mobiliários (ABET, AMORJ, CUT-SP, CUT-RJ, 2021). Além disso, nota-se que 76,90% dos entrevistados em SP e 87% no RJ relataram que tiveram gastos pessoais para realização do trabalho remoto.

Quanto ao tempo de trabalho, $\frac{1}{4}$ dos respondentes afirmam que o trabalho se estendeu para além dos 5 dias na semana. Também a extensão da jornada foi percebida por 52,70% dos entrevistados de SP e 59,10% do RJ. Nota-se, contudo, que a extensão da jornada semanal e diária foi maior entre as mulheres em ambos os estados. Ademais, em SP mais mulheres declaram ter tido aumento de trabalho, controle e assédio. Ainda, quando questionados sobre a presença de controle do tempo de trabalho, 65,80% dos respondentes em SP e 63,50% no RJ informaram que há algum tipo de controle.

Também mais da metade apontou para a presença de metas de produtividade no trabalho, tendo a maioria relatado o seu aumento (46,50% em SP e 52,60% no RJ), sobretudo as mulheres. Relativamente à alteração da produtividade, em SP, 47,9% considera que seu trabalho rende mais; no RJ, 43,5% considera que seu trabalho rende menos. Por outro lado, em ambos os estados, o percentual de homens que consideram que seu trabalho rende mais é superior ao de mulheres. Em SP, os principais fatores ligados ao aumento do rendimento estão relacionados à redução de interrupções, do tempo de deslocamento e ao aumento da concentração; já no RJ, também a intensificação e extensificação da jornada aparecem como fatores relevantes para o aumento. De outra parte, o trabalho inapropriado para a modalidade

remota, o acúmulo de trabalho pago, doméstico e de cuidado e os equipamentos inadequados são apontados como as principais razões para a diminuição do rendimento.

Ao mesmo tempo, os trabalhadores apontam a flexibilidade da jornada como um dos aspectos mais positivos do trabalho remoto, relacionado com o equilíbrio trabalho-família e com a melhora da qualidade de vida. No entanto, mais homens responderam que têm menos interrupções no trabalho remoto, enquanto para as mulheres, o equilíbrio entre trabalho e família e as interrupções pioraram com a transição. Ademais, as mulheres reportam menos do que os homens a melhoria da produtividade. Mais uma vez a comprovar a intensificação do trabalho feminino, a pesquisa conclui que as mulheres se responsabilizam mais pelo cuidado das crianças e que o trabalho doméstico que realizam cresceu na pandemia. Da mesma forma, há uma confluência nos resultados no que se refere à percepção dos trabalhadores remotos: a maior parte dos respondentes avalia que o trabalho remoto estende jornadas, sobrepõe atividades e aumenta o isolamento social.

Também a expressar as condições e a demanda pelo trabalho remoto no contexto pandêmico, em levantamento elaborado pelo Ministério Público do Trabalho, constatou-se que entre 2018 e 2019 quase não houve denúncias sobre o teletrabalho, tendo sido registradas, respectivamente, 38 e 39 denúncias em cada ano. Contudo, esse dado saltou para 1679 no ano de 2020, o que representou um aumento de 4205% nas denúncias envolvendo o trabalho remoto no país. Ademais, até 14 de julho, a pesquisa já havia registrado 762 denúncias no ano de 2021 (ROCHA, 2021).

Nota-se, por outro lado, que o conteúdo das queixas mudou. No início da pandemia a principal reclamação era no sentido de que os empregadores se recusavam a colocar os seus funcionários em teletrabalho, mesmo tendo essa possibilidade. Posteriormente, as demandas passaram a ser relativas ao excesso de jornada, sobrecarga de trabalho e falta de estrutura adequada para laborar, porquanto há grande resistência por parte dos empregadores a custearem as despesas e em fornecerem os equipamentos necessários para a realização do trabalho.

À vista disso, com pertinência, aponta Ricardo Antunes (2020) que, na era do trabalho digital e flexível, o teletrabalho, *home office* e o ensino à distância (EAD) são práticas que se tornaram verdadeiros laboratórios de experimentação, com tendência crescente à eliminação de direitos, visando potencializar e intensificar os mecanismos de exploração do trabalho. Sem

perder de vista o contexto pandêmico, aponta o autor que a saída da crise, na tentativa de transferir o seu ônus à classe trabalhadora, apoia-se, ao lado da ampliação da flexibilização e informalidade, também no aumento do teletrabalho. Daí por que, para Antunes (2020, p. 20), o receituário para a crise econômica que se abate é um verdadeiro “obituário para a classe trabalhadora”.

Em sua análise, destaca o autor que as vantagens do ponto de vista empresarial são evidentes: a individualização flagrante nesse processo, que repercute na ação coletiva, na medida em que os trabalhadores encontram-se mais dispersos entre si; a redução dos custos dos empregadores, o que importa em sua transferência para os empregados; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho, que tendem a um distanciamento da organização sindical; há, ainda, um risco de diluição de direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores, que foram pensados dentro da lógica da empresa, com uma jornada definida e mediante uma subordinação hierárquica baseada na tônica fordista.

Também é manifesto o processo de intensificação do trabalho, nitidamente expressado nas jornadas estafantes, na concentração de inúmeras tarefas em um mesmo trabalhador, na busca constante por eficiência e desempenho – por meio de metas preestabelecidas ou interiorizadas nas subjetividades (ANTUNES, 2020) –, no fim da separação entre trabalho e vida privada e, sobretudo para as mulheres, entre trabalho produtivo e reprodutivo, que passam a dividir o mesmo espaço.

Dentro desse panorama, a pesquisa realizada pela Rede de Pesquisa Solidária, cujos resultados foram sintetizados na nota técnica “Covid-19: Políticas Públicas e as Respostas da Sociedade”, revelou uma nova dimensão da vulnerabilidade engendrada pela pandemia da Covid-19: homens e mulheres brancas, trabalhadores com ensino superior completo e tradicionalmente portadores de vínculos mais estáveis (de baixa e média instabilidade) compõem os chamados “novos vulneráveis”. Cumpre ressaltar que os “tradicionalmente vulneráveis”, grupo composto por homens e mulheres negras, com vínculos frágeis ou menos estáveis e menos escolarizados, continuam mais vulneráveis que o novo segmento (PRATES; BARBOSA, 2020). Logo, todos esses grupos, atravessados por situações de vulnerabilidade – que variam a depender do lugar ocupado no mercado de trabalho antes da pandemia –, demandam políticas públicas voltadas ao trabalho e concertadas no sentido de proteção (DUTRA; LIMA, 2020).

De mais a mais, compreender as mudanças promovidas no âmbito do Direito do Trabalho no Brasil em virtude da adoção do regime remoto durante a pandemia passa inevitavelmente por questionar a quem o isolamento social se afigura como uma possibilidade. É certo que, diante de injustiças sociais agravadas pelo coronavírus, mais que evidente a linha que separa os indivíduos que têm acesso à saúde, aos insumos de proteção, à possibilidade de exercer o trabalho remoto, ao direito de quarentena e aqueles que não possuem. O progresso da Covid-19, como bem nos aponta David Harvey (2020), “exibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça”.

E como ressaltado, o retrato do trabalhador remoto identifica-se com um perfil de elevada escolaridade, branco e em ocupações da chamada “classe média”, o que permite identificar o trabalho remoto durante a pandemia como um novo marcador da desigualdade no país (BRIDI, 2020). O próprio fato de poder trabalhar remotamente não é para todos e as pesquisas mostram que há um determinado perfil de trabalhadores que puderam ter o seu trabalho transferido para o ambiente doméstico.

Renata Queiroz Dutra e Renata Santana Lima (2020), ao questionaram o isolamento como estratégia de saúde coletiva durante a pandemia, dividem os trabalhadores essencialmente em três conjuntos: os trabalhadores da área da saúde, lançados a situações de risco e defrontados com a falta de infraestrutura e sobrecarga física e emocional; os trabalhadores com vínculo formal de emprego, envolvidos ou não em atividades essenciais; e “a grande massa de trabalhadores informais assim enquadrados, seja por trabalharem por conta própria, seja por estarem alijados da proteção trabalhista em face do ilegal comportamento dos seus empregadores” (*idem*, p. 478), entre os quais destacam-se as domésticas, os vendedores ambulantes, motoristas e entregadores de plataforma.

Em relação ao segundo grupo, no qual se insere o perfil dos trabalhadores aqui estudados, observam as autoras que esse foi o segmento mais afetado pelos sucessivos normativos de emergência editados pelo Governo Federal a fim de viabilizar a atividade empresarial. De igual forma, esse conjunto de trabalhadores foi profundamente afetado pela tônica neoliberal presente na reforma trabalhista de 2017, representativa de uma sistemática de flexibilização de jornadas, de remuneração e um cardápio de contratos precários. Assim, concluem Dutra e Lima (2020, p. 481), que a condição do segundo grupo é “de exacerbação da

subordinação ao arbítrio patronal, num contexto em que os mecanismos públicos e coletivos de fiscalização estão fragilizados”.

Já para o terceiro segmento, que pode ser identificado como os trabalhadores “tradicionalmente vulneráveis” acima referidos, a adoção às recomendações de saúde pública para contenção da pandemia implica no sacrifício do seu próprio sustento e sobrevivência (DUTRA; LIMA, 2020). Fato é que a crise pandêmica afetou a classe trabalhadora de modo diverso e os diferentes desenhos da vulnerabilidade informam a demanda por diferentes políticas públicas de emergência. Os trabalhadores com vínculo de emprego, que passaram a acessar zonas de vulnerabilidade com a crise, são chamados ao sacrifício em nome da salvaguarda da economia. Enquanto para aqueles que não possuem um vínculo formal o isolamento social sequer se afigura como uma possibilidade, sendo alcançados por medidas de solidariedade social e inserindo-se nesse cenário por meio de uma linguagem assistencial (DUTRA; LIMA, 2020).

Para aqueles que puderam permanecer laborando em suas residências, as condições de realização do trabalho foram fortemente alteradas e as dificuldades enfrentadas são de diversas naturezas. Essas questões ultrapassam esse contexto de adaptação forçada e tendem a perdurar após a pandemia, com as projeções sobre o futuro do teletrabalho apontando para a probabilidade de que esse regime venha a se tornar o “novo normal” para o Direito do Trabalho (OIT, 2020).

Não é demasiado ressaltar que o arcabouço regulatório referente ao trabalho remoto é insuficiente e lacunoso e o cenário de insegurança jurídica, em meio ao período pandêmico, em que milhões de trabalhadores assistiram à transferência do labor para a própria residência, ganha relevo. Esses fatores favorecem a realização da negociação coletiva para a sua implementação e o crescimento da adoção da modalidade durante a pandemia é também verificado no aumento do número de instrumentos firmados (DIEESE, 2021): aos empregadores a busca por uma contratação com mais segurança jurídica; aos empregados a procura por direitos mais protetivos (SOARES, 2021). À vista disso, faz-se necessário compreender o que os resultados das negociações coletivas sobre o trabalho remoto e congêneres durante a pandemia da Covid-19 informam a respeito do estado das disputas jurídico-políticas em torno do tema.

3. TRABALHO REMOTO E REGULAÇÃO JURÍDICA: O QUE DIZEM AS NORMAS AUTONOMAMENTE NEGOCIADAS?

Conforme destacado em linhas anteriores, a crise pandêmica, que lançou milhares de trabalhadores ao labor a distância, somada à insuficiência das normas destinadas a regular o instituto do trabalho remoto em toda sua extensão e minúcias, criou um terreno fértil para o surgimento de uma arena de negociação entre sindicatos de trabalhadores e empregadores ou sindicatos patronais. Nesse caminho, sem perder de vista os aportes teóricos delineados até então, o terceiro capítulo se dedica à análise dos resultados da negociação coletiva sobre o trabalho remoto nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro no contexto da pandemia da Covid-19. Para tanto, foi realizado um levantamento das convenções e acordos coletivos de trabalho registrados nos referidos estados entre março e dezembro de 2020 no sistema Mediador.

Assim, a partir do mapeamento das normas coletivas pactuadas durante o período será feita uma análise quantitativa e qualitativa dos instrumentos firmados com o fito de compreender o que informam as normas autonomamente negociadas sobre o trabalho remoto. Nesse sentido, a partir do recorte adotado, questiona-se o que foi negociado nos acordos e convenções coletivas de trabalho durante a pandemia e de que modo o tema foi incorporado nesses instrumentos coletivos.

Importa registrar, de plano, que a negociação coletiva é um procedimento multifacetado de autocomposição por meio do qual as partes coletivas contrapostas visam estabelecer condições de trabalho e produzir normas jurídicas vinculantes aos sujeitos da própria negociação efetivada. É, pois, importante ferramenta de equacionamento de conflitos, mas que não se confunde com os instrumentos jurídicos dela decorrentes.

Nesse caminho, tecer comentários sobre o instituto da negociação coletiva e seus desdobramentos implica reconhecer os sindicatos e os movimentos por eles empreendidos enquanto atores centrais na redução das disparidades de poder nas relações de trabalho, fundadas na assimetria entre empregador e trabalhador, e que somente se compreendem em função do ser coletivo. Isso porque não há falar em negociação coletiva sem a obrigatória presença das entidades sindicais obreiras, compreendidas como sujeitos legítimos e que podem encarnar a vontade coletiva dos trabalhadores.

Em solo de análise constitucional, a negociação coletiva recebe o tratamento de direito social fundamental no art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, reconhecendo a juridicidade dos acordos e das convenções coletivas. No plano internacional, a Convenção Fundamental n.º 98 da OIT, aprovada em 1949 e ratificada pelo Brasil em 1952, fomenta a promoção da negociação coletiva, bem como a proteção contra atos que reduzam a liberdade sindical. Na mesma linha, a Convenção n.º 154, aprovada e ratificada em 1992, estabelece o estímulo à negociação coletiva por meio da adoção de medidas adequadas. Há que mencionar, ainda, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, segundo a qual declara-se a “liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva” como princípios relativos aos direitos fundamentais objeto de suas convenções.

Também a ordem constitucional de 1988 assume expressamente o princípio da interveniência sindical na normatização coletiva ao submeter a validade do processo negocial coletivo à intervenção da entidade sindical obreira, atuando como princípio de resistência trabalhista (DELGADO, 2019). O artigo 8º, III, da Constituição, atribui ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, ao passo que o inciso VI do mesmo dispositivo prevê a obrigatoriedade da participação dessas entidades nas negociações coletivas de trabalho.

À vista disso, nas hipóteses em que o processo de negociação logre êxito, são firmados os acordos coletivos de trabalho – pactuados entre o sindicato representativo da categoria profissional³¹ e uma empresa ou grupo de empresas – e as convenções coletivas de trabalho – firmadas entre o sindicato da categoria econômica e o sindicato da categoria profissional³² –, estabelecendo condições de trabalho aplicáveis às representações e normas vinculantes contendo regras adjetivas, procedimentais, obrigacionais, institucionais ou normativas (TARDELLI, 2020). Portanto, tanto a CCT, prevista no art. 611, *caput*, da CLT, que é um acordo normativo entre sindicatos, quanto o ACT, previsto no art. 611, §1º, que consiste em um

³¹ “Entende-se por categoria profissional o agrupamento daqueles que, por similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, mantêm, na forma do § 2º do art. 511 da CLT, um vínculo social básico pautado na solidariedade de interesses laborais. A categoria profissional é, na linguagem da CLT, o agrupamento de trabalhadores” (MARTINEZ, 2020, p. 1545).

³² “Entende-se por categoria econômica o agrupamento daqueles que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas e que, por conta disso, mantêm, na forma do § 1º do art. 511 da CLT, um vínculo social básico pautado na solidariedade de interesses capitalistas. A categoria econômica é, na linguagem da CLT, o agrupamento de empregadores que realizam a mesma atividade econômica ou atividades similares ou conexas a esta” (MARTINEZ, 2020, p. 1544-1545).

acordo entre sindicato e uma ou mais empresas, têm “corpo de contrato e alma de lei”, ou seja, têm *status* normativo. Nos dizeres de Homero Batista (2019, p. 267), “se apresentam formalmente como um contrato entre duas partes capazes, com objeto lícito e forma prevista em lei, mas, quanto ao conteúdo, têm o peso da normatividade, ou seja, assemelham-se às leis”.

Sobre as suas possibilidades e limites jurídicos, Maurício Godinho Delgado (2019) observa que a negociação coletiva, elevando isso a uma condição de princípio, teria a capacidade de atuar com uma função de adequação setorial negociada, sempre preservando um patamar mínimo civilizatório previsto em lei. Nesse caminho, podem as normas autônomas coletivas prevalecer sobre as normas estatais, desde que implementem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma e desde que as parcelas justrabalistas transacionadas sejam de indisponibilidade relativa.

Nesse contexto, importa ressaltar, sem pretensão de adentrar no debate em torno do dispositivo, a alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017 com a introdução do art. 611-A no ordenamento pátrio. A mudança foi um dos alicerces das alterações inauguradas pela reforma, que, ao encabeçar um projeto de modernização das relações de trabalho, apoiou-se em medidas de flexibilização das leis trabalhistas como saída para a crise econômica e geração de empregos.

O dispositivo trata da denominada prevalência do negociado sobre o legislado. Ou seja, as normas pactuadas em convenções e acordos coletivos podem se sobrepor à legislação trabalhista vigente, independentemente da explicitação de vantagem compensatória. É dizer “se os sindicatos podem aceitar condições piores do que aquelas previstas nas leis trabalhistas” (HOMERO, 2019, p. 268).

No particular, essa prevalência alcança também matéria atinente ao teletrabalho, conforme expressamente especificado em seu inciso VIII. Apesar da previsão e apesar dos poucos dispositivos versando sobre o regime no texto celetista, não se pode admitir, com claros limites defendidos pelo princípio da adequação setorial negociada, que eventuais cláusulas coletivas colidam e se sobreponham às regras celetistas, sobretudo quando importem em prejuízos aos teletrabalhadores (PACHECO; DESTRE, 2021).

Acerca do tema, Luciano Martinez (2020, p. 1522-1523) ensina que “tem-se por princípio admitir que a norma coletiva somente prevalecerá se oferecer vantagens

suplementares àquelas constantes da lei. Qualquer modulação (negocial coletiva) da própria lei, ainda que diante de situações por ela não proibidas diretamente, pode produzir imensas controvérsias”.

Não se pode perder de vista, nesse contexto, que a reforma trabalhista de 2017 atingiu de frente à ação sindical do país, inclusive na sua fonte de arrecadação e sustento, ao estabelecer o fim da obrigatoriedade do imposto sindical. Assim, é bem verdade que a crise pandêmica no Brasil encontra um sindicalismo já muito fragilizado, com ações orientadas em torno de sua sobrevivência – concentradas no campo financeiro³³ – e na busca por reafirmar a sua legitimidade (CAMPOS, 2020).

Vale destacar que, apesar da ofensiva contra o sindicalismo e uma série de iniciativas visando ao enfraquecimento da negociação coletiva, dos desafios inerentes ao período de pandemia, somados a medidas trabalhistas de emergência que atribuíram a prevalência dos contratos individuais, a análise dos instrumentos resultantes das negociações coletivas em 2020 indica um número expressivo de contratos coletivos pactuados contendo cláusulas relacionadas ao trabalho remoto. Segundo informa pesquisa realizada pelo DIEESE (2021), o número de instrumentos que fazem menção ao *home office* saltou de 284 no ano de 2019 para 2.738 em 2020, o que representa, respectivamente, 1,2% e 13,7% do total de contratos coletivos firmados em cada ano.

3.1. Resultados coletados

Para compreender o que informam as normas autonomamente negociadas sobre o trabalho remoto durante a pandemia nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro, foi utilizada a seguinte metodologia: realizou-se uma busca por “instrumentos coletivos registrados” no Sistema Mediador³⁴. Em seguida, foram aplicados os seguintes critérios: buscou-se por instrumentos coletivos de todos os tipos; vigentes e não vigentes; registrados nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo; com abrangência municipal, estadual, interestadual ou nacional;

³³ “Ao alterar um dos pilares da estrutura sindical brasileira (o imposto sindical) sem mexer nos demais (isto é, no instituto da unicidade e no monopólio da representação), a reforma preserva uma das fontes de fragmentação sindical e impede os sindicatos de buscar formas de organização mais eficazes para defender os direitos dos trabalhadores e resistir à ofensiva patronal. Desse modo, continua assegurando as condições para a existência de um sindicalismo pulverizado e dependente do Estado” (KREIN, GIMENEZ, SANTOS, 2018, p. 179).

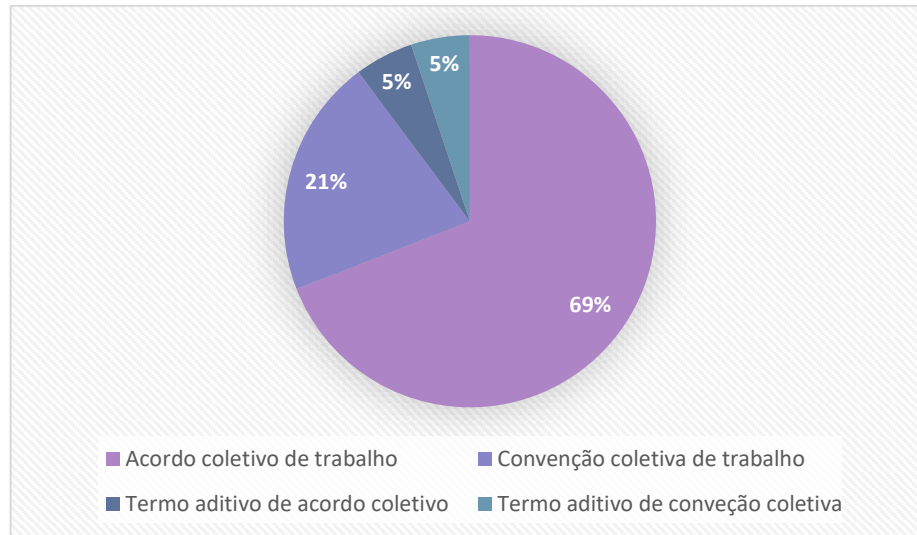
³⁴ Disponível no link: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

com período de vigência iniciado entre 11/03/2020 e 31/12/2020; e que contivessem as seguintes palavras-chave: *home office*, teletrabalho, trabalho à distância e trabalho remoto. A partir desses critérios, foram encontrados 333 instrumentos coletivos em São Paulo e 52 no Rio de Janeiro.

Na sequência, os instrumentos foram organizados e sistematizados a partir dos seguintes parâmetros: nº de registro; tipo de instrumento coletivo; setor econômico; categoria trabalhista; sindicatos signatários – optou-se, nesse campo, apenas pelos sindicatos representativos da categoria profissional –; cláusulas que contivessem alguma disposição referente ao trabalho remoto; período de vigência; e abrangência territorial. Por fim, com o intuito de realizar também uma análise qualitativa, as cláusulas foram agrupadas nas seguintes categorias, de acordo com o seu objeto: Jornada de Trabalho; Equipamentos e Infraestrutura; Segurança e Saúde; Salários, Gratificações, Auxílios e Outros; Definição de Trabalho Remoto e Congêneres; e Condições de Trabalho e Normas de Pessoal.

Dos 333 instrumentos coletivos coletados em São Paulo, 228 (69%) são acordos coletivos, 17 (5%) são termos aditivos de acordos, 69 (21%) correspondem a convenções coletivas e 17 (5%) a termos aditivos de convenções (ver Gráfico 1). Observa-se que essas porcentagens são semelhantes àquelas verificadas no estado do Rio de Janeiro, no qual os acordos coletivos correspondem a 63% (33) dos instrumentos coletados, ao passo que 37% (19) referem-se às convenções coletivas. Esses dados, sobretudo com maior discrepância em São Paulo, demonstram uma tendência à descentralização e à fragmentação das negociações (SOARES, 2021).

Gráfico 1: Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipo de instrumento coletivo - SP, 2020



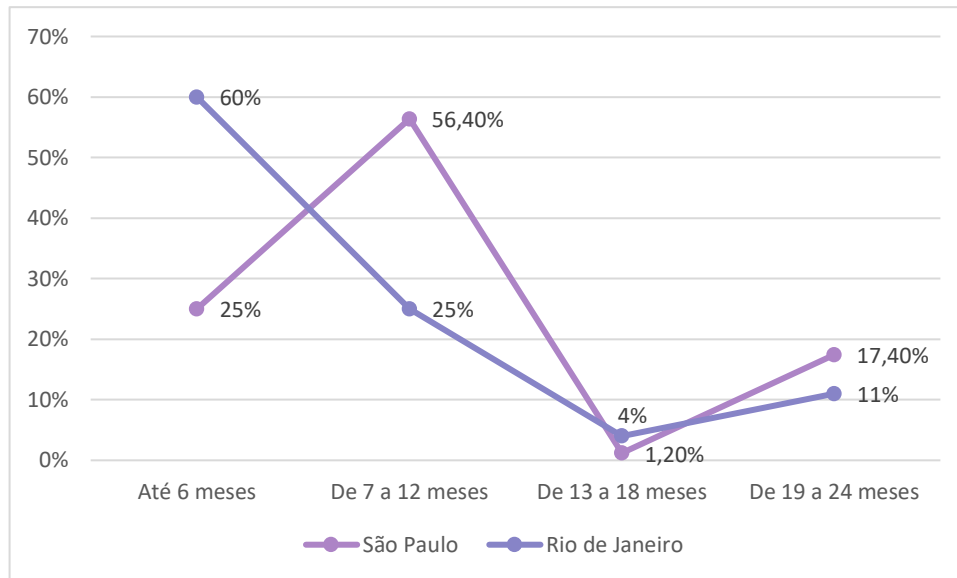
Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados divulgados pelo Ministério da Economia, Sistema Mediador.

Em relação ao período de vigência, no estado de São Paulo, 83 (25%) instrumentos coletivos possuem tempo de vigência igual ou inferior a 6 meses, enquanto 188 (56,4%) contavam com um período entre 7 e 12 meses, apenas 4 (1,2%) com um período entre 13 e 18 meses e 58 (17,4%) entre 19 e 24 meses, sendo que desses 58 aproximadamente 65% possuem vigência igual a 2 anos.

Já quando esses resultados são segmentados por tipo de instrumento, nota-se que dos 38 contratos coletivos com período de vigência de 24 meses, 31 são convenções coletivas. O mesmo ocorre com os instrumentos com vigência de 21 e 19 meses, em que, respectivamente, 14 e 2 são CCTs. Também dos 101 instrumentos com tempo de vigência igual a 12 meses, 20 são firmados entre sindicatos. Outras duas convenções contam com um período de 8 meses.

Vale destacar que a média do período de vigência dos instrumentos coletados no estado paulista (10,9 meses) é substancialmente superior em comparação à do Rio de Janeiro (8,2 meses), em que 60% (31) dos contratos coletivos possuem tempo de vigência inferior a seis meses, ao passo que 4% (02) e 11% (06) contam com um período de vigência, respectivamente, entre 13 e 18 meses e 19 e 24 meses. Esses dados sugerem que os instrumentos foram firmados de modo emergencial e sem planejamento de mais longo prazo, dado o período de urgência e à insegurança jurídica inerente ao momento (SOARES, 2021).

Gráfico 2 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tempo de vigência – SP e RJ, 2020



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados divulgados pelo Ministério da Economia, Sistema Mediador.

No estado fluminense, por outro lado, 12 das 19 convenções firmadas no período possuem tempo de vigência inferior a cinco meses (01 com dois meses, 09 com três meses, 01 com quatro meses e 01 com cinco meses).

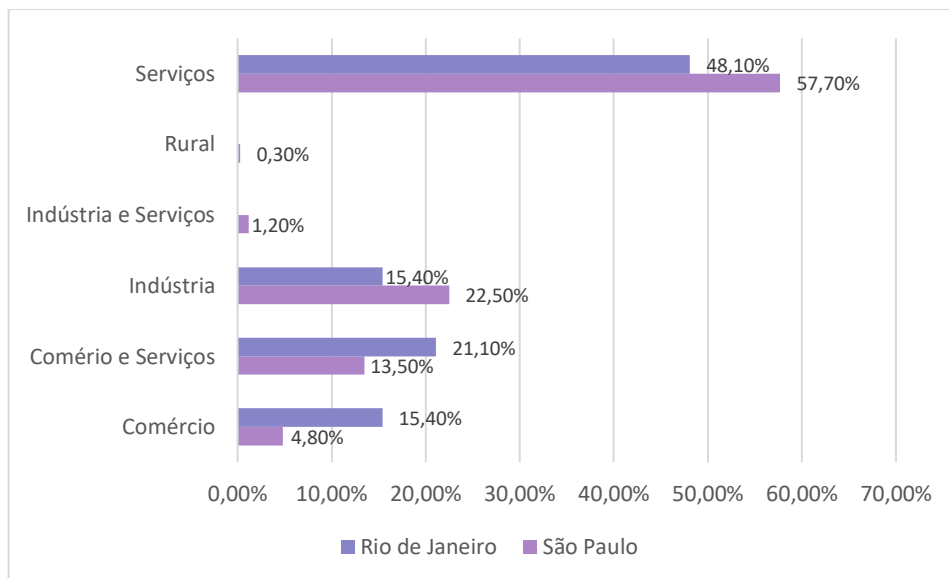
Ao desagregar os resultados com base no setor econômico ao qual se referem, percebe-se em ambos os estados um predomínio da contratação coletiva do trabalho remoto no setor de serviços: em São Paulo, o segmento foi responsável por 57,7% do total de instrumentos coletivos firmados; enquanto no Rio de Janeiro, o setor responde por 48,1% do total. Esses resultados são confirmados pelos dados da pesquisa PNAD Covid-19, a qual também aponta o setor de serviços figurando como dominante em todos os meses da pesquisa no ano de 2020, com uma média de 43,8%.

Em relação aos demais segmentos, tem-se que, no estado de São Paulo, 4,8% dos instrumentos firmados referem-se ao setor de comércio e 13,5% tanto ao de comércio quanto ao de serviços. Além disso, o setor da indústria responde por 22,5% do total. Ainda com menor expressividade, 1,25% dos contratos coletivos foram pactuados por sindicatos obreiros que representam tanto o setor de serviços quanto o da indústria. Por fim, o setor rural foi responsável por 0,3% do total de negociações com cláusulas sobre o trabalho remoto no estado, o que corresponde a apenas um instrumento. Porcentagem semelhante foi apontada em nota técnica elaborada pelo DIEESE, revelando que, entre os trabalhadores rurais, o percentual foi de apenas

1,1%. No mesmo sentido, a pesquisa PNAD Covid-19 revela uma expressividade ainda menor do segmento nas negociações sobre o tema, pelo que se tem o setor da agricultura respondendo por 0,6% do total, o que se explica pela dificuldade de executar essas atividades de forma remota.

No estado do Rio de Janeiro, por seu turno, tanto o setor do comércio quanto o da indústria respondem por 15,4% do total de negociações. Além disso, 21,1% dos contratos coletivos referem-se tanto ao setor de serviços quanto ao de comércio. Não houve, contudo, registros referentes ao setor rural. No gráfico 3 é apresentada a proporção de instrumentos coletivos, em ambos os estados, com base no setor econômico a que se referem.

Gráfico 3 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por setor econômico – SP e RJ, 2020



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados divulgados pelo Ministério da Economia, Sistema Mediador.

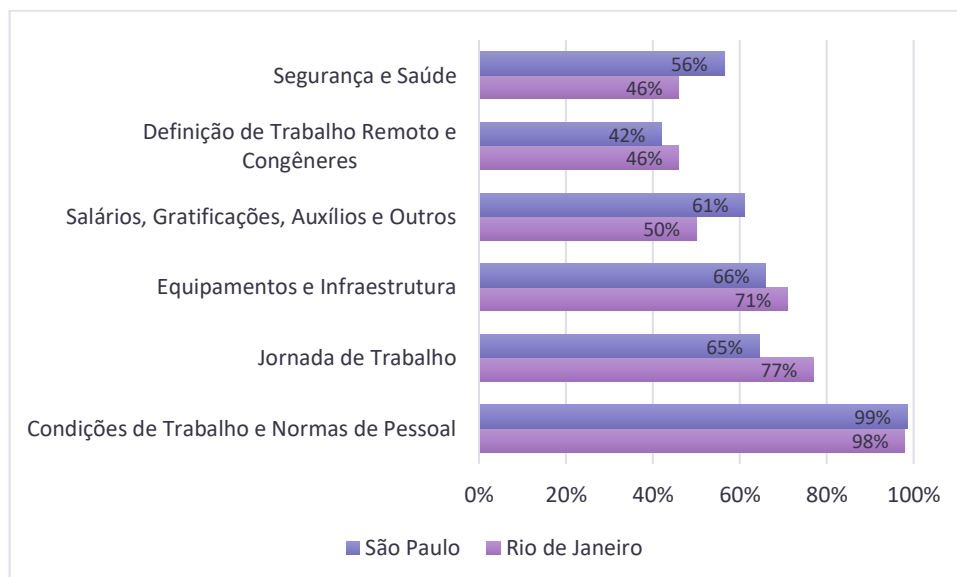
No tocante ao tema a que se referem as cláusulas sobre o trabalho remoto, tem-se a preponderância de cláusulas que tratam acerca das “Condições de Trabalho e Normas de Pessoal”. Com efeito, no estado paulista, 328 instrumentos coletivos contêm uma ou mais cláusulas que possuem o tema como objeto, o que corresponde a 98,5% do total; já no estado fluminense, 98,1% do universo de contratos coletivos analisados contêm cláusula versando sobre o tópico.

Também o tema “Jornada de Trabalho” figurou como central nas cláusulas examinadas nos dois estados: 64,5% do total de instrumentos versavam sobre a temática em São Paulo e

76,9% no Rio de Janeiro. Igualmente, o tema “Equipamentos e Infraestrutura” foi observado em 66% das cláusulas no estado paulista e 71,1% no fluminense. Frise-se que questões atinentes a jornadas extenuantes e ao custeio de equipamentos e infraestrutura necessários e adequados são frequentemente apontadas como os principais desafios enfrentados no trabalho remoto e estão no cerne dos debates em torno do regime, o que pode explicar a preponderância.

Ainda, no estado de São Paulo, 42% do total de contratos coletivos analisados contém uma ou mais cláusulas sobre “Definição de Trabalho Remoto e Congêneres”; 56,4% contém cláusulas relativas ao tema “Segurança e Saúde”; e 61% sobre “Salários, Gratificações, Auxílios e Outros”. Porcentagens semelhantes foram encontradas no estado do Rio de Janeiro, em que 46% do total de cláusulas versam acerca das temáticas “Segurança e Saúde” e “Definição de Trabalho Remoto e Congêneres” e 50% refere-se à matéria atinentes a “Salários, Gratificações, Auxílios e Outros”.

Gráfico 4 - Proporção de contratos coletivos com cláusulas sobre trabalho remoto, por tipos de cláusula – SP e RJ, 2020



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados divulgados pelo Ministério da Economia, Sistema Mediador.

3.2. O conteúdo da negociação coletiva do trabalho remoto

O tema referente à jornada de trabalho foi encontrado em 214 instrumentos no estado de São Paulo. Desses, em 20 contratos coletivos analisados tem-se a recomendação de que as empresas observem as orientações contidas na nota técnica n. 17/2020 do Ministério Público

do Trabalho, a qual, dentre outras disposições, preconiza, no particular, seja observada a jornada contratual na prestação laboral remota e sejam assegurados os repousos legais, adotando-se mecanismos de controle de jornada.

Objeto de intensa disputa, o tema controle de jornada desponta na maior parte das cláusulas analisadas. Há, nesse sentido, diferentes posicionamentos que ora estão em consonância com o regramento da CLT – isto é, desobrigam o controle de jornada –, ora estabelecem regras com contornos mais protetivos ao trabalhador. No tocante à temática, 25 contratos coletivos se limitam a dispor no sentido de que o regime de teletrabalho é regido pelo disposto no art. 62, III da CLT, pelo que se entende pela dispensa do referido controle, aplicando-se a regra em sua plenitude.

No mesmo sentido, grande parte das cláusulas determinam que o trabalhador remoto não estará sujeito ao controle de frequência e jornada. Dentre esses instrumentos, há aqueles que expressamente preveem a possibilidade de o empregador manter esse controle, caso seja viável e do interesse da empresa, o que não descaracterizará o regime.

Observa-se, nesse contexto, um acordo coletivo firmado com um sindicato de trabalhadores de telecomunicações do estado de São Paulo (SP008337/2020) que, com o intuito de conferir maior segurança jurídica às contratações, dispõe que caso opte a empresa, em atenção à condição específica decorrente do tipo de atividade exercida, pelo controle de jornada de um empregado específico, essa distinção não poderá ser objeto de paradigma aos demais empregados sem controle de jornada para quaisquer fins ou efeitos.

Importa ressaltar, ainda, que há em parte dessas cláusulas, quando em cotejo com as demais e analisadas em sua inteireza, possíveis contradições. Isso porque, ao passo que desobrigam o controle e a marcação de horários, determinam que deverá o empregado respeitar a jornada normal de trabalho e a carga horária legal, comprometendo-se a observar os descansos e os intervalos. De igual, há casos, inclusive, que estabelecem ser devido o pagamento de horas extraordinárias em hipóteses em que sequer haverá o cômputo e registro de horários. Os exemplos que seguem ilustram essas incongruências:

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Empregado fica dispensado do registro da jornada de trabalho no período, nos termos do inciso III do artigo 62 da CLT, mas deverá respeitar a jornada contratada de forma a garantir a manutenção da efetividade do

trabalho prestado, como se o mesmo estivesse sendo realizado em caráter presencial, inclusive quanto ao intervalo intrajornada, que deverá ser observado integralmente, eximindo às Empresas de qualquer responsabilidade pelo seu não cumprimento (SP003902/2020, SP004797/2020, SP005401/2020)

Parágrafo Sexto: As PARTES concordam que, não há que se falar em controle do intervalo para repouso e alimentação ou qualquer controle de jornada, nos termos do artigo 62, III da CLT. Contudo, o empregado deverá cumprir o intervalo intrajornada na proporção da sua jornada, além das medidas de segurança e saúde para trabalho em domicílio (SP000371/2021).

Parágrafo quarto: No período de trabalho remoto, o EMPREGADO se compromete a observar o horário de trabalho estabelecido pela EMPRESA, inclusive em relação à observância dos intervalos, não estando sujeito ao controle de jornada, nos termos do §1º e §5º do art.4º da Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, por aplicação do inciso III do art. 62 da CLT, prevalecendo a anotação da jornada diária padrão do Empregado (a), sem qualquer hora adicional ou hora extra e com o correto usufruto dos intervalos legais (SP005250/2020).

Nesse universo, ressalta-se duas cláusulas (SP010398/2020 e SP000487/2021) que não apenas dispensam o controle de frequência, como também expressamente aludem que o sistema “*login/logout*”, ligações telefônicas ou envio de e-mails não são provas suficientes para o recebimento de horas extras.

De modo mais detalhado, 62 cláusulas estabelecem que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada normal de trabalho não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso. Dentre essas, 1 cláusula explicita uma alternativa à proposição: ao empregador é dada a faculdade de optar ou não pelo controle de jornada; caso opte por fazê-lo, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados após o horário de expediente caracterizará o regime aludido no art. 244, §2º da CLT. As demais, por sua vez, reiteram os termos do art. 4º, §5º da MP n. 927/2020.

Inversamente, em 28 instrumentos analisados determina-se que haverá o controle de jornada, dispondo-se, inclusive, como será feito esse registro – por meio de *login/logout* remoto no sistema, ou outros pontos alternativos, como o reconhecimento facial e a geolocalização, por meios tecnológicos adequados fornecidos pela empresa, por registro de ponto por exceção.

Também 38 instrumentos estabelecem que deverá o empregado estar à disposição do empregador em sua jornada de trabalho usual, muito embora não faça menção quanto ao seu controle e registro. No mesmo sentido, em 7 contratos coletivos fica estabelecido que deverá o empregado obedecer às regras normais de jornada e seus intervalos, respeitando-se os horários pré-anotados, ou que a jornada de trabalho contratada não será alterada em regime de

teletrabalho, novamente, contudo, sem disposições específicas quanto à fiscalização e ao registro dessa jornada.

Dentro desse universo, desponta também a alusão às horas extraordinárias em 42 cláusulas de diferentes contratos coletivos, seja vedando a sua execução (o que foi observado em 13 instrumentos), permitindo a sua realização (5 instrumentos) ou vinculando-a à autorização prévia (18 instrumentos). Ademais, verifica-se que duas cláusulas condicionam a execução e o pagamento de eventuais horas extras ao controle de jornada, o que é previsto na hipótese como uma faculdade da empresa³⁵. Ainda referente ao tema, 4 cláusulas (SP003097/2020, SP003128/2020, SP003503/2020, SP007998/2020) fazem alusão à compensação de eventuais saldos acumulados, banco de horas, ou, ainda, à compensação do período de afastamento do trabalho na forma do banco de horas especial autorizado pela MP n. 927/2020.

Vale ressaltar que dentre os 214 instrumentos, 4 fazem expressa menção ao direito à desconexão, tema intrinsecamente associado à saúde do trabalhador. Dentre esses contratos, chama a atenção o acordo coletivo firmado pelo Sindicato de Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo, que além de prever que o teletrabalhador tem direito à desconexão, veda que o empregador o obrigue a atender demandas, independentemente do meio utilizado, ou realize atividade laboral durante seus intervalos e períodos de descanso.

Como delineado em capítulo anterior, a compatibilização do regime de teletrabalho com o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto inicialmente na MP n. 936/2020, é tema bastante controvertido. Nesse ínterim, 17 cláusulas de diferentes instrumentos coletivos estabelecem que o teletrabalhador não poderá ter o seu contrato alterado com redução de jornada de trabalho e de salário, tampouco com a suspensão temporária de contrato.

³⁵ “PARÁGRAFO QUARTO - Não havendo o controle de jornada do empregado em teletrabalho, não haverá direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada e interjornada. Todavia, havendo controle de jornada pela empresa, esses serão devidos” (SP007184/2020).

“Parágrafo Sexto: Na forma do artigo 62, III da CLT, os empregados contratados sob o regime de teletrabalho não estão sujeitos às disposições referentes à jornada de trabalho previstas na CLT, incluindo, mas não se limitando, ao controle de jornada e pagamento de horas extras, sendo certo que, caso seja de interesse da EMPRESA e desde que seja possível e viável, poderá ser instituído o controle de jornada de tais empregados, hipótese em que passarão a ser devidas horas extras e a observância aos limites e intervalos da jornada de trabalho” (SP008119/2020).

De modo diverso, 83 cláusulas, o que representa quase 40% dos instrumentos coletivos analisados que possuem alguma cláusula referente ao tema da jornada de trabalho, autorizam a redução proporcional de jornada e salário para esses trabalhadores, nos termos da já citada Lei n. 14.020/2020³⁶. Frise-se que 37 deles, em que pese a autorização para redução de jornada com correspondente redução salarial, desobrigam o controle de jornada, ao que se pode visualizar certa contradição.

Também três instrumentos coletivos voltados à categoria dos trabalhadores em telemarketing apresentam disposições mais detalhadas, como a aplicação da jornada ordinária de trabalho de 36 horas semanais e 6 horas diárias e a garantia de pausas especiais destinadas ao descanso, em observância à NR 17, anexo II.

Já no estado do Rio de Janeiro, em que o tema jornada de trabalho apareceu em 40 contratos coletivos, as cláusulas se referem, no geral, ao controle, ao registro e respeito às jornadas de trabalho durante a vigência do trabalho remoto (SOARES, 2021). Identifica-se, desse modo, 4 principais proposições: a primeira, prevista em 20 instrumentos, determina que não haverá registro e controle de jornada, devendo o empregado respeitar a sua jornada regular de labor; na segunda, encontrada em 16 instrumentos, se estabelece que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso; na terceira, por sua vez, que despontou em 8 instrumentos, é reconhecida a possibilidade de controle da jornada, com termos mais favoráveis ao empregado; no quarto tipo de proposição, por fim, “fica estabelecido apenas que o empregado deve respeitar sua jornada e intervalos, mas sem se tematizar o controle ou registro da jornada de trabalho” (*Idem*, p. 11).

Já o tema “Equipamentos e Infraestrutura” foi encontrado em 220 instrumentos no estado de São Paulo e 31 no estado do Rio de Janeiro. De modo geral, as cláusulas se concentram, sobretudo, em definir a quem cabe a assunção dos custos para a prestação do

³⁶ “COVID-19 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO As empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula. A jornada de trabalho presencial ou em home office, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, sendo preservado o valor do salário mínimo nacional, pelo prazo estabelecido na lei 14.020/2020 e nos Decretos 10422/2020, 10470/2020 e 10517/2020, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre a empresa e o empregado e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos” (SP002579/2021).

trabalho remoto, o que ora fica a cargo da empresa, ora do empregado e, por vezes, é remetido à previsão em contrato individual escrito.

Nesse caminho, 6 cláusulas de diferentes instrumentos encontradas no levantamento realizado no estado paulista imputam exclusivamente ao empregado a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos, bem como pela infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho na modalidade remota³⁷. Há, ainda, 3 cláusulas (SP006062/2020, SP006294/2020, SP009293/2020) que se referem apenas ao reembolso e ressarcimento de despesas decorrentes do regime, das quais o empregador está isento. São instrumentos que, no tocante ao tema, estabelecem piores condições ao trabalhador do que aquelas previstas em lei.

Por sua vez, 68 contratos coletivos afirmam que as disposições relativas ao custeio de equipamentos e infraestrutura serão previstas em contrato individual escrito, a ser negociado entre as partes. Essa previsão também está presente em 16 cláusulas de diferentes instrumentos coletivos no estado do Rio de Janeiro. Outros 26 instrumentos apenas determinam que se aplicará, no particular, o previsto no regramento celetista, pelo que se imputa à negociação entre empregado e empregador o estabelecimento dessas condições, nos termos do art. 75-D da CLT³⁸.

De modo diverso – e, diga-se, mais protetivo ao trabalhador –, despontam em 83 instrumentos em São Paulo e 15 no Rio de Janeiro que caberá ao empregador arcar com os custos referentes aos equipamentos telemáticos e à infraestrutura necessária e adequada, bem como ao reembolso das despesas usualmente arcadas pelo empregado em decorrência da

³⁷ “Parágrafo Quarto: Quanto à infraestrutura necessária para o trabalho remoto ou trabalho à distância e/ou o reembolso de despesas arcadas, fica estabelecido que não serão arcadas ou indenizadas pela RHI MAGNESITA, estabelecendo também que tais gastos não possuem nem se caracterizaram como verba de natureza salarial nem integram o salário, conforme parágrafo único do art. 75-D, da CLT” (SP000371/2021).

“Parágrafo Sétimo: A EMPRESA não se responsabilizará pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos, nem pela infraestrutura necessária, nem mesmo internet sem fio e/ou novos equipamentos, tampouco se responsabilizará pelo reembolso de tais despesas, em nenhuma hipótese” (SP000489/2021).

“§4º - A manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, são de responsabilidade exclusiva do empregado de Empresas associadas ao SEINESP ou em dia com as contribuições, salvo aqueles que pertençam ao empregador ou por disposição contratual individual específica” (SP003008/2021).

³⁸ “Parágrafo único: Aos trabalhadores que firmarem aditivo contratual para o regime de Trabalho Remoto será aplicada na íntegra a Política de Teletrabalho da empresa, a qual respeitará os arts, do Capítulo II-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467, de 2017” (SP009293/2020).

atuação de forma remota. Nesse ínterim, 38 cláusulas no estado paulista preveem que a empresa se responsabilizará pelo custeio; contudo, possuindo o empregado os equipamentos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, a empresa promoverá o reembolso das despesas arcadas pelo trabalhador, como a taxa de depreciação dos equipamentos.

Dentre esses instrumentos, observa-se, ainda, que 21 cláusulas estabelecem disposições específicas no tocante à supervisão e manutenção dos equipamentos eventualmente fornecidos, ou pela responsabilidade pelo seu uso e conservação, o que abrange, por exemplo, a vedação expressa do uso por terceiros. De modo ainda mais detalhado, preveem como se dará a retirada e devolução desses materiais.

Outro tipo de proposta, encontrada em 27 cláusulas, estabelece que o empregador assumirá parte dos custos. No geral, a empresa se compromete a custear os equipamentos e ferramentas de tecnologia de comunicação e informação, ficando a cargo do empregado, por outro lado, a responsabilidade pela infraestrutura e demais despesas incorridas pelo trabalhador, o que inclui, a título exemplificativo, mesa e cadeira, custos com internet, rede elétrica e telefone³⁹. Esse tipo de proposta foi encontrada em 6 instrumentos coletivos no levantamento realizado no estado do Rio de Janeiro.

No mesmo sentido, 58 cláusulas determinam que deverá a empresa proceder ao pagamento de uma ajuda de custo mensal, em contrapartida às despesas arcadas pelo trabalhador ou em compensação à utilização de seus próprios equipamentos. Diferentemente, outros dois instrumentos (SP003761/2021, SP003785/2021) indicam que o exercício das atividades em regime de teletrabalho não gerará ao empregado o direito ao pagamento de qualquer ajuda de custo.

Além disso, 123 instrumentos – o que corresponde a 56% do total de contratos coletivos que dispõem acerca do tema – preveem que eventual fornecimento de equipamentos ou pagamento de despesas ou serviços de infraestrutura não caracterizarão verba de natureza

³⁹ “A aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto ficará a cargo do empregador, e as demais despesas dele decorrentes, tais como alimentação, energia elétrica, provedor de internet etc., serão de responsabilidade do empregado” (SP002549/2020, SP002666/2020).

salarial, a teor do art. 75-D, parágrafo único da CLT e art. 4º, §4º da MP n. 927/2020. Noutra giro, apenas um acordo coletivo de trabalho (SP002134/2021) estabelece que a remuneração mensal do empregado engloba qualquer despesa decorrente do trabalho em domicílio, incluindo uso de espaço físico, material de trabalho e internet.

Importa registrar, novamente, que em 20 contratos coletivos analisados tem-se a recomendação de que as empresas observem as orientações contidas na nota técnica n. 17/2020 do MPT. No tocante à temática, dispõe o documento sejam observados os parâmetros de ergonomia, tanto referente às condições físicas quanto cognitivas de trabalho, seja garantida ao teletrabalhador a aplicação da NR 17, anexo II, bem como seja a prestação de serviços regulada por contrato de trabalho aditivo, que trate especificamente sobre a responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura.

Por sua vez, o tema “Salário, Gratificações, Auxílios e Outros” despontou, no estado de São Paulo, em 203 instrumentos coletivos. As cláusulas, no geral, dizem respeito à manutenção ou suspensão de benefícios e auxílios regularmente concedidos quando do labor em regime presencial.

93 instrumentos desobrigam a empresa a fornecer ao trabalhador o vale-transporte e o vale-refeição pelo período em que durar o regime de trabalho remoto. Dois deles vinculam, contudo, de modo mais específico, o não-recebimento a uma jornada não superior a 6 horas diárias⁴⁰. Outro tipo de cláusula (presente em um contrato coletivo) determina expressamente o pagamento de ajuda de custo em compensação à supressão dos referidos benefícios.

Outro tipo de proposta, que aparece em 11 instrumentos, determina que não haverá redução ou cessação de nenhum auxílio ou benefício, de modo que os teletrabalhadores farão jus a todos os benefícios previstos para os demais empregados, ficando vedada eventual diferenciação.

Também desponta em 48 cláusulas a determinação de redução ou de supressão do pagamento de vale-transporte, permanecendo inalterados os demais benefícios e auxílios

⁴⁰ “7.d. No caso de tele trabalho a empresa fica dispensada de fornecer o vale transporte e o vale alimentação/refeição desde de que a jornada não seja superior a 06 (seis) horas diárias” (SP003277/2020, SP003508/2020).

previstos na norma coletiva, como vale-alimentação, vale-refeição e auxílio creche. Dentre essas, 40 estabelecem que haverá, por outro lado, pagamento do auxílio para custear o transporte ou o reembolso dos valores gastos referente aos dias em que haja, de fato, deslocamento. À título exemplificativo:

§3º- Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, a EMPRESA poderá suspender o fornecimento e desconto do Vale Transporte. Em caso de necessidade de comparecimento do empregado à EMPRESA ou a cliente, esta deverá arcar com as despesas de locomoção do trabalhador (SP001132/2021).

60.1. Os empregados em regime de teletrabalho, “home office” ou assemelhados, total ou parcial, fazem jus a todos os benefícios e direitos previstos nesta convenção coletiva de trabalho, sem distinção em relação ao trabalho presencial, exceto no que respeita ao vale-transporte pertinente ao dia, ou dias, nos quais não haja o deslocamento residência-empresa-residência (SP003287/2021).

No mesmo caminho, 24 instrumentos determinam que não será devido o pagamento do vale-transporte, sem fazer, todavia, alusão aos demais benefícios⁴¹. Sobre o tema, considerando que o art. 7º, §2º do Decreto n. 95.247/87 prevê que o benefício é utilizado exclusivamente para custear o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, parece adequado que, ante a inexistência de deslocamento, não subsista a obrigação de fornecê-lo. Por outro lado, em havendo a necessidade de locomoção, a empresa deverá arcar com seus custos.

Já em relação ao vale-refeição, 2 instrumentos estabelecem que o empregado em regime remoto não fará jus ao recebimento do benefício. Não há, contudo, referência aos demais. Em outros 6 contratos coletivos há, ainda, a previsão expressa de que a concessão do vale-refeição poderá ser substituída pela do vale-alimentação. Dentre esses, desponta em 3 instrumentos a disposição de que o benefício poderá ter seu valor reduzido em até 80%, sob o argumento de que o valor destinado ao custo da refeição adquirida em restaurante é superior àquela preparada na residência do empregado.

Já no que se refere à aplicação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, 17 instrumentos coletivos, assim como no tema referente à “Jornada de Trabalho”, vedam a possibilidade de alteração do contrato de trabalho com redução proporcional de jornada e salário ou suspensão temporária do contrato para os teletrabalhadores. Por outro lado,

⁴¹ “Parágrafo terceiro: Enquanto vigorar o estado de calamidade pública e o regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, o empregado não fará jus ao recebimento de vale transporte, haja vista a inexistência de deslocamento” (SP006821/2020).

outras 83 cláusulas autorizam a redução de jornada com correspondente diminuição salarial. Por fim, um contrato coletivo prevê a forma de remuneração na modalidade de trabalho remoto, que poderá ser por peça, tarefa, produção ou outro critério estabelecido entre as partes.

As cláusulas do tipo “Salários, Gratificações, Auxílios e Outros” estão presentes em 26 instrumentos coletivos no estado do Rio de Janeiro, com propostas muito semelhantes às aquelas encontradas no levantamento de São Paulo. Nesse caminho, 7 instrumentos desobrigam a empresa a fornecer ao trabalhador os benefícios e auxílios concedidos quando do labor presencial, 8 instrumentos determinam, por outro lado, a sua manutenção, fazendo jus o trabalhador remoto a todos os benefícios. Outro tipo de proposta, encontrada em 4 instrumentos, determina a supressão de parte dos benefícios, de modo que o pagamento do vale-transporte é suspenso, mas permanece o pagamento dos demais (SOARES, 2021).

Dentre os 333 instrumentos coletivos analisados no estado de São Paulo, 188 apresentaram ao menos uma cláusula referente ao tema saúde e segurança dos trabalhadores. Nesse caminho, 72 contratos coletivos ou reiteram os termos do art. 75-E da CLT, dispondo que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, ou se limitam a mencionar o dispositivo. Não é demasiado ressaltar que o comando legal apresenta insuficiências e fragilidades e há uma série de incertezas que surgem da norma, mormente quando não esclarece os direitos e obrigações das partes.

Há, ainda, cláusulas (encontradas em 16 instrumentos) que estabelecem que cabe ao empregado observar e cumprir com as regras de saúde, segurança e higiene do trabalho ou que deverá o trabalhador adotar precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Os exemplos que seguem ilustram algumas proposições nesse sentido:

Parágrafo décimo terceiro: O EMPREGADO será exclusivamente responsável pela manutenção de padrões de higiene, segurança e ergonomia no local de trabalho domiciliar, além daquelas regras ergonômicas elencadas no Anexo I do Ato n. 47, do Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (doc. anexo) (SP005250/2020).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR E INAPLICABILIDADE DO REEMBOLSO DE DESPESA
Cabe ao empregado, enquanto adotado o regime de trabalho em home office/teletrabalho, cumprir com as regras de segurança, higiene e medicina do trabalho já adotados no ambiente regular de trabalho, além das regras ergonômicas de trabalho e prática de hábitos saudáveis (SP006062/2020, SP006294/2020, SP009293/2020).

Por outro lado, com o intuito de suprir essas lacunas, há dispositivos que versam de modo mais específico sobre o tema. Assim, há casos, por exemplo, em que o empregador está obrigado a fornecer cartilhas e equipamentos adequados de acordo com as normas de saúde e segurança (SP003761/2021); ou se compromete a encaminhar comunicados internos regulares esclarecendo as precauções a serem adotados pelo trabalhador (SP005682/2020); ou, ainda, que deverá promover orientações voltadas à ergonomia, ao ambiente de trabalho, ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, destacando-se também a elaboração de campanhas informativas sobre consequências do isolamento e reflexos na saúde mental (SP008858/2020).

Em proposições semelhantes, fica a empresa obrigada a fornecer cursos de treinamento de segurança e capacitação, especialmente em relação à utilização das ferramentas de tecnologia disponibilizadas, adequação do trabalho remoto à Lei Geral de Proteção de Dados e privacidade dos dados acessados remotamente, administração de sua jornada de trabalho, além de aspectos voltados à ergonomia e à saúde do teletrabalhador (SP003785/2021).

Também 5 cláusulas determinam que deverá a empresa providenciar laudo ergonômico de profissional técnico capacitado (cf. SP000049/2021) e outras 3 autorizam que a empresa visite periodicamente o local em que o trabalho remoto é desenvolvido, a fim de certificar que a estrutura de trabalho atende ao disposto nas normas aplicáveis à espécie (SP010453/2020). Novamente a demonstrar que o tema está intrinsecamente associado aos equipamentos e à infraestrutura adequada, em 8 instrumentos fica estabelecida a aplicação das normas previstas no Anexo II da NR 17.

Vale mencionar que três instrumentos coletivos (SP010453/2020, SP005211/2021, SP000615/2021) voltados à categoria dos trabalhadores em telemarketing apresentam providências ainda mais específicas, dispendo acerca de medidas a serem tomadas para fins de manutenção do bem-estar e saúde psíquica – transversalmente relacionado à jornada de trabalho e pausas destinadas para o descanso –, ergonômica – voltadas ao mobiliário adequado com observâncias às normas regulamentadoras – e da voz e audição. Esses acordos fazem, ainda, referência à Convenção 155 da OIT e estabelecem a obrigação de a empresa promover os cuidados para coibir a propagação da pandemia da Covid-19 e a fim de evitar o adoecimento precoce por acidente de trabalho.

Novamente, desponta em 20 contratos coletivos a recomendação de que as empresas observem as orientações contidas na Nota Técnica n. 17/2020 do MPT. O documento, no particular, preconiza que os empregadores instruem seus empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças físicas e mentais e acidentes de trabalho, bem como a adoção de medidas de segurança como intervalos e exercícios laborais. Recomenda, também, a adoção de medidas de etiqueta digital, o estabelecimento de políticas de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de Covid-19, além de ferramentas relacionadas à ergonomia do meio ambiente de trabalho e à jornada máxima de labor.

A demonstrar o objetivo de conter os efeitos deletérios da pandemia, 59 cláusulas de diferentes contratos coletivos se voltam à adoção de medidas de prevenção e proteção aos trabalhadores em grupo de risco. Nesse caminho, foram encontradas 4 redações com diferentes proposições:

8.1. No que tange aos empregados integrantes dos chamados grupos de risco (assim compreendidos os idosos com 60 anos ou mais, gestantes, portadores de doenças respiratórias crônicas, cardiopatias, diabetes, hipertensão ou outras afecções que deprimam o sistema imunológico, conforme o Decreto nº 64.864/2020, é vedado o trabalho presencial enquanto perdurar a quarenta, conforme decisão de tutela de urgência proferida nos autos do Dissídio Coletivo Jurídico DC 1000784-80.2020.5.02.000 (cf. SP002735/2020).

CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADOS COM 60 ANOS OU MAIS E GRUPOS DE RISCO. A EMPRESA deverá colocar o empregado com 60 anos ou mais e aquele pertencente a grupo de risco, conforme orientações das autoridades sanitárias, no sistema de teletrabalho ou férias remuneradas.

§ ÚNICO - Caso não seja possível a adoção das medidas previstas no caput, o empregado com 60 anos ou mais e/ou em grupo de risco deverá ser orientado a permanecer em sua residência, dispensado de suas funções laborais, durante o período de calamidade pública. O período de afastamento do trabalho poderá ser compensado pelo empregado, por meio do sistema de banco de horas, nos termos estipulados na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria (cf. SP002965/2020).

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregados com 60 anos ou mais poderão solicitar o regime de trabalho remoto nas condições aqui previstas, e as empresas poderão aceitar, desde que tenham enfermidades que os enquadrem no grupo de risco (diabetes, hipertensão, insuficiência renal crônica, doenças respiratórias crônicas, doenças cardiovasculares, entre outras situações assemelhadas e assim consideradas pelas autoridades sanitárias) e desde que as suas atividades atuais permitam este tipo de trabalho (cf. SP004065/2020).

CLÁUSULA CENTÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS (AS) PERTENCENTES A GRUPOS DE MAIOR VULNERABILIDADE. A empresa adotará medidas de prevenção e proteção aos (as) empregados (as) pertencentes a grupos de maior vulnerabilidade (maiores de 65 anos, gestantes e portadores de doenças crônicas subjacentes) ofertando e podendo limitar o cumprimento de jornada através do teletrabalho, disponibilizando também um canal de comunicação dedicado especialmente para a identificação e esclarecimento de dúvidas.

PARAGRÁFO ÚNICO: Considerando na ponderação dos interesses a prevalência da proteção a vida, à saúde à proteção ao coletivo, em sobreposição ao valor social do trabalho, poderá a empresa, inclusive, afastar o (a) empregado (a) do cumprimento de suas atividades laborais (SP008337/2020).

No estado do Rio de Janeiro, as cláusulas referentes ao tema saúde e segurança do trabalhador foram encontradas em 24 contratos coletivos. Tal qual o levantamento realizado no estado paulista, a grande maioria apenas reitera os termos do art. 75-E da CLT. Outros 5 instrumentos apresentam, por outro lado, disposições mais específicas quanto aos direitos e deveres das partes, como quando estabelece que os equipamentos e a infraestrutura para o exercício do trabalho remoto devem estar em conformidade com as normas de saúde e segurança do trabalho (RJ001650/2020); ou quando se determina que deverá o empregado respeitar os intervalos e limites de jornada, visando à saúde e segurança do trabalhador; ou, ainda, quando os dispositivos buscam definir se os acidentes ocorridos no regime remoto constituirão acidentes de trabalho⁴² (SOARES, 2021).

Por sua vez, o tema “Definição de Trabalho Remoto e Congêneres” despontou, no estado de São Paulo e Rio de Janeiro, respectivamente, em 138 e 24 instrumentos coletivos. No geral, essas cláusulas reproduzem quase literalmente a definição de teletrabalho apresentada pela CLT (SOARES, 2021). No estado paulista, 108 cláusulas ou apenas determinam que o regime será regido pelo disposto no art. 75-B da CLT ou reproduzam a redação do dispositivo. Outras 7 cláusulas apresentam termos como “*home office*”, “teletrabalho”, “trabalho remoto” ou “trabalho a distância” enquanto sinônimos⁴³, o que também se verifica no estado fluminense.

Vale ressaltar que 10 instrumentos analisados no levantamento realizado em São Paulo apresentam o regime de teletrabalho com uma definição diferente daquela constante na CLT. É

⁴² “PARÁGRAFO OITAVO: O empregado em teletrabalho deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes do trabalho ou doença profissional” (SRT00179/2020).

“PARAGRÁFO VIGÉSIMO TERCEIRO: Os acidentes ocorridos no local da prestação de serviços serão avaliados pela área de segurança de trabalho da EMPRESA e somente serão considerados decorrentes do trabalho, quando comprovadamente for estabelecido seu nexos com a execução das atividades” (RJ001348/2020).

⁴³ “TRABALHO REMOTO/TELETRABALHO Adotar-se-á para efeito de trabalho remoto/teletrabalho, o conceito previsto no artigo 75-B, da CLT, ou seja, a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo, bem como as regras que lhe forem aplicáveis” (SP003008/2021, SP006062/2020).

“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, acarretando na impossibilidade de controle presencial da jornada de trabalho por parte da Empresa” (RJ001722/2020).

o caso, por exemplo, em que ele é caracterizado pela “execução das funções profissionais em um ambiente externo à empresa, sem um posto fixo de trabalho em uma localidade da empregadora” (SP003926/2020); ou, então, como a simples execução das atividades fora do local de trabalho (SP006867/2020, SP007873/2020).

Há instrumentos, por outro lado, com disposições mais precisas, como quando se diferencia o teletrabalho da modalidade de *home office*⁴⁴ ou do trabalho à distância⁴⁵; ou quando se afirma que “a prestação de serviços (...) realizada de modo eventual e/ou (...) considerada como não preponderante, será considerada como trabalho em localidade flexível (‘Flex Office’)” (RJ001348/2020, SP008337/2020), inserindo, inclusive, novas nomenclaturas e regimes. Já em outras hipóteses é previsto expressamente que o trabalho ocasional ou eventual não configurará o regime de teletrabalho tal qual no estabelecido no regramento celetista (SP010063/2020), ou, ainda, que ele não se confunde com o trabalho externo (SP000816/2021).

Outras cláusulas cuidam de instituir critérios mais objetivos em relação aos comparecimentos às dependências do empregador, sem que elas impliquem na descaracterização do regime. São situações, por exemplo, em que se estabelece que “o comparecimento às dependências da EMPRESA para realização de atividades, desde que não supere 03 (três) dias por semana, não descaracteriza o regime de teletrabalho” (SRT00174/2020, SP001057/2021) ou que “considera-se como preponderante, a prestação de serviços realizado em proporção superior a 50% da execução das atividades mensais, fora das dependências do empregador” (SP008337/2020).

Por fim, figuram como centrais nos instrumentos analisados as cláusulas relacionadas ao tema “Condições de Trabalho e Normas de Pessoal”, o qual esteve presente em 51 instrumentos coletivos – num total de 52 – no estado Rio de Janeiro e em 328 – em um total de 333 – em São Paulo. Essa preponderância se deve em parte ao fato de que a temática envolve a

⁴⁴ “§ 1º - Para efeitos do presente acordo, considera-se ‘teletrabalho’ a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo;

§ 2º - Para fins do disposto neste instrumento, considera-se trabalho na modalidade de ‘home office’ a prestação de serviços à distância, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado” (SP001424/2021, SP001649/2021, SP002161/2021, SP008858/2020).

⁴⁵ “O Sistema de Trabalho à Distância poderá ser exercido nas modalidades escritório móvel (trabalho em trânsito), escritório compartilhado (estações de trabalhos da FUNDAÇÃO), escritório na casa do empregado ou local por ele escolhido e no escritório do cliente” (SP010206/2020).

autorização para a adoção do regime de trabalho remoto, bem como questões mais burocráticas relacionadas à sua implementação.

São, nesse contexto, comuns cláusulas que estabelecem disposições relacionadas ao instrumento por meio do qual a mudança de regime será formalizada, seja para dispensar o registro da alteração no contrato individual de trabalho⁴⁶ – a teor do que dispunha a MP n. 927/2020 –, seja para estabelecer a obrigatoria formalização da alteração mediante aditivo contratual escrito, nos termos da CLT. Há, ainda, aquelas que condicionam a modificação do regime à comunicação prévia ao sindicato.

Também a grande maioria dos instrumentos cuidam de instituir regras quanto ao prazo mínimo de transição do labor presencial para o trabalho remoto ou o seu retorno. De modo geral, as proposições encontradas estabelecem três diferentes prazos: que a mudança de regime deverá ser notificada ao empregado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou meio eletrônico⁴⁷, tal qual previa o art. 4º, §2º da MP n. 927/2020; que a empresa deverá respeitar um prazo mínimo de 15 dias⁴⁸; ou, dada a necessidade do momento, fica dispensada a observância de qualquer prazo de transição, devendo o trabalhador atender de imediato a mudança para o regime remoto ou a convocação de retorno à atividade presencial.

Em vários instrumentos coletivos é delimitado quais setores e atividades comportam a adoção do regime remoto e tantos outros estendem a possibilidade de implementação aos estagiários e aprendizes. No tocante às funções a serem desempenhadas durante o período de labor telepresencial, há cláusulas que, de um lado, determinam que serão realizadas as mesmas atividades e aquelas que, de outro, permitem que se atribua temporariamente outras funções e tarefas compatíveis com o labor a partir da residência, sem que tal configure desvio de função.

⁴⁶ Por exemplo: “Parágrafo primeiro - A alteração do regime de trabalho prevista no caput dispensa registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho” (SP002302/2020, SP002306/2020, SP002315/2020) e “Durante o estado de calamidade pública, as EMPRESAS poderão, a seu critério, nas atividades que assim o permitam, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à 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” (RJ000504/2020).

⁴⁷ “Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “home office”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas (...)” (SP000018/2021, SP000022/2021, SP000027/2021).

⁴⁸ “PARÁGRAFO SEGUNDO – Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação unilateral do empregador, desde que seja garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em termo escrito” (SP010444/2020).

Vale ressaltar que diversos contratos coletivos dizem também respeito à proteção de dados, por meio do qual compromete-se o empregado a assinar termo de responsabilidade e confidencialidade de informações (SP001154/2021, SP000090/2021, SP001399/2021). Outros instrumentos vedam expressamente qualquer discriminação entre os teletrabalhadores e os empregados em regime presencial, inclusive em relação às oportunidades de promoção (SP001270/2021, SP000049/2021). Dentre as cláusulas do tipo “Condições de Trabalho e Normas de Pessoal” também há aquelas que se destinam a afirmar que a modalidade de trabalho remoto e congêneres não gera direito adquirido ao empregado (SP001210/2021), tampouco modifica o seu enquadramento sindical (SP001424/2021).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, no trabalho remoto, enquanto modalidade de trabalho flexível, as noções de tempo e espaço se transformam. A descentralização do trabalho, a flexibilidade de horários e a aparente autonomia para decidir onde, quando e quanto tempo trabalhar dão lugar a jornadas extenuantes e à possibilidade constante de conexão. As fronteiras entre o trabalho e o não trabalho se confundem, o labor invade a vida privada e as dificuldades enfrentadas são de diversas naturezas. Com efeito, se historicamente “o trabalho remete o trabalhador para a esfera pública, essa modalidade de trabalho o devolve para a esfera privada e o invisibiliza” (BRIDI, 2020, p. 195).

Embora o fenômeno não fosse uma novidade, a pandemia e a conseqüente necessidade de se observar medidas de distanciamento e isolamento social para evitar a contaminação e, concomitantemente, garantir a continuidade das cadeias produtivas fomentaram a ampla adoção do trabalho remoto, sobretudo aquele levado a cabo na residência do trabalhador, chamado aqui de *home office*.

Nesse caminho, para além dos desafios que a prática traz consigo, os efeitos deletérios da crise pandêmica e a adoção abrupta e sem planejamento do trabalho em regime remoto gerou uma série de conflitos e impulsionou um cenário de insegurança jurídica – que já é próprio de um regime laboral que redesenha as categorias de tempo e espaço de trabalho. As condições de labor restaram profundamente alteradas e os seus impactos são observados nos estudos aqui referenciados, especialmente no que concerne às questões relacionadas à jornada de trabalho, à assunção dos custos, às condições ergonômicas e de saúde. Não é demasiado ressaltar que são temas cercados de dúvidas jurídicas e permeados por questionamentos que já estavam em voga quando da edição da Lei n. 13.467/17 e não encontraram resposta nos normativos de emergência, os quais expressaram, novamente, uma tendência em conferir segurança jurídica às empresas.

É certo que, a princípio, poder-se-ia defender que a Reforma de 2017, ao inaugurar um capítulo próprio versando sobre o regime de teletrabalho na legislação, foi na contramão de sua tendência desregulamentadora. Tal entendimento, contudo, não resiste a uma segunda análise, quando se defronta, como visto, com as omissões e fragilidades dos seus comandos legais. O que se tem, em verdade, sobretudo quando se compreende o contexto de surgimento da Reforma

e os discursos que a fundamentam, é o esvaziamento de uma série de direitos e a instituição de amplas possibilidades de determinação das condições de prestação laboral fora do estabelecimento empresarial pelo próprio empregador. E, como se sabe, flexibilizar a legislação trabalhista implica em aumentar os mecanismos de exploração do trabalho (ANTUNES, 2018).

Atravessado por regras excepcionais e transitórias, os normativos de emergência que se sucederam já nasceram com um prazo de validade e boa parte das medidas provisórias terminou caducando. Na produção legislativa trabalhista de emergência voltada a regular o trabalho remoto, entre as quais destacam-se as Medidas Provisórias n. 927/2020 e 1046/2021, a insuficiência normativa é também notória. A necessidade de uma regulação minuciosa, dá lugar a regras flexibilizatórias e imprecisas e o cenário de insegurança jurídica, em meio ao período pandêmico, ganha relevo. Daí por que se entende que as normas de emergência não resultaram em uma regulamentação mais sólida, tendo tão somente amenizados formalidades da CLT (STÜRMER; FINCATO, 2020).

É notório que as disputas jurídicas e regulatórias em torno do trabalho remoto e congêneres iniciam-se desde as suas definições. Os termos aqui estudados, dentre os quais destacam-se, pela recorrência com que aparecerem na literatura nacional, o “teletrabalho”, “trabalho à distância”, “trabalho remoto” e “*home office*”, utilizados para se referir a uma variedade de formas de trabalho, são de complexa classificação.

Observa-se que não há uma definição comum dos termos, o que implica em imprecisões conceituais e numa multiplicidade de definições. Isso tem impacto na compreensão empírica do fenômeno – sobretudo quando se considera o enquadramento dos teletrabalhadores no art. 62 da CLT –, o que foi verificado nas negociações coletivas analisadas, em que todos esses conceitos, na maioria dos casos, são tomados como sinônimos. Também as MPs n. 927/2020 e 1046/2021 não envidaram maiores esforços em evitar as imprecisões, conferindo ao teletrabalho, trabalho remoto e trabalho à distância a mesma definição.

A análise da contratação coletiva no período estudado informa um número expressivo de instrumentos coletivos cujo objeto se refere à implementação do trabalho remoto. A maior parte das cláusulas observadas, tanto no Rio de Janeiro quanto em São Paulo, se refere às “Condições de Trabalho e Normas de Pessoal”, tendo a maior parte como parâmetro os termos propostos nos artigos 75-A a 75-E da CLT ou na MP n. 927/2020, envolvendo, sobretudo, a

autorização para a adoção do regime de trabalho remoto, bem como questões relacionadas à sua implementação.

Objetos de intensas disputas pelos atores sociais, os temas relacionados à jornada de trabalho despontam em diferentes proposições, ficando notória a sua problematização. A temática também figura como central ao se examinar os estudos que procuram lançar luz às condições de realização do trabalho remoto durante a pandemia. Os dados, conforme analisado, revelam um aumento de horas diárias trabalhadas e de dias laborados semanalmente e a intensificação e extensificação da jornada aparecem como fatores relevantes nas pesquisas.

No particular, as normas autonomamente negociadas se referem, em sua maior parte, ao controle, registro e respeito às jornadas de trabalho, ora em consonância com o regramento da CLT e da MP 927, ora estabelecendo novos arranjos jurídicos. Boa parte reitera os termos do art. 62, III da CLT, pelo que desobrigam o controle de jornada e o pagamento às horas extraordinárias. De outro lado, representando avanços nessa seara, há instrumentos que estabelecem regras com contornos mais protetivos e favoráveis ao trabalhador, reconhecendo a possibilidade de controle de jornada e o direito à desconexão.

A excepcionalidade prevista no art. 62, III da CLT, está, nas palavras de Homero Batista (2019), cercada de polêmica, dúvidas jurídicas e possível inconstitucionalidade. Defende-se, aqui, que a dificuldade em se mensurar a jornada de trabalho não pode servir como um salvo-conduto para a anulação de todo tipo de controle e do pagamento de horas extraordinárias. A realidade vivenciada, diante das novas tecnologias que permitem, inclusive, que se exerça o trabalho à distância, mostra ser plenamente possível que o controle se faça pelo mesmo modo. Aliás, a possibilidade de utilizar as ferramentas de trabalho como ferramenta para a fiscalização da jornada é corroborada por parte dos instrumentos aqui analisados.

Verifica-se, também, distintas concepções no tocante à responsabilidade pelo custeio e manutenção dos equipamentos e da infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho remoto. Com efeito, grande parte das dificuldades experimentadas pelos trabalhadores referem-se à inadequação do espaço de trabalho, incluído equipamentos tecnológicos, e à falta de infraestrutura adequada em suas casas e ao aumento dos gastos com equipamentos de informática.

Ao analisar o que a contratação coletiva informa, tem-se que as cláusulas se concentram, sobretudo, em definir a quem cabe a assunção dos custos para a prestação do trabalho remoto. Em parte das cláusulas, remete-se o tema à previsão em contrato individual escrito, reiterando os termos do Art. 75-D da CLT e/ou dos §3º e §4º do Art. 4 da MP 927/2020. Por outro lado, essas cláusulas também podem representar novos arranjos, estabelecendo condições mais protetivas aos trabalhadores – quando estabelece, por exemplo, que os custos ficarão a cargo da empresa – ou, por vezes, exprimem uma tendência em conferir mais segurança e vantagens ao empregador, imputando exclusivamente ao empregado tal responsabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABET; AMORJ; CUT-SP; CUT-RJ. **Percepção dos/as trabalhadores/as sobre teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19**. Relatório da Pesquisa, 08 jul. 2021. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Percepc%CC%A7o%CC%83es-dos_as-trabalhadores_as-sobre-o-teletrabalho-1-2.pdf> Acesso em: 20 jul. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

_____. **O privilégio da servidão: o novo proletário de serviços na era digital**. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O direito do trabalho na crise da Covid-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2021c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 set. 2021.

_____. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020d. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm>. Acesso em: 08 set. 2021.

_____. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm>. Acesso em: 03 ago. 2021.

_____. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 01 ago. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 05 set. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 05 set. 2021.

_____. **Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm>. Acesso em: 03 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 6342/DF** – Distrito Federal. Relator: Ministro Marco Aurélio Mello. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 29 de abril de 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadTexto.asp?id=5071853&ext=RTF>. Acesso em: 10 dez. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida (coord.). **O Trabalho Remoto/Home-Office no Contexto da Pandemia Covid-19 – Parte I**. Publicado pela REMIR em 24 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/>>. Acesso em: 26 jul. 2020.

_____. Maria Aparecida. Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) **A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

CAMPOS, Anderson. Sindicalismo no contexto de pandemia no Brasil: primeiras impressões. In: **CESIT-IE/Unicamp**, v. 16, 2020. Disponível em: < https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-Brasil_andersoncampos.pdf>. Acesso em: 15 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Medida Provisória 936/20. In: **JusBrasil**. 2020. Disponível em: <<https://genjuridico.jusbrasil.com.br/artigos/839864617/comentarios-a-medida-provisoria-936-20>> Acesso em: 05 out. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede** 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos A Legislação Pandêmica e o Perigoso Regime de Exceção aos Direitos Fundamentais Trabalhistas. In: **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento**, v. 3, p. 1-38, 2020.

_____. **O perigo de naturalização da legislação trabalhista de emergência na pandemia**. Publicado pelo Portal Jota em 06 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-perigo-de-naturalizacao-da-legislacao-trabalhista-deemergencia-na-pandemia-06072020>>. Acesso em: 18 dez. 2021.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. **Boletim de Conjuntura n. 27: Crise sanitária e econômica persiste e se intensifica**. Mar. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimdeconjuntura/2021/boletimconjuntura27.html>> Acesso em: 05 ago. 2021.

_____. **Nota técnica n. 232: O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19**. 03 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec232ProgramaEmergencialGoverno.html#:~:text=DIEESE%20-%20nota%20t%C3%A9cnica%20-%20NT%20n%C2%BA,Covid-19%20-%20abril%2F2020&text=T%C3%A9cnica%2C%20visando%20contribuir%20para%20o%20>>

debate.&text=dispositivo%20da%20MP%20927.&text=sido%20publicado%20no%20Di%20C3%A1rio%20Oficial%20da%20Uni%20C3%A3o> Acesso em: 03 dez. 2021.

_____. **Nota Técnica n. 255: A negociação coletiva do home office.** 12 abr. 2021. Disponível em: <[https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,do%20home%20office%20%2D%20abril%2F2021&text=garantir%20o%20isolamento%20social%20e%20evitar%20a%20dissemina%C3%A7%C3%A3o%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus.&text=d\(a\)%20empregado\(a,com%20anteced%C3%A2ncia%20de%2048%20horas](https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec255HomeOffice.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,do%20home%20office%20%2D%20abril%2F2021&text=garantir%20o%20isolamento%20social%20e%20evitar%20a%20dissemina%C3%A7%C3%A3o%20do%20novo%20coronav%C3%ADrus.&text=d(a)%20empregado(a,com%20anteced%C3%A2ncia%20de%2048%20horas)>. Acesso em: 11 dez. 2021.

_____. **Nota Técnica n. 256: Com atraso de quatro meses, governo relança o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.** 30 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec256programaManEmprego.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,e%20da%20Renda%20%2D%20abril%2F2021&text=atingidos%20pelos%20impactos%20da%20epidemia%20de%20coronav%C3%ADrus%20sobre%20as%20atividades%20econ%C3%B4micas.&text=Congresso%20Nacional>> Acesso em: 11 dez. 2021.

_____. **Síntese especial subsídios para debate: Emergência cresce, mas Auxílio encolhe.** 19 mar. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/sinteseEspecialAuxilioEmergencial.html>> Acesso em: 03 dez. 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; LIMA, Renata Santana. Relações de Trabalho, Reformas Neoliberais e a Pandemia do Covid-19: as Políticas para o Trabalho no Epicentro da Estratégia de Saúde Coletiva. In: **Revista Direito Público**, Brasília, Volume 17, n. 94, 465-492, jul./ago. 2020

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.** Geneva, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf> Acesso em: 09 out. 2021.

FELICIANO, G. Guilherme. **Teletrabalho, horas extras de desconexão: tudo, menos uma ‘escolha de Sofia’.** O Estado de S. Paulo, São Paulo, 22 de out. De 2020. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia/>> Acesso em 08 ago. 2021

FINCATO, Denise Pires; BUBLITZ, Michelle Dias. A negociação coletiva como ferramenta regulamentadora de norma aberta: o teletrabalho e a lei 12551/2011. In: **Revista do Direito da Unisc**, nº. 44, (set-dez 2014), p.107-135.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. In: **RJLB**, Ano 2 (2016), nº 2. Disponível em:<http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2016/2/2016_02_0365_0396.pdf> Acesso em: 10 set. 2021.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

_____. Política anticapitalista em tempos de coronavírus. In: **Blog da Boitempo**. 24 mar. 2020. Disponível em: < <https://blogdaboitempo.com.br/2020/03/24/david-harvey-politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **O trabalho remoto e a pandemia: o que o Pnad covid-19 nos mostrou**. Brasília, Carta de Conjuntura nº 50 – Nota de Conjuntura 8 – 1º Trimestre de 2021. Disponível em: < https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf> Acesso em: 15 set. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. MP 927: da pandemia ao pandemônio. In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior**. 25 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio>>. Acesso em 18 dez. 2020.

_____. MP 936: do pandemônio à razão? In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior**. 2 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao>>. Acesso em 18 dez. 2020.

_____. 400 mil mortes? Até quando? Até quantos? In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior**. 29 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/400-mil-mortes-ate-quando-ate-quantos>> Acesso em: 05 ago. 2021

_____. Votação da MP 1045 (PLC 17) no Senado Federal: o “Dia D” da democracia do país. In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior**. 29 ago. 2021. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/votacao-da-mp-1045-plc-17-no-senado-federal-o-dia-d-da-democracia-do-pais>> Acesso : 18 dez. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

OIT. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. In: **COVID-19 – Guidance for labour statistics data collection**. 05 jun. 2020. Disponível em: < [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang-en/index.htm)> Acesso em: 08 ago. 2021.

ORACLE; WORKPLACE INTELLIGENCE. **Enquanto a incerteza permanece, a ansiedade e o estresse atingem um ponto crítico no trabalho**. Disponível em: <<https://diariododireito.com.br/api/qrcode/downloadfile/20/84>> Acesso em: 15 out. 2021.

PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinariedade**. Editora Mizuno: São Paulo, 2021.

PAIXÃO, Cristiano. Covid-19 e o oportunismo desconstituente. In: **Jornal Grupo Gente Nova**, 09 de abr. de 2020. Disponível em: <<https://jornalgggn.com.br/artigos/covid-19-e-o-oportunismo-desconstituente-por-cristiano-paixao/>>. Acesso em: 09 dez 2021.

PASOLD, Andrea; KROST, Oscar. Medida Provisória n. 1.046/2021 – Primeiras Linhas (Deja Vu Ou Remake). In: **Direito do Trabalho Crítico**. 29 abr. 2021. Disponível em:

<<https://direitodotrabalhocritico.com/2021/04/29/medida-provisoria-n-1-046-2021-primeiras-linhas-deja-vu-ou-remake/>> Acesso em: 02 ago. 2021.

PRATES, Ian; BARBOSA, Rogério Jerônimo. **Covid-19: políticas públicas e as respostas da sociedade**. Boletim nº 3. Rede de Pesquisa Solidária, 24 abr. 2020. Disponível em: <<http://oic.nap.usp.br/news/boletim-no-03-covid-19-politicaspUBLICAS-e-as-respostas-da-sociedade/>>. Acesso em: 10 out. 2021.

PRITSCH, César ZUCATTI. Medida Provisória n. 927/2020, artigo por artigo e revogação da suspensão contratual não remunerada. In: **Migalhas**. 26 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/322740/medida-provisoria-n--927--artigo-por-artigo--e-revogacao-da-suspensao-contratual-nao-remunerada>> Acesso em: 02 out. 2021.

ROCHA, Rosely. MPT registra aumento de 4.205% nas denúncias de excesso de trabalho e jornada. In: **CUT – Central Única dos Trabalhadores**. 15 julh. 2021. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/mpt-registra-aumento-de-4-205-nas-denuncias-de-excesso-de-trabalho-e-jornada-5f87>> Acesso em: 10 set. 2021.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada [livro eletrônico]**. 2. ed. -- São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

_____. **Legislação trabalhista em tempos de pandemia: comentários às Medidas 927 e 936**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

SOARES, José Luiz. A negociação coletiva do trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19 no estado do rio de janeiro. In: **XVII encontro nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia**. 03 ago. a 10 set. 2021, UFU.

_____. O trabalho remoto nos processos legislativos e nas negociações coletivas: um balanço de disputas jurídicas trabalhistas em tempos de Covid-19. In: **Teoria Jurídica Contemporânea**. Rio de Janeiro, 2021, vol. 06.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto; GASPARG, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. São Paulo: RT Thomson Reuters, 2020.

STÜRMEER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney (coords.), **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020, p. 341-363.

TARDELLI, Brenno. **Comentários críticos à Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

TRINDADE, Rodrigo. Teletrabalho, Panótipo e Grande Irmão: programas e aplicativos desmentem o mito da impossibilidade de controle de jornada, mas reavivam duas perigosas alegorias. In: **Revisão Trabalhista**. 05 julh. 2020. Disponível em: <

<https://revisaotrabalhista.net.br/2020/07/05/teletrabalho-panotipo-e-grande-irmao-programas-e-aplicativos-desmentem-o-mito-da-impossibilidade-de-controle-de-jornada-mas-reavivam-duas-perigosas-alegorias/>> Acesso em: 25 set. 2021.