

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

**CARTOGRAFIA DAS DISPUTAS JUDICIAIS SOBRE O TRABALHO REMOTO
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

SAMARA RESENDE CLEMENTE

Rio de Janeiro

2022.2

SAMARA RESENDE CLEMENTE

**CARTOGRAFIA DAS DISPUTAS JUDICIAIS SOBRE O TRABALHO REMOTO
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

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. Renata Versiani Scott Varella e co-orientação do Professor Dr. José Luiz de Oliveira Soares.**

Rio de Janeiro

2022.2

CIP - Catalogação na Publicação

C626c Clemente, Samara Resende
Cartografia das disputas judiciais sobre o
trabalho remoto durante a pandemia da Covid-19 /
Samara Resende Clemente. -- Rio de Janeiro, 2022.
63 f.

Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
Coorientador: José Luiz de Oliveira Soares.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Direito do trabalho. 2. Pandemia da Covid-19.
3. Teletrabalho. 4. Trabalho remoto. 5. Disputas
jurídicas. I. Varella, Renata Versiani Scott,
orient. II. Soares, José Luiz de Oliveira,
coorient. III. Título.

SAMARA RESENDE CLEMENTE

**CARTOGRAFIA DAS DISPUTAS JUDICIAIS SOBRE O TRABALHO REMOTO
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

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. Renata Versiani Scott Varella e co-orientação do Professor Dr. José Luiz de Oliveira Soares.**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022.2

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Alciléa, por todo apoio incondicional ao longo da minha trajetória, agradeço por ter me possibilitado alavancar voos altos, como esse. Todas as minhas conquistas serão sempre por você e para você.

Aos que já não estão mais presentes em matéria, mas se fazem presentes nos meus pensamentos, o meu pai, Ricardo, e a minha avó, Benícia. A minha vontade em cursar Direito e a escolha desse tema possuem relação com o acidente de trabalho fatal que o meu pai sofreu quando eu tinha seis anos de idade. Pai, você faz parte do caminho que estou trilhando.

Ao meu sobrinho, Davi Lucca, você traz alegria e leveza aos meus dias. Ao longo da elaboração desse trabalho, ouvi inúmeras vezes “titia, Samara, já está acabando o trabalhinho?”. Obrigada por trazer à tona a minha criança interior e por ser o meu melhor amigo.

Ao meu irmão, Bruno, e à minha tia, Márcia, por todo amparo e pela ajuda na minha criação.

Ao meu namorado, Hiago Quelvin, pela parceria e incentivo diário. É muito bom crescer ao seu lado, e eu quero partilhar muitas outras conquistas com você.

À minha amiga Gabi, que me acompanha desde a minha primeira formatura, no ensino fundamental I, e às minhas outras amigas especiais que conheci durante o ensino médio, agradeço por estarem presentes nas celebrações das minhas conquistas e nos momentos difíceis.

À Déborah e à Rebeca por terem me acompanhado durante toda a graduação, não me canso de dizer o quanto sou grata por ter conhecido vocês.

Aos funcionários e a todos os professores da FND que buscam proporcionar um ensino público de qualidade, em especial, à minha orientadora, a Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella, ao meu co-orientador Professor Dr. José Luiz de Oliveira Soares e à Professora Dra. Sayonara Grillo, que oportunizou a minha participação no grupo de pesquisa CIRT, onde aprendi e aprendo muito.

RESUMO

A adoção de medidas de distanciamento social, em razão da crise sanitária, econômica e humanitária causada pela eclosão da Covid-19, resultou em inúmeras modificações para as relações de trabalho e trouxe novas controvérsias para o campo juslaboral. Uma das modificações mais expressivas nas relações de trabalho foi o crescimento exponencial da adoção do trabalho remoto. O Rio de Janeiro foi um dos estados com maior incidência de trabalho remoto, segundo levantamento do IPEA (2022). Nesse contexto, optou-se por abordar o panorama geral sobre o trabalho remoto, sobretudo, no que tange à imprecisão semântica em torno das principais categorias relacionadas ao tema, quais sejam: trabalho remoto, teletrabalho, e home office. Posteriormente, focou-se nas inovações legislativas sobre o direito emergencial do trabalho, tratando, mais especificamente, sobre os custos do trabalho remoto para o trabalhador, o controle de jornada, e a segurança e saúde do trabalhador remoto. E, por fim, o trabalho traz uma cartografia das disputas judiciais sobre o trabalho remoto relacionadas à pandemia de Covid-19 no estado do Rio de Janeiro, tendo sido analisados os acórdãos julgados entre 11 de março de 2020 a 01 de julho de 2022, orientando-se por uma metodologia de análise sociojurídica crítica, com o propósito de compreender o que estava sendo objeto de controvérsia judicial e como essas questões foram respondidas pelo judiciário trabalhista.

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

ABSTRACT

The adoption of social distancing measures, due to the health, economic and humanitarian crisis caused by the outbreak of Covid-19, resulted in numerous modifications to labor relations and brought new controversies to the legal-labor field. One of the most significant changes in labor relations was the exponential growth in the adoption of remote work. Rio de Janeiro was one of the states with the highest incidence of remote work, according to a survey by IPEA (2022). In this context, we chose to approach the general panorama of remote work, especially with regard to the semantic imprecision surrounding the main categories related to the theme, namely: remote work, telecommuting, and home office. Subsequently, it focused on the legislative innovations on the emergency labor law, dealing more specifically with the costs of remote work for the worker, the control of working hours, and the safety and health of the remote worker. And finally, the work brings a cartography of the judicial disputes about remote work related to the Covid-19 pandemic in the state of Rio de Janeiro, having been analyzed the judgments from March 11, 2020 to July 1, 2022, guided by a methodology of critical socio-legal analysis, with the purpose of understanding what was being object of judicial controversy and how these issues were answered by the labor judiciary.

Keywords: Labor Law; Covid-19 Pandemic; Telework; Remote Work; Legal Disputes.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. ASPECTOS CENTRAIS SOBRE O TRABALHO REMOTO	6
1.1. Conceito de trabalho remoto, teletrabalho, <i>home office</i> ou trabalho em domicílio e trabalho baseado em domicílio	6
2. A REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO ANTES, DURANTE E APÓS A COVID-19	11
2.1. A regulação do trabalho remoto na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT	11
2.2. O direito do trabalho de emergência: a regulação do trabalho remoto em tempos de Covid-19	21
2.3. A alteração da consolidação das leis do trabalho promovida pela Lei nº 14.442/2022	29
3. CARTOGRAFIA DAS DISPUTAS JUDICIAIS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO	38
3.1. Panorama geral dos resultados coletados	40
3.2. A redução salarial no contexto da pandemia de Covid-19	42
3.3. A autorização do labor na modalidade trabalho remoto em razão da pandemia	45
3.4. O direito ao recebimento de horas extras durante o trabalho remoto	46
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	52

INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a OMS – Organização Mundial da Saúde – caracterizou a Covid-19 como pandemia. Poucos dias depois, as autoridades públicas no Brasil decretaram estado de calamidade pública, por meio do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

A crise sanitária, econômica e humanitária causada pela Covid-19 fez com que os poderes públicos adotassem diversas medidas legais com o objetivo de frear os impactos da pandemia. Assim, a atipicidade do cenário nacional decorrente da eclosão do novo coronavírus resultou em inúmeras modificações para as relações de trabalho e para a legislação trabalhista.

A pandemia atingiu as parcelas da sociedade de formas diferentes, em decorrência da classe, do gênero e da raça, conforme expõe o teórico David Harvey:

A classe trabalhadora contemporânea nos Estados Unidos (composta predominantemente por afro-americanos, latino-americanos e mulheres assalariadas) enfrenta a falta de escolha entre contrair a contaminação em nome de cuidar e manter os principais recursos da provisão (como supermercados) abertos ou ficar desempregada sem benefícios (com cuidados de saúde adequados). O pessoal assalariado, como eu, pode trabalhar em casa e receber seus salários, enquanto os CEOs voam em jatos particulares e helicópteros para se isolarem.¹

Uma das modificações mais expressivas nas relações de trabalho foi o crescimento exponencial da adoção do trabalho remoto. As medidas de distanciamento social necessárias para o enfrentamento da pandemia fizeram com que essa modalidade de trabalho fosse amplamente adotada. Em momento posterior, verificou-se ainda uma ascensão de regimes híbridos de trabalho, combinando tarefas realizadas de modo presencial e de modo remoto.

Sem um choque existencial como a pandemia da COVID-19, você precisaria de programas de gerenciamento de mudanças para convencer e motivar as pessoas a fazerem as mudanças desejadas. Nesse caso, não há tempo para considerar alternativas; sem tempo para resistir. Você acorda e a nova maneira de trabalhar simplesmente existe – não há alternativa e não há opção de voltar a como as coisas eram. Essa quantidade de mudança – se fosse gradual – levaria décadas. (tradução nossa)²

¹ HARVEY, David. Política anticapitalista em tempos de COVID-19. In: **Davis, Mike et al, Coronavírus e a luta de classes**. Terra sem Amos: Brasil, 2020, p. 21-22.

² “Without an existential shock like the COVID-19 pandemic, you would have needed change management programs to convince and motivate people to make the desired changes. In this case, there is no time to consider any alternatives; no time to resist. You wake up and the new way of working simply exists – there is no alternative and there is no option to return to how things were. This amount of change – had it been gradual – would have

Essa mudança ocorreu de forma abrupta, o que de certa forma alimentou os conflitos trabalhistas e as ações judiciais cujo julgado versam sobre as condições de implementação do trabalho remoto.

Diante desse cenário, o presente trabalho pretende realizar uma cartografia das disputas judiciais sobre o trabalho remoto no estado do Rio de Janeiro que tiveram vez durante a pandemia de Covid-19, orientando-se por uma metodologia de análise sociojurídica crítica de cunho exploratório com coleta de dados obtida por investigação e pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

Para tanto, no primeiro capítulo, buscou-se analisar as diferenças conceituais entre termos como “teletrabalho”, “trabalho remoto” e “*home office*”. Optou-se por adotar, dali em diante, os significados propostos pela Organização Internacional do Trabalho na nota técnica “*Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*”³.

Em um segundo momento, o enfoque voltou-se mais estritamente para as disputas jurídicas em torno da legislação trabalhista de emergência. Assim, a pesquisa se propôs a levantar e analisar os diplomas legais promulgados emergencialmente com o intuito de regular as relações de trabalho no contexto pandêmico. Buscou-se, ainda, expor os debates doutrinários sobre o tema.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa exploratória junto ao *site* do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). Com o objetivo de analisar os conflitos judiciais decididos durante o período de 11 de março de 2020 a 01 de julho de 2022, relacionados à pandemia, atentando-se, especialmente, para quais foram as principais demandas apresentadas; quem apareceu como demandantes e demandados, os fundamentos das decisões e os resultados dos julgamentos.

taken decades”. Professor Benjamin Laker, Professor of Leadership, Henley Business School, University of Reading *apud* CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE. **The future of work: from remote to hybrid**. Paris: Capgemini Research Institute, 2020, p. 2. Disponível em: <<https://www.capgemini.com/insights/research-library/the-future-of-work/>>. Acesso em: 16 jul. 2022.

³ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work**. Genebra, 05 jun. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang-en/index.htm.pdf. Acesso em: 17 out. 2022

1. ASPECTOS CENTRAIS SOBRE O TRABALHO REMOTO

1.1. Conceito de trabalho remoto, teletrabalho, *home office* ou trabalho em domicílio e trabalho baseado em domicílio

Faz-se necessário esclarecer em um primeiro momento as diferenças conceituais entre as expressões “trabalho remoto”, “teletrabalho”, “*home office*” ou “trabalho em domicílio” e “trabalho baseado em domicílio”, considerando a imprecisão conceitual a respeito do tema, sendo até mesmo tratados como sinônimos, como revela a nota técnica publicada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT⁴:

Atualmente há uma ausência de padrões estatísticos definindo esses diferentes conceitos e os países estão usando-os de forma um pouco diversa, às vezes sobrepondo as definições, e diferentes termos estão sendo usados indistintamente. (tradução nossa)⁵

A pertinência em realizar a distinção entre os termos, destacando-se as similaridades e as diferenças entre eles, justifica-se a partir da concepção que a ausência de consenso na definição dos termos supramencionados interfere em uma análise qualitativa e quantitativa sobre a temática. Nesse sentido:

Isso permitirá a medição da prevalência destes fenômenos, a frequência e intensidade com que os trabalhadores trabalham em casa, teletrabalham ou estão trabalhando remotamente, bem como o desenvolvimento destes fenômenos ao longo do tempo. A identificação estatística dos quatro conceitos diferentes também cria a possibilidade de explorar melhor a situação dos trabalhadores com esses diferentes tipos de organização do trabalho. [...] Tornando assim possível esclarecer como estes arranjos de trabalho afetam o equilíbrio trabalho-vida, o tempo de trabalho, o desempenho, a saúde ocupacional e o bem-estar. (tradução nossa)⁶

⁴ Ibid.

⁵ “Currently there is a lack of statistical standards defining these different concepts and countries are using slightly different and sometimes overlapping definitions, and different terms are being used interchangeably” (Ibid., p. 1).

⁶ “This will allow the measurement of the prevalence of these phenomena, the frequency and intensity with which workers work at home, telework or are working remotely, as well as the development of these phenomena over time. The statistical identification of the four different concepts also creates the possibility to further explore the situation of workers with these different types of working arrangements. [...] thus making it possible to shed light on how these working arrangements impact on work–life balance, working time, performance, and occupation health and well-being” (Ibid., p. 1 e 3).

O trabalho remoto é um gênero que abrange as espécies: teletrabalho e *home office*. E pode ser conceituado como o trabalho desenvolvido, de forma total ou parcial, em local alternativo ao local padrão⁷, independentemente da utilização de tecnologia. Assim, as diferenças entre as espécies abrangidas pelo gênero trabalho remoto se referem às especificidades na realização do trabalho, variando, portanto, os seguintes elementos: geográfico/topográfico, organizacional e o tecnológico⁸.

A nota técnica elaborada pela OIT⁹, já mencionada, aprofunda a discussão, esclarecendo que existem diferentes implicações sobre o tema para o trabalhador dependente e para o trabalhador independente, pois há certa resistência em reconhecer a possibilidade do trabalho remoto também para os trabalhadores independentes.

A questão de como o trabalho remoto deve ser entendido em relação aos trabalhadores independentes é complexa, e há uma tendência a restringir o conceito de trabalho remoto a funcionários apenas. Parte da complexidade decorre das dificuldades no tratamento dos casos em que os trabalhadores independentes não possuem nenhuma instalação fixa que defina claramente os limites das instalações da unidade econômica de propriedade do trabalhador por exemplo, quando o trabalho é realizado em casa. Ao mesmo tempo, há claramente situações em que um trabalhador independente está trabalhando à distância e, portanto, está realizando trabalho à distância. [...] Uma abordagem pragmática que elimina o desafio conceitual ao mesmo tempo em que permite a possibilidade de trabalhadores autônomos realizarem trabalho remoto seria limitar essa possibilidade a trabalhadores independentes que possuem instalações fixas e separadas com o propósito de realizar o trabalho ou quem realiza o seu trabalho principalmente de casa. (tradução nossa)¹⁰

⁷ “O local padrão de trabalho pode ser entendido como o lugar ou local onde o trabalho normalmente seria realizado, levando em conta a profissão e o status no emprego. O local padrão não implica, necessariamente, que todo ou a maior parte do trabalho normalmente ocorra em um único local, e assim difere do conceito do local principal de trabalho, por exemplo. Em vez disso, o local definido como o local padrão de trabalho para um determinado trabalhador deve ser visto como uma expectativa padrão de onde o trabalho deve ser realizado, levando em conta o tipo de trabalho. [...] Dependendo do trabalho ou negócio específico, o local padrão de trabalho pode ser: a localização, as instalações ou o local da unidade econômica para a qual o trabalho é realizado; a localização, as instalações ou o local do cliente; ou os espaços públicos” (Ibid., p. 3-4, tradução nossa).

⁸ STÜRMER, 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.

⁹ OIT, op. cit., p. 5.

¹⁰ “The issue of how remote work should be understood in relation to independent workers is complex, and there is a tendency to restrict the concept of remote work to employees only. Part of the complexity arises from the difficulties in handling cases where the independent workers do not have any fixed premises that clearly define the boundaries of the premises of the economic unit owned by the worker, for example when the work is carried out at home. At the same time, there are clearly situations in which an independent worker is working from a distance and thus is carrying out remote work. A pragmatic approach that eliminates the conceptual challenge while allowing the possibility for independent workers to perform remote work would be to limit this possibility to independent workers who have both fixed and separate premises for the purpose of performing the work or who perform their work mainly from home” (OIT, op. cit., p. 6).

No que concerne ao teletrabalho, a principal diferença quando comparado ao trabalho remoto é a utilização de recursos tecnológicos para o desenvolvimento das atividades laborais. Havendo, assim, duas características que definem o teletrabalho, quais sejam: ser o trabalho prestado, ao menos em parte do tempo, em um local diverso do local padrão de trabalho e a utilização de recursos tecnológicos.

O guia prático sobre o teletrabalho produzido pela OIT¹¹ destaca o aspecto central do uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) para caracterizar o teletrabalho, “o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora”.

Já o *home office* ou o trabalho em domicílio consiste no trabalho realizado, de forma total ou parcial, na própria residência¹² do trabalhador dependente ou independente. A residência pode ser ou não o local de trabalho padrão, isto é, caso o trabalho realizado em domicílio seja também o local da unidade econômica, por exemplo, se um trabalhador independente possui um escritório em casa, esse será o seu local de trabalho padrão¹³.

Assim, a categoria trabalho em domicílio pode ser incluída como uma espécie do gênero trabalho remoto, considerando que a diferença entre *home office* e teletrabalho é que no primeiro o trabalho é, obrigatoriamente, realizado na residência do empregado, enquanto o teletrabalho “é um termo mais abrangente, que inclui o trabalho realizado em casa ou em outros locais que não sejam a empresa – em espaços de *coworking*, cafeterias etc.”¹⁴

A nota produzida pela OIT traz ainda uma outra categoria que seria uma subespécie do trabalho em domicílio, visto acima, qual seja, o ‘trabalho baseado em domicílio’ que se refere ao trabalhador que tem como local principal de trabalho a sua própria casa¹⁵, contudo a ideia

¹¹ OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático. Genebra, jul. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

¹² Excluem-se desta definição locais como lojas de varejo ou lojas de reparo anexas à residência que não fazem parte integrante da residência (se, por exemplo, tiverem sua própria entrada), e terrenos agrícolas ou de jardinagem, pastagens ou terrenos utilizados principalmente para cultivo, criação de animais, silvicultura, pesca e aquicultura. Entretanto, áreas externas imediatamente adjacentes à residência, tais como pátios e jardins, estão incluídas nas instalações da própria residência (tradução nossa, ILO 2020, p. 268–270 apud OIT, 2020a, p. 6).

¹³ OIT, 2020a.

¹⁴ TST – TRIBUNAL SUPERIOR TRABALHO. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Brasília, dez. 2020, p. 8.

¹⁵ OIT, 2020a.

de local principal de trabalho não deve ser confundida com o local de trabalho padrão, ou seja, independe da existência de uma expectativa padrão onde o trabalho deve ser realizado.

Os trabalhadores domiciliares [trabalho baseado em domicílio] são aqueles que produzem bens ou prestam serviços dentro ou ao redor de sua própria casa, inclusive em uma estrutura anexa à sua casa. Os trabalhadores domiciliares [trabalho baseado em domicílio] podem ser encontrados em todos os ramos da economia (agricultura, serviços, manufatura e outras atividades industriais) e em muitos sub-ramos: desde setores tradicionais como têxteis, vestuário e calçados até serviços profissionais para setores modernos, incluindo a fabricação de peças de automóveis e almofadas de avião, montagem eletrônica, coleta e processamento de dados. (tradução nossa)¹⁶

As categorias expostas acima podem ser sobrepostas, surgindo, assim, novas categorias, tais como: ‘trabalho remoto a partir do domicílio’ ou ‘trabalho remoto em domicílio’; ‘teletrabalho a partir do domicílio’ ou ‘teletrabalho em domicílio’ e ‘teletrabalho baseado em domicílio’. No primeiro caso o trabalho será exercido total ou parcialmente na residência do empregado, a segunda categoria pressupõe o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), e, por último, no teletrabalho baseado domicílio a residência é o principal local em que a atividade laboral é desenvolvida, porém com a utilização dos recursos tecnológicos.¹⁷

A frequência em que o trabalho remoto, o teletrabalho e o trabalho baseado em domicílio ocorrem também deve ser considerada, a fim de categorizá-los a partir dessa variável, a nota técnica propõe a seguinte fórmula:

Esses limites poderiam ser estabelecidos distinguindo-os entre: principalmente (entendidos como habitualmente ou com mais frequência), regularmente (pelo menos uma vez por semana nas últimas quatro semanas) e ocasionalmente (pelo menos uma vez nas últimas quatro semanas). (tradução nossa)¹⁸

¹⁶ “Home-based workers are those who produce goods or provide services from in or around their own home, including in a structure attached to their home. Home-based workers can be found in all branches of the economy (agriculture, services, and manufacturing and other industry activities) and many sub-branches: from traditional sectors such as textiles, garments and shoes to professional services to modern sectors, including the manufacturing of automobile parts and airplane cushions, electronic assembly, data collection and processing” (BONNET, Florence; CARRÉ, Françoise; CHEN, Martha; VANEK, Joann. Jan, 2021, p. 4. **Home-Based Workers in the World: A Statistical Profile**. WIEGO, Statistical Brief nº 27).

¹⁷ OIT, 2020a, p.7.

¹⁸ “These boundaries could be set by distinguishing between mainly (understood as usually or most frequently), regularly (at least once a week in the last four weeks) and occasionally (at least once in the last four weeks)”. OIT, 2020a, p.7.

Por fim, o último aspecto mencionado é a mobilidade dos trabalhadores que frequentemente trabalham em diversos locais diferentes (trabalhadores de alta mobilidade) e aqueles que variam o local de trabalho com uma frequência menor (trabalhadores de baixa mobilidade).¹⁹

Essa fronteira poderia ser estabelecida por uma distinção entre aqueles que realizaram trabalho remoto ou teletrabalho pelo menos duas vezes por semana em dois locais diferentes nas últimas quatro semanas (trabalhadores de alta mobilidade), e aqueles que realizavam trabalho remoto ou teletrabalho com menos frequência, mas pelo menos uma vez nas últimas quatro semanas (trabalhadores de baixa mobilidade). (tradução nossa)²⁰

¹⁹ OIT, 2020a, p. 8.

²⁰ “This boundary could be set by a distinction between those who carried out remote work or telework at least twice a week in two different locations in the last four weeks (high-mobility workers), and those who performed remote work or telework less frequently but at least once in the last four weeks (low-mobility workers)” (Ibid, p.8).

2. A REGULAÇÃO DO TRABALHO REMOTO ANTES, DURANTE E APÓS A COVID-19

Neste capítulo, pretende-se analisar os dispositivos que versam sobre o trabalho remoto. Assim, no primeiro subcapítulo, será apresentado o que a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT já dispunha sobre o tema previamente à Covid-19. Adiante, será analisada a legislação trabalhista de emergência que versa sobre as regras estipuladas para o trabalho remoto durante a pandemia, como por exemplo, as Medidas Provisórias nºs 927/2020 e 936/2020. E em seguida, explorar-se-á a Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442 e que representou alterações importantes aos dispositivos do capítulo II-A da CLT.

2.1. A regulação do trabalho remoto na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT

Na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), após a reforma trabalhista de 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, o trabalho remoto passou a ser regulado no inciso III do art. 62²¹, no inciso VIII do art. 611-A²² e nos arts. 75-A ao 75-E, tendo sido incluído, ainda, o art. 75-F, após a publicação da Medida Provisória nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022.

O primeiro dispositivo (art. 62, III da CLT) excluiu os empregados em regime de teletrabalho²³ do controle da duração de jornada, ou seja, entendeu que esse regime era incompatível com a fixação de horário de trabalho, contudo a MP nº 1.108/2022, convertida na Lei nº 14.442/2022, alterou esse dispositivo restringindo a incompatibilidade apenas aos teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa²⁴, o que será abordado mais adiante.

²¹ “Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022)

²² Art. 611-A - A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: [...] VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

²³ Como se verá adiante, o legislador brasileiro optou pelo termo ‘teletrabalho’ ao invés de trabalho remoto em diversos dispositivos, no entanto, utiliza-os como sinônimos.

²⁴ “O salário por produção, como o próprio nome indica, leva em consideração a produção do empregado na empresa, e é calculado tomando-se por base o resultado do trabalho do empregado, ao número de peças produzidas por exemplo. O salário por comissão é um tipo de salário por produção. O tempo despendido para a consecução da tarefa é irrelevante. O valor fixo estabelecido por peça produzida denomina-se tarifa, todavia em qualquer caso de pagamento de salário por produção garante-se ao trabalhador o salário mínimo. A modalidade de salário por tarefa seria uma combinação dos outros dois tipos, pois é calculado tendo-se por base a produção e o tempo

Já o segundo preceito (art. 611-A, VIII da CLT) conferiu prevalência da negociação coletiva sobre a legislação ordinária no que tange também ao teletrabalho. Sobre essa questão, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado²⁵ fazem uma crítica ao “alargamento extremado e desproporcional dos poderes de negociação coletiva trabalhista em particular no que tange à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho” e, em contrapartida, apontam um aspecto relevante, qual seja, o preenchimento de lacunas ainda existentes na legislação.

Com a prevalência do negociado sobre o legislado (caput do art. 611-A da CLT), a Lei n. 13.467/2017 autoriza a supressão ou atenuação, pela negociação coletiva trabalhista, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social.

[...]

Pode a negociação coletiva, dessa maneira, suprir lacunas importantes ainda existentes com respeito a essas três fórmulas de estruturação da prestação de trabalho referidas pelo inciso VIII do art. 611 -A da CLT - fórmulas a cujo respeito não existe ainda regulação legal minuciosa.²⁶

Além desses dispositivos, foi incluído um capítulo para tratar exclusivamente sobre o tema, trata-se do capítulo II-A, que inseriu os arts. 75-A a 75-E, tendo sido modificados posteriormente, em sua maioria, pela Lei nº 14.442/2022, que adicionou também o art. 75-F ao capítulo.

Acrescenta-se, ainda, a Medida Provisória nº 927/2020²⁷, que dentre diversas medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, reafirmou a definição contida no art. 75-B e flexibilizou a regra contida no art. 75-C, ambos da CLT, uma vez que permitiu a alteração do regime de trabalho presencial para o trabalho remoto independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, e dispensou o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

utilizado pelo empregado para a realização da tarefa, incluindo-se também o tempo à disposição do empregador, sendo igualmente garantido ao obreiro o salário mínimo.” Salário por tempo, produção e tarefa. **Trilhante**. Disponível em: <[²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017, p. 554.](https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-trabalhista/aula/salario-por-tempo-producao-e-tarefa-2#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20sal%C3%A1rio%20por%20produ%C3%A7%C3%A3o%20ou%20por%20unidade,de%20pe%C3%A7as%20produzidas%20por%20exemplo.>”. Acesso em: 21 out. 2022.</p>
</div>
<div data-bbox=)

²⁶ Ibid., p. 254 e 262.

²⁷ A MP nº 927/2020 entrou em vigor em 22 de março de 2020 e deixou de vigorar em 19 de julho de 2020.

Fixou, ainda algumas regras para aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura²⁸ divergentes da estipulada na CLT, como se verá adiante.

Anteriormente à reforma trabalhista de 2017, o reconhecimento do vínculo empregatício no teletrabalho veio a partir da Lei nº 12.551/2011, que alterou o caput do art. 6º da CLT e incluiu um parágrafo único ao artigo supracitado²⁹, “para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos”³⁰. A questão tratada por esse artigo relaciona-se com a ideia de subordinação simbólica, conceito desenvolvido pelo Ivan Alemão e pela Márcia Regina Castro Barroso³¹, de acordo com a autora:

O fato de os teletrabalhadores assalariados exercerem suas atividades a distância não elimina o aspecto do vínculo de emprego (no caso para os trabalhadores assalariados), posto que o aspecto da subordinação está presente por meio de mecanismos simbólicos de poder.³²

²⁸ 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. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

²⁹ “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esta caracterizada a relação de emprego” (Redação original).

“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)”.

³⁰ BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.551%2C%20DE%2015,por%20meios%20pessoais%20e%20diretos. Acesso em: 7 out. 2022.

³¹ ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia R. C. A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho. **Trabalho em Revista**, v. 172, p. 6179-6190, 2011.

³² BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral. **Cadernos de Direito**. Piracicaba, jul./dez. 2014, vol. 14, n. 27, p. 95. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>. Acesso em: 08 out. 2022.

A subordinação não está ligada necessariamente à fiscalização e ao controle permanente das atividades exercidas pelo empregado, havendo o direito de interferência, isto é, se o empregador pode interferir na atividade desempenhada pelo trabalhador, está caracterizada uma relação de poder e, portanto, de subordinação. “A subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas, sim, a mera possibilidade jurídica dessa intervenção”³³. Além disso, esclarece a autora que a subordinação simbólica “transcende as regras legais e contratuais, criando um elo afetivo entre as partes”, relacionando-se a um tipo de dominação social.³⁴

Porém, chamamos a atenção para a substituição de um sistema de controle externo para um sistema de controle interno no teletrabalho domiciliar, no qual o próprio trabalhador adere a noções de autocontrole, responsabilizando-se totalmente por suas atividades. Ele não precisa que uma pessoa fique dizendo o tempo todo o que ele tem que fazer ou a hora em que tem que almoçar. A própria noção de jornada de trabalho pulveriza-se na noção de valorização de cumprimento de tarefas.

Nesse sentido, as instituições empresariais estão presentes nas vidas de seus empregados por meio de uma relação simbólica de poder, baseando-se em critérios de lealdade e de confiabilidade.

Entretanto, ao mencionarmos a existência desses mecanismos simbólicos de poder, não podemos deixar de comentar sobre a presença de outras formas de controle, como as ligações constantes feitas durante o dia, a troca de e-mails que são constantemente respondidos, o envio de relatórios etc.³⁵

Apesar da alteração do art. 6º da CLT, Denise Fincato³⁶ aponta que houve apenas uma igualização legal-formal, pois não existia uma regulação sobre o tema. Assim, para suprir a lacuna legislativa foram firmados instrumentos coletivos e diversas empresas passaram a incluir em seus regulamentos internos os procedimentos para adoção e manutenção dessa nova modalidade de trabalho, até o advento da reforma legislativa em 2017, que será abordada a seguir.

O art. 75-B da CLT traz a definição de teletrabalho. Depreende-se da leitura dos artigos transcritos abaixo que o trabalho remoto e o teletrabalho são tratados como sinônimos no Decreto-Lei nº 5.452/1943 e na MP nº 927/2020. Além disso, anteriormente à inclusão desse

³³ SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p 18.

³⁴ BARROSO, op. cit., p. 100.

³⁵ BARROSO, op. cit., p. 102-103.

³⁶ FINCATO, D. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. Revista Ibérica do Direito, v. 1, n. 2, p. 80–95, 2020.

dispositivo, o parágrafo único do art. 6º da CLT não esclarecia se o trabalhador em regime de trabalho remoto ocupava ou não uma categoria diferenciada,³⁷ assim, o art. 75-B da CLT deixou explícito que se trata apenas de uma forma diferenciada de prestar serviços³⁸.

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

Art. 4 § 1º da MP nº 927/2020. 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.

O parágrafo único do art. 75-B da CLT esclarece, ainda, que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Segundo o caput do art. 75-C da CLT, a adoção do teletrabalho³⁹ deve constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. Em caso de alteração entre regime presencial e de trabalho remoto, deve haver mútuo acordo entre as partes e a alteração deverá ser registrada em aditivo contratual. Contudo, caso a alteração seja do regime de trabalho remoto para o presencial, não há necessidade de um acordo entre as partes, pois a decisão do empregador, nesse caso, não se sujeita à vontade do empregado, desde que seja assegurado um prazo mínimo de quinze dias para a transição e que a alteração seja registrada em aditivo contratual, não gerando, portanto, direito adquirido.

No que tange à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura, o art. 75-D da CLT estabelece que deve ser

³⁷ “Art. 511 da CLT – [...] §3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

³⁸ FINCATO, op. cit.

³⁹ Entende-se ‘trabalho remoto’ como o termo mais abrangente, incluindo, portanto, ‘teletrabalho’ e ‘*home-office*’ ou ‘trabalho em domicílio’, porém o legislador optou pelo termo ‘teletrabalho’, embora no artigo anterior (art. 75-B da CLT) tenha utilizado os termos teletrabalho e trabalho remoto como sinônimos.

prevista em contrato escrito, assim como eventual reembolso de despesas arcadas pelo empregado⁴⁰.

Tais utilidades não integram a remuneração do empregado, tratamento idêntico ao que é destinado às utilidades previstas no art. 458, §2º da CLT⁴¹, bem como à Participação nos Lucros e Resultados (Lei nº 10.101/2000)⁴². E caso não haja previsão expressa sobre esses encargos, os autores Gilberto Stürmer, Denise Fincato⁴³, bem como Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado⁴⁴ interpretam que nesse caso a responsabilidade será do empregador.

Entende-se que se as partes assim não dispuserem, pela lógica protetiva laboral, aliada ao fato de que, genericamente, é do empregador o risco do empreendimento⁴⁵, em eventual demanda judicial será atribuído ao empregador o dever de ressarcir os custos eventualmente arcados pelo teletrabalhador na composição da infraestrutura necessária à prestação do trabalho remoto, incluindo-se aí a aquisição e manutenção de equipamentos informáticos.⁴⁶

O art. 75-E da CLT⁴⁷ dispõe sobre a saúde e a segurança no meio ambiente de trabalho, sendo exigido do empregador uma postura ativa no sentido de evitar doenças⁴⁸ e acidentes de

⁴⁰ A doutrina aponta como as principais despesas passíveis de reembolso aquelas que foram elevadas após e em decorrência do trabalho remoto, tais como, o acréscimo na energia elétrica, na conta de telefone, internet, etc. Além disso, podem ser reembolsadas ainda as despesas extraordinárias, que se referem, sobretudo, ao custeio de passagens e hospedagens (FINCATO, op. cit.).

⁴¹ “Art. 458 – [...]§ 2º - Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VII – (VETADO); VIII - o valor correspondente ao vale-cultura”.

⁴² BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm. Acesso em 12 nov. 2022.

⁴³ STUMER; FINCATO, op. cit.

⁴⁴ DELGADO, G; DELGADO, M., op. cit.

⁴⁵ “Art. 2º da CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, recordando que a direção da prestação pessoal de serviços pode se dar por meio telemático para os fins de caracterização da subordinação, segundo o que estabelece o artigo 6º da CLT” (STÜMER; FINCATO, op. cit., p. 121).

⁴⁶ STÜMER; FINCATO, op. cit., p. 121.

⁴⁷ “Art. 75-E da CLT - 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. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

⁴⁸ “Artigo 20 da Lei nº 8.213/1991 - [...] I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

trabalho⁴⁹ (caput do art. 75-E da CLT), por outro lado o empregado assume a responsabilidade de cumprir as instruções fornecidas pelo empregador (parágrafo único do art. 75-E da CLT). Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado⁵⁰ destacam a provável dificuldade que o empregado encontrará ao tentar comprovar o nexo causal⁵¹ e a culpa do empregador nos casos em que as atividades são realizadas à distância.

Os principais riscos relacionados à prática do trabalho remoto referem-se aos problemas psicossociais, tais como, a síndrome de Burnout e a depressão, bem como às doenças ergonômicas, como por exemplo, as lesões por esforços repetitivos – LER e as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT, além disso, o comportamento sedentário prolongado aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo perturbações musculoesqueléticas (PME), fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas etc.⁵²

Nesse sentido, mostra-se relevante transcrever o trecho de um acórdão publicado em 2018, pois já revela alguns obstáculos que podem ser encontrados pelo empregado ao tentar provar o nexo causal do acidente com a função desempenhada, e pelo empregador ao verificar se as determinações que buscam evitar possíveis doenças e acidentes de trabalho estão sendo cumpridas pelo empregado.

O labor em regime de teletrabalho, porém, também traz consigo alguns problemas, tais como a **grande possibilidade de o empregado trabalhar por período superior ao que trabalharia nas dependências de sua empregadora, e sem receber pela sobrejornada; inexistência ou insuficiência de testemunhas que presenciem as circunstâncias de seu labor; a ausência ou impossibilidade de fiscalização, pela empresa, de cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho, bem como a adoção de um ambiente de trabalho ergonômico, vez que a casa é asilo inviolável do indivíduo, com proteção Constitucional.**

Entendo que a opção da empresa pelo direcionamento do empregado para o trabalho sob a forma de home office não a exime da obrigação de zelar por um ambiente de trabalho seguro e sadio, porém, referida obrigação esbarra em alguns limites: a

⁴⁹ “Art. 19 da Lei nº 8.213/1991 - Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do artigo 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

⁵⁰ DELGADO, G; DELGADO, M., op. cit.

⁵¹ “Artigo 2º da Resolução CFM nº 2.323/2022 - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar: I - a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II - o estudo do local de trabalho; III - o estudo da organização do trabalho; IV - os dados epidemiológicos; V - a literatura científica; VI - a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes; VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde”.

⁵² OIT, 2020b.

empregadora não tem livre acesso à residência do empregado, ou ao local onde prestará os serviços, logo, não possui plenas condições de avaliar as efetivas condições de desempenho do labor, todo o mobiliário e os equipamentos utilizados pelo trabalhador etc.

O que se pode exigir da empresa é o cumprimento da obrigação primordial de instruir os empregados quanto à necessidade de observância das normas de segurança e higiene do trabalho, a fim de precaver o surgimento de doenças e de acidentes, fornecer o mobiliário adequado, orientá-los quanto à postura adequada, pausas para descanso etc. (grifo nosso)⁵³

No caso desse processo, o desembargador reformou a sentença de procedência parcial do pedido proferida pelo juiz de 1º grau, para dar provimento ao recurso ordinário interposto pela parte ré, excluindo da condenação o direito da parte autora à estabilidade no emprego, à indenização do período estabilitário, bem como à compensação por danos morais. Entendeu o julgador da instância superior que a ré comprovou que instruía os funcionários sobre às normas de ergonomia no teletrabalho, sendo de caráter obrigatório o cumprimento dessas e, ainda, oferecia um reembolso para que os empregados pudessem adquirir o mobiliário adequado.

A ré no processo é a empresa Dell Computadores do Brasil LTDA, e de acordo com informações disponibilizadas pela empresa Dell Technologies, desde 2009 há um programa chamado *Connected workplace* que permite aos funcionários escolherem se gostariam ou não de migrar para o trabalho remoto, seja em tempo total ou parcial. Assim, no início do ano de 2020, antes do início da pandemia causada pela Covid-19, já havia aproximadamente 65% dos membros da equipe Dell Technologies em trabalho remoto, mais especificamente, no regime híbrido, isto é, indo ao local de trabalho padrão apenas em alguns dias por semana, e 30% dos membros da equipe trabalhando remotamente em um determinado dia. Durante a pandemia, o percentual passou para 90% dos trabalhadores em regime de *home office*⁵⁴.

O programa implementado pela Dell prevê a promoção de diversas medidas para garantir a saúde e segurança dos trabalhadores. Dentre essas, destacam-se o fornecimento de equipamentos tecnológicos e ergonômicos; o reembolso com os gastos de internet; a oferta de treinamentos e eventos virtuais que tratam sobre questões relacionadas ao home office, tais

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Décima Quinta Turma). **Recurso Ordinário nº 1001964-26.2016.5.02.0242**. Relator: Des. Jonas Santana de Brito. São Paulo, 14 de junho de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10019642620165020242/2>. Acesso em: 5 nov. 2022.

⁵⁴ VELA, S. **Empowering a Connected Workplace | Dell**. Disponível em: <https://www.dell.com/en-us/blog/empowering-a-connected-workplace/>. Acesso em: 12 nov. 2022.

como, os desafios do trabalho remoto, o equilíbrio de trabalho e vida pessoal, o cuidado com a família e a ginástica laboral, bem como um programa de assistência psicológica, jurídica e financeira⁵⁵.

Por outro lado, no julgado mencionado a seguir, o desembargador concluiu pela culpa do empregador, uma vez que não ficou devidamente comprovado que o empregador havia cumprido obrigações mínimas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. EMPREGADO EM DOMICÍLIO. O fato de o empregado trabalhar em domicílio não constitui, por si só, motivo para eximir o empregador da observância das normas de segurança e medicina do trabalho, colocando o trabalhador à margem da proteção legal que deve abranger “todos os locais de trabalho”, sem distinção (artigo 154 da CLT). É certo que não há como exigir do empregador, em semelhante circunstância, a fiscalização cotidiana dos serviços prestados, inclusive quanto à efetiva observância pelo empregado das normas de segurança e medicina, mesmo porque a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem o consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial, nos termos da garantia estatuída no artigo 5º, inciso XI, da Constituição Federal. Essa particularidade, sem dúvida, constitui elemento que vai interferir na gradação da culpa do empregador em relação a eventual doença profissional constatada, mas não permite isentá-lo do cumprimento de obrigações mínimas, como a de instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, nos termos do artigo 157, II, da CLT, além de fornecer mobiliário adequado, orientando o empregado quanto à postura correta (artigo 199 da CLT), pausas para descanso, etc. Verificado o descumprimento dessas obrigações primordiais pelo empregador, em face da sua omissão negligente no tocante aos cuidados com a saúde da empregada, é inegável a sua culpa no surgimento da doença profissional constatada, incidindo sua responsabilidade pela compensação do dano moral sofrido pela obreira.⁵⁶

Nenhuma das duas decisões colacionadas foram julgadas à luz dos novos artigos incluídos pela Lei nº 13.467/2017. Em relação ao primeiro processo, embora no momento da decisão a lei já estivesse em vigor, os fatos ocorreram antes da vigência da lei. Já no segundo caso, o acórdão foi proferido em 2008, portanto, antes da reforma trabalhista. Contudo, as fundamentações que embasaram as decisões são similares ao preceituado no art. 75-E da CLT.

⁵⁵ CUSTÓDIO, A. **Como a Dell adapta-se à rotina de trabalho com funcionários em casa | GZH**. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/06/como-a-dell-adapta-se-a-rotina-de-trabalho-com-funcionarios-em-casa-ckawuefes00eq015novsbw3af.html>. Acesso em: 12 nov. 2022.

⁵⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Décima Primeira Turma). **Recurso Ordinário nº 00208-2006-143-03-00-2**. Relator: Des. Heriberto de Castro. Minas Gerais, 17 de setembro de 2008. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>. Acesso em: 5 nov. 2022.

Cumpra-se destacar, ainda, alguns apontamentos feitos por Denise Fincato. Segundo a autora, o art. 75-E da CLT encontra similaridades quando comparado ao art. 157 da CLT⁵⁷, pois ambos determinam “que o empregador instrua seus empregados acerca dos riscos do trabalho e do ambiente de labor”⁵⁸.

Contudo, alerta Denise que esse dever de instrução não pode se resumir tão somente à elaboração de um manual genérico e estático. Pode-se concluir, dessa forma, que cabe ao empregador além de garantir que os empregados em trabalho remoto estejam instruídos acerca dos seus direitos e responsabilidades quanto à sua saúde e segurança, também é de sua responsabilidade a identificação e a gestão de riscos.

No guia prático da OIT são expostas algumas medidas que visam assegurar uma política interna de higiene, saúde e segurança no trabalho apropriada e alinhada à Convenção nº 155 da OIT sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, assim como à Recomendação nº 164, dentre as quais destacam-se:

Atualizar e dotar profissionais de segurança e saúde no trabalho com ferramentas e processos relativos a sistemas de apoio à saúde dos/as trabalhadores/as, ambiente de trabalho, formação, informação e mecanismos de controlo da conformidade no que concerne os protocolos de SST e ergonómicos especificamente concebidos para quem se encontra em teletrabalho. Oferecer formação à gestão e ao pessoal sobre a importância de se fazer um número suficiente de pausas para descanso ao longo do dia de trabalho, deixando claro que tais pausas não terão consequências negativas na carreira. Usar todas as oportunidades para promover a saúde física, incluindo o exercício físico, e incentivar a manutenção de hábitos alimentares saudáveis, por exemplo, através de partilha de vídeos sobre bem-estar físico e mental e promoção do uso de aplicações móveis e serviços de fitness. Criar novas opções ou alargar as opções já existentes de apoio psicológico para os trabalhadores e trabalhadoras partilharem de forma confidencial os seus receios e preocupações, isto é, através do acesso a linhas de apoio, aconselhamento, programas de assistência. Considerar autorizar o empréstimo de equipamentos do escritório pela duração do teletrabalho relacionado com a pandemia, tais como cadeiras de escritório, monitores e outras ferramentas relevantes que sejam totalmente compatíveis com as normas ergonómicas [ou reembolsar o empregador pelos gastos com os equipamentos adquiridos].⁵⁹

⁵⁷ “Art. 157 da CLT - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente”.

⁵⁸ FINCATO, op. cit., p. 91.

⁵⁹ OIT, 2020b, p. 15.

Por fim, a suspensão do pagamento de auxílio alimentação, auxílio refeição e de vale transporte nos casos de modificação do regime de trabalho é, ainda, controvertida, pois há dúvidas se estariam presentes os fatos geradores que justificam o pagamento desses benefícios. Em relação ao auxílio alimentação ou refeição, os critérios para o pagamento do benefício podem ser definidos em acordo, convenção coletiva ou no contrato de trabalho. Já no que se refere ao vale-transporte, a Lei 7.418/1985 estabelece que o benefício poderá ser suspenso caso o empregado passe a realizar o trabalho de casa, “uma vez que o benefício tem natureza indenizatória e visa custear o deslocamento entre o trabalho e a residência do empregado”⁶⁰.

Além dos dispositivos legais dispostos na CLT explorados até aqui, no próximo capítulo serão abordadas as mudanças legislativas durante e após a pandemia de Covid-19, dentre essas, a Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022, que alterou diversos artigos da CLT que tratam sobre o trabalho remoto. Sendo assim, os temas tratados nesse subcapítulo serão abordados novamente com o intuito de compreender as mudanças advindas da pandemia no que tange à regulação do trabalho remoto.

2.2. O direito do trabalho de emergência: a regulação do trabalho remoto em tempos de Covid-19

A Medida Provisória nº 927 foi publicada no dia 22 de março 2020 e, embora a sua vigência tenha se encerrado no dia 19 de julho do mesmo ano, os acordos realizados durante a vigência da norma continuam válidos. Dentre os dispositivos, a MP nº 927 elencou o teletrabalho como uma dentre outras soluções que o empregador poderia adotar durante o estado de calamidade pública⁶¹ e no capítulo II dispôs sobre o teletrabalho, destinando os arts. 4º e 5º à regulação do tema. Sobre o tema, Gilberto Stümer e Denise Fincato esclarecem que:

Apesar do inciso III [inciso I], do art. 3º, da MP nº 927/20 ter se utilizado da expressão “teletrabalho”, espécie de trabalho à distância, na verdade, toda e qualquer modalidade de trabalho à distância, mesmo que trabalho em domicílio em sentido estrito, pode ser utilizada como alternativa para enfrentamento da pandemia do Covid-19.⁶²

⁶⁰ TST, op. cit., p. 22.

⁶¹ “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.”

⁶² STÜMER; FINCATO, op. cit., p. 123.

De acordo com o art. 4º, o empregador estava autorizado a alterar o regime de trabalho do empregado independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos e, ainda, não havia obrigatoriedade de registrar previamente a alteração no contrato individual de trabalho. A única exigência era que o empregado fosse notificado da alteração com uma antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas⁶³. Ocorreu, portanto, um estreitamento do prazo previsto no § 2º do art. 75-C da CLT, que prevê um prazo de quinze dias.

Os parágrafos 3º e 4º ambos do art. 4º estabeleceram regras relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho⁶⁴. O § 3º do art. 4º da MP 927 encontra similaridades quando comparado ao art. 75-D da CLT, pois os dois preveem que tal questão será prevista em um contrato escrito. A diferença reside na imposição de um prazo à tratativa conferida pelo § 3º da MP nº 927, uma vez que dispõe que o contrato devia ser firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Já o § 4º do mesmo artigo prevê duas soluções para os casos em que o empregado não possuísse os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada para a realização do trabalho remoto. A primeira possibilidade refere-se ao fornecimento pelo empregador dos equipamentos e mobílias necessárias através do regime de comodato ao empregado e, ainda, o pagamento por serviços de infraestrutura, explicitando que tal pagamento não seria caracterizado como verba de natureza salarial, assim como prevê o parágrafo único do art. 75-D da CLT. A segunda alternativa seria para os casos em que não fosse possível o regime de comodato, e preceitua o inciso II do § 4º que diante de tal situação, o empregado não irá realizar as suas atividades, mas o período da jornada normal de trabalho será computado

⁶³ “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. [...] § 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.”

⁶⁴ “Art. 4º, § 3º - As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.”

como tempo de trabalho à disposição do empregador, em conformidade com o art. 2º da CLT, pois cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica.

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

Cumprido destacar que o art. 62, III da CLT antes da alteração promovida pela Lei nº 14.442/2022 previa que os teletrabalhadores não estariam sujeitos ao controle de horário, previsto no Capítulo II da CLT, como analisado anteriormente. Logo, a previsão contida no § 5º do art. 4º da MP nº 927 é irrelevante, visto que os empregados em trabalho remoto não estavam sujeitos às regras de limites de jornada, pagamento de horas extras, pagamento de sobreaviso ou horas de prontidão, salvo previsão em acordo individual ou coletivo.⁶⁵

O art. 5º da MP nº 927 assegurou aos estagiários e aprendizes a possibilidade de ter alterado o regime de trabalho. Embora, não houvesse previsão contrária na CLT ou na Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio), o legislador optou por explicitar a permissividade, o que foi incluído, posteriormente, na CLT através da Lei nº 14.442/2022, o que será visto mais adiante.

Por fim, o último preceito que trata sobre o trabalho remoto na MP nº 927 é o art. 33, que esclarece que atividades relacionadas ao trabalho de teleatendimento e ao trabalho de telemarketing, regulados nos arts. 227 a 231 da CLT, não devem ser confundidas com o empregado em regime de trabalho remoto, assim compreendido também o teletrabalho e o trabalho à distância:

Art. 5º - Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto neste Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, dispostas na Seção II, do capítulo I, do Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.

A Medida Provisória nº 927 foi alvo de oito Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs)⁶⁶ e em 29 de abril de 2020, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) proferiu uma

⁶⁵ STÜMER; FINCATO, op. cit., p. 125.

⁶⁶ ADIs 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354 e 6375.

decisão liminar que suspendeu a eficácia dos artigos 29 e 31 da Medida Provisória. O primeiro definia que a contaminação pelo coronavírus não seria doença ocupacional, exceto se comprovado o nexo causal, e o segundo limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação⁶⁷.

Resumidamente, as Ações Direitas de Inconstitucionalidade, ajuizadas por partidos políticos e entidades representativas de classes⁶⁸, postulavam pela inconstitucionalidade de diversos dispositivos da MP nº 927, tais como, o parágrafo único do art. 1º, o art. 2º e o § 5º do art. 4º.

O art. 1º, parágrafo único da MP nº 927⁶⁹ estabeleceu que o estado de calamidade constituía uma hipótese de força maior⁷⁰. A ocorrência do motivo de força maior permite a redução da parcela indenizatória pela metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa, com base no art. 502 da CLT⁷¹, e possibilita a redução salarial em até 25%, conforme dispõe o art. 503 da CLT⁷².

A irredutibilidade do salário é um direito do trabalhador urbano e rural assegurado no art. 7º, inciso VI da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB, sendo a diminuição

⁶⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>>. Acesso em: 3 dez. 2022.

⁶⁸ Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil (PCdoB), pelo Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e pelo Partido dos Trabalhadores (PT) conjuntamente (ADI 6349), pelo partido Solidariedade (ADI 6352), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354) e pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT (ADI 6375).

⁶⁹ “Art. 1º - [...] Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

⁷⁰ “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”.

⁷¹ “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”.

⁷² “Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos”.

do salário possível somente através de convenção ou acordo coletivo. Além disso, o art. 468 da CLT⁷³ positiva o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, garantindo que as alterações contratuais desfavoráveis ao trabalhador serão consideradas nulas.

O art. 2º, por sua vez, conferiu preponderância ao acordo individual de trabalho em face dos demais instrumentos normativos, legais e negociais⁷⁴. Contrariando novamente a Carta Magna, que em seu art. 7º, inciso XXVI, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como um direito do trabalhador. A nova regra promovida pela Medida Provisória diverge também do caput do art. 611-A da CLT que prevê que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, conforme discutido no capítulo anterior.

Cumpra reparar, também, que a menção a “acordo” entre as partes, mesmo sem qualquer eficácia, pois ajuste individual entre pessoas economicamente desiguais resulta sempre em imposição da vontade de quem detém o poder econômico e submissão de quem depende da renda do trabalho para sobreviver, é apenas um disfarce, que a própria MP reconhece como tal.⁷⁵

Outra resposta do executivo à pandemia foi a MP nº 936, de 1º de abril de 2020, que foi convertida na Lei nº 14.020 em 6 de julho de 2020, tendo como principal objetivo a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm, conferindo ao trabalhador o pagamento de um benefício social custeado pela União enquanto perdurasse a suspensão do contrato de trabalho ou a redução proporcional de jornada de trabalho e de

⁷³ “Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

⁷⁴ “Art. 2º - Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”.

⁷⁵ 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-dapandemia-ao-pandemonio>. Acesso em 6 nov. 2022.

salário⁷⁶. Adicionalmente, o art. 18⁷⁷ concebeu o pagamento de um benefício emergencial no valor de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses, a ser pago ao trabalhador com contrato de trabalho intermitente.

Apesar de prever algum esforço por parte do Estado para mitigar os efeitos negativos decorrentes da pandemia que afetou o emprego e a renda dos brasileiros, a Medida Provisória também foi alvo de críticas e de questionamento no STF sobre a constitucionalidade de diversos dispositivos transcritos no texto legal. Dentre os principais apontamentos, destaca-se que o benefício não era capaz de preservar o valor integral do salário recebido pelo trabalhador⁷⁸ e o empregado que tivesse sofrido uma redução do seu salário inferior a 25% não teria direito ao recebimento do BEm⁷⁹.

Jorge Souto Maior expõe mais impactos negativos nas relações de trabalho.

A MP 936 [...] mantém e até exacerba as perversidades da MP 927, pois: a) persiste na lógica de solucionar os problemas econômicos por meio da imposição de sacrifícios (de renda e de condições de trabalho) aos trabalhadores e trabalhadoras; b) insiste em aumentar o poder dos empregadores; c) continua renitente em coibir as demissões (ao contrário do que têm feito vários outros países).

[...]

Quanto ao aumento do poder dos empregadores, a MP reitera a autorização para que as alterações se façam por meio de acordo individual, o que, bem se sabe, não é propriamente um acordo, mas uma imposição patronal. Mas a MP 936 não se limita a

⁷⁶ “Art. 3º - São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. [...]”

Art. 5º - Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses: I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e II - suspensão temporária do contrato de trabalho. § 1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União”.

⁷⁷ “Art. 18 - O empregado com contrato de trabalho intermitente formalizado até a data de publicação desta Medida Provisória, nos termos do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, fará jus ao benefício emergencial mensal no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses”.

⁷⁸ “Art. 6º - O valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, nos termos do art. 5º da Lei nº 7.998, de 1990, observadas as seguintes disposições: I - na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário, será calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução; e II - na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, terá valor mensal: a) equivalente a cem por cento do valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no caput do art. 8º; ou b) equivalente a setenta por cento do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, na hipótese prevista no § 5º do art. 8º”.

⁷⁹ “Art. 11 - As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, observado o disposto no art. 7º, no art. 8º e no § 1º deste artigo. § 1º A convenção ou o acordo coletivo de trabalho poderão estabelecer percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diversos dos previstos no inciso III do caput do art. 7º. § 2º Na hipótese de que trata o § 1º, o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda de que trata os art. 5º e art. 6º será devido nos seguintes termos: I - sem percepção do Benefício Emergencial para a redução de jornada e de salário inferior a vinte e cinco por cento [...]”.

isso. 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 redução da jornada fixadas por acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 11).⁸⁰

Tem-se, ainda, o art. 12 da MP⁸¹ que faz uma distinção entre os trabalhadores com base no nível de escolaridade e no montante que recebem a título de salário, violando, portanto, o que dispõe o inciso IV do art. 3º da CRFB⁸², como destacou a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA:

A Constituição determina aos Poderes a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV), por isso, não se pode, absolutamente, diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, em termos de proteção jurídica, pelo critério do valor do salário, sendo proibida diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX). Diferenciar os trabalhadores e as trabalhadoras, para permitir acordo individual, negando a necessidade de negociação coletiva, acaso recebam remuneração considerada superior e tenham curso superior, é negar a força normativa da Constituição e do Direito do Trabalho. A proteção jurídica social trabalhista, como outras proteções jurídicas, é universal, e não depende do valor do salário dos cidadãos.⁸³

A ADI nº 6363, ajuizada pelo partido Rede Sustentabilidade, buscou a declaração da inconstitucionalidade dos arts. 7º, II; 8º, §1º, §2º, II, §3º, II; art. 9º, §1º, I; art. 11, §4º e art. 12, § único, da MP, considerando os preceitos dos arts. 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal. Em 17 de abril de 2020, os Ministros do Supremo Tribunal Federal negaram referendo à medida cautelar deferida pelo ministro Ricardo Lewandowski, mantendo a eficácia da Medida Provisória em sua integralidade.

⁸⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. 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 14 nov. 2022.

⁸¹ “Art. 12 - As medidas de que trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados: I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais); ou II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Parágrafo único. Para os empregados não enquadrados no caput, as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do caput do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual”.

⁸² “Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

⁸³ ANAMATRA. **MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda**. 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 10 de jan. de 2021.

A Medida Provisória nº 936 e, posteriormente, a Lei 14.020/2020 estabeleceram um prazo máximo de 60 dias para os casos de suspensão do contrato de trabalho e de 90 dias para a redução de jornada e de salário, contudo, esses prazos foram estendidos por diversas vezes por meio da publicação de decretos editados pelo Presidente da República e através da Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021, que instituiu o ‘Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda’, fixando um prazo de 120 dias tanto para a redução de jornada e de salário quanto para a suspensão do contrato de trabalho.

Sobre a Medida Provisória nº 1.045/2021, faz-se necessário apontar que embora o objetivo originário fosse a instituição de um novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em moldes parecidos ao da MP nº 936, a medida ficou conhecida como “minirreforma trabalhista”, em razão das emendas incluídas na Câmara dos Deputados, as quais adicionaram outros temas ao texto original, que representavam um desmonte a direitos e garantias previstos na CLT. Por essa razão e diante da desaprovação popular, o texto foi rejeitado pelo Plenário do Senado.

O quantitativo relacionado aos acordos realizados com base na MP nº 936 foram reportados pelo Ministério da Economia⁸⁴. Segundo o Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET), foram celebrados 23.396.122 acordos durante os anos de 2020 e 2021, o que impactou 10.555.693 trabalhadores.

Além disso, um dia após a publicação da MP nº 936, foi publicada a Lei nº 13.982/2020, que instituiu o ‘auxílio emergencial’. Inicialmente, o benefício foi concedido no montante de R\$ 600,00, durante três meses, porém as mulheres provedoras de família monoparental que se enquadravam nos requisitos listados no art. 2º da referida Lei receberam R\$ 1.200,00 por mês. O auxílio emergencial foi prorrogado através da edição das Medidas Provisórias nºs 1.000/2020 e 1.039 e do Decreto-Lei nº 10.740/2021, no entanto, o valor do subsídio foi reduzido gradativamente, chegando a R\$ 250,00 na última prorrogação e houve, ainda, uma ampliação quanto aos critérios de acesso ao benefício.

⁸⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). Painel de Informações do BEm. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/beneficio-emergencial>>. Acesso em: 1 dez. de 2022.

Assim, os aludidos dispositivos das Medidas Provisórias revelam desprezo à negociação coletiva e à participação dos sindicatos e viabilizam uma série de restrições aos direitos dos trabalhadores, através do alargamento do que pode ser pactuado através de acordo individual, conferindo, ainda, uma posição de superioridade a esse, ou através do poder discricionário do empregador para tratar temas sensíveis ao trabalhador, tudo isso sob a falsa premissa de que tais medidas seriam necessárias para o enfrentamento da crise.

2.3. A alteração da Consolidação das Leis do Trabalho promovida pela Lei nº 14.442/2022

Como informado previamente, a Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022, convertida na Lei nº 14.442 no dia 2 de setembro de 2022, introduziu algumas mudanças significativas no Capítulo II-A da CLT, que serão analisadas a seguir.

O inciso III do art. 62 da CLT passou a ter a seguinte redação: “art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa”. A novidade foi a introdução da condição “que prestam serviço por produção ou tarefa”, antes da mudança, o referido inciso dispensava de forma genérica todos os teletrabalhadores do controle de jornada, inviabilizando o recebimento de horas extras, hora noturna, adicional noturno, intervalos intra e entre jornadas, repouso semanal remunerado e férias. Tal disposição era alvo de críticas, considerando que existem formas de controlar a duração da jornada nessa modalidade, o que não justifica a dispensa do controle.

O teletrabalho somente retira o direito às horas extras quando for incompatível com o controle de jornada – inacessível, inatingível, inexequível. 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. 7º, XIII, na ilegalidade pela colisão com o art. 6º 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.⁸⁵

⁸⁵ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017 *apud* MATEUS, Rebeca da Silva. **Controle da jornada de trabalho e o Home Office: dificuldades e perspectivas**. Conteúdo Jurídico, 02 dez. 2021. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57759/controle-da-jornada-de-trabalho-e-o-home-office-dificuldades-e-perspectivas>>. Acesso em: 6 nov. 2022.

Nesse sentido, Rebeca da Silva Mateus⁸⁶ destaca os julgados colacionados a seguir⁸⁷, os quais revelam que em diversos casos, o judiciário já vinha adotando posicionamento semelhante ao estabelecido pela Lei nº 14.442/2022:

JORNADA PASSÍVEL DE CONTROLE. A reclamante tinha o horário controlado, quando executou trabalho interno, mas a reclamada não apresentou os controles e, considerando que contava com mais de 10 empregados, era ônus seu o registro da jornada de trabalho, nos termos da súmula 338 do C. TST. **Quando a reclamante laborou no sistema de home office restou claro a possibilidade da aferição da jornada, uma vez que quase todo o trabalho, dava-se através de sistema informatizado, o qual permitia saber o horário de logon e logoff do usuário,** irreparável a sentença no que toca à fixação da jornada, com base no princípio da razoabilidade, inclusive aos feriados, que também está em harmonia com as atividades atribuídas à autora. O intervalo não era regularmente usufruído, justificando a condenação, na forma do § 4º do artigo 71 da CLT. Sobre os adicionais extraordinários, procede o apelo da autora, na forma do artigo 20, § 2º, da Lei 8.906/94, conforme recente precedente do TST.⁸⁸ (grifo nosso)

CONTROLE DE JORNADA. POSSIBILIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS. **O mero exercício de atividade externa não induz, por si só, o enquadramento da hipótese na regra do art. 62, I, da CLT.** Aliás, o entendimento uniformizado por esta Corte é de que, além de ser admissível o controle indireto da jornada de trabalho, **basta a mera possibilidade de que tal controle seja exercido, para que se exclua a hipótese do dispositivo legal em questão.** Logo, não é a ausência de fiscalização direta que caracteriza a exceção do art. 62, I, da CLT, e sim a impossibilidade de controle, hipótese não configurada no caso em análise, tendo em vista que a leitura do acórdão recorrido revela que a jornada de trabalho autoral era passível de fiscalização indireta, por meio dos Relatórios Semanais de Promotores de Vendas. **Assim, constatada a possibilidade de controle, são devidas as horas extras pleiteadas.** Recurso de revista conhecido e provido.⁸⁹ (grifo nosso)

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. Como corolário do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, constata-se a evolução nos modos de prestação do trabalho e, num misto de vantagens e desvantagens sob a ótica jus trabalhista, surgiu o teletrabalho. Assim, **havendo a menor possibilidade de aferição da jornada trabalhada por esse empregado, ainda que de forma mista (em ambiente institucional e home Office), as horas prestadas em sobrejornada devem ser devidamente remuneradas, na forma do art. 7º, XVI, da Constituição da República.**⁹⁰ (grifo nosso)

⁸⁶ MATEUS, op. cit.

⁸⁷ Os julgados são anteriores à Lei 13.467/2017.

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010445-84.2015.5.15.0042.** Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Campinas, SP, 21 de maio de 2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010445-84.2015.5.15.0042/2#c0cbec5>. Acesso em: 6 nov. 2022 *apud* MATEUS, op. cit.

⁸⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 8872120145120038.** Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 26 de junho de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038/inteiro-teor-729426982>. Acesso em: 6 nov. 2022 *apud* MATEUS, op. cit.

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010132-05.2016.5.03.0178.** Relator: Juiz Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno. Minas Gerais, 10 de março de 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010132-05.2016.5.03.0178/2#fbf1201>. Acesso em: 6 nov. 2022 *apud* MATEUS, op. cit.

Assim, embora a mudança legislativa represente um avanço para a tutela dos direitos sociais do trabalhador, aqueles que prestam serviço por produção ou tarefa continuaram sem o controle de horário, gerando, possivelmente, uma sobrecarga de trabalho, pois o trabalhador poderá “ser cobrado apenas por metas estabelecidas independentemente da carga horária que tenha que realizar para atingi-las”⁹¹.

Essa situação emerge em um cenário no qual não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal, tendo em vista que o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar em que se possa estar conectado. A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada de trabalho e impedem a desconexão.⁹²

Nessa linha, surge a necessidade de proteger o direito à desconexão do trabalho, a fim de preservar a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, garantindo o lazer, o descanso e o convívio social.⁹³

O direito à desconexão pode ser definido como o direito de o trabalhador desconectar-se do seu trabalho, como por exemplo, não responder a e-mails, telefonemas ou mensagens que tratem sobre o labor fora do horário de sua jornada convencional, sem sofrer consequências por isso.

Evitando, dessa forma, que o empregado esteja à disposição do empregador permanentemente, pois nos termos do art. 4º da CLT “considera-se como [tempo] de efetivo serviço, o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”⁹⁴.

⁹¹ ROESLER, Átila Da Rold. Reforma trabalhista prejudicou muito a vida de quem “trabalha de casa”. In: **Vermelho**, 01 set. 2017. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2017/09/01/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casaz>. Acesso em: 6 nov. 2022.

⁹² SCALZILLI, Roberta. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. In: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. São Paulo, v. 47, n. 215, p. 221-236, jan./fev. 2021.

⁹³ SCALZILLI, op. cit.

⁹⁴ PONZILACQUA, M. H. P.; SILVA, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, v. 13, n. 1, p. 196–221, jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>. Acesso em: 6 nov. 2022.

Jorge Luiz Souto Maior esclarece que o direito à desconexão, que pode ser chamado também de “direito de não trabalhar”, visa tutelar um bem da vida, o não-trabalho. Esse bem da vida tem como titular não apenas o trabalhador, mas toda a sociedade, considerando que os efeitos da hiper conexão e da exploração podem afetar outras pessoas, como, “aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho”⁹⁵.

Além de preservar a saúde e a vida privada do trabalhador, assegurar o direito ao não trabalho mostra-se imprescindível também para a economia, como bem destacou Arnaldo Lopes Sússekind ao expor os fundamentos que revelam a importância da limitação de jornada.

- 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.⁹⁶

A França foi a pioneira ao reconhecer expressamente o direito à desconexão, a partir da publicação da Lei francesa nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que alterou o Código do Trabalho da França, acrescentando-se o item 7º ao artigo 2242-17. Assim desde 1º de janeiro de 2017, quando a lei começou a vigorar, passou a ser obrigatório dispor acerca dos procedimentos necessários para o exercício do direito à desconexão em negociação coletiva e anual (capítulo II – Negociação obrigatória na empresa), ou, ainda, diante da ausência de acordo, o empregador deverá redigir uma carta para assegurar o direito supracitado.

7º Os termos e condições para o pleno exercício pelo empregado do seu direito à desconexão e a implementação pela empresa de mecanismos de regulação do uso de ferramentas digitais, com vistas a garantir o respeito pelo tempo de descanso e folga, bem como pela vida pessoal e familiar. Na ausência de acordo, a entidade patronal elaborará uma carta, após consulta ao comitê social e econômico. Esta carta define os termos e condições para o exercício do direito de desligamento e prevê também a implementação de medidas de formação e sensibilização dos funcionários e do pessoal de gestão para a utilização razoável das ferramentas digitais. (tradução nossa)⁹⁷

⁹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas: n. 23, 2003. p. 296-313.

⁹⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 216.

⁹⁷ “7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis

Os autores Marcio Henrique Pereira e Luana Graciana Silva⁹⁸ apontam algumas lacunas no parágrafo 7º da legislação francesa que contribuem para que a referida carta seja apenas um documento de boas práticas desprovido de força jurídica, tais como: a ausência de previsão de sanções em caso de descumprimento da norma, e a dependência a um ato unilateral do empregador, qual seja, acrescentar a carta ao regulamento interno da empresa, para que o documento adquira força vinculante.

No Brasil, a questão ainda carece de regulação, no entanto, já tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 4.044/2020, que objetiva regular o tema através das seguintes mudanças: alterar o § 2º do art. 244⁹⁹, a fim de retirar do texto o requisito que estabelece que para ser considerado o regime de sobreaviso, o trabalhador deve permanecer em sua residência; acrescentar os seguintes dispositivos: § 7º ao art. 59, arts. 65-A¹⁰⁰, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452. Embora mencionado na emenda a inclusão do § 7º ao art. 59, que trata sobre horas extras, não há no Projeto de Lei a redação do parágrafo proposto. Já a segunda modificação estabelece que as disposições do Capítulo II da CLT ‘Da Duração do Trabalho’ são aplicáveis ao regime de teletrabalho, sem excepcionar o trabalho por produção ou tarefa, revogando-se, portanto, o inciso III do art. 62¹⁰¹ e, devendo, ainda ser considerada qualquer comunicação telemática entre o empregador e o empregado que tratem sobre o trabalho como labor para fins de jornada de trabalho. O art. 72-A¹⁰² é o que dispõe expressamente sobre o direito à

du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques”.

⁹⁸ RAY J.E., Droit à la déconnexion: un nouveau thème de négociation décrypté par J.-E. Ray, Liaisons sociales quotidien, 1er décembre 2016, p. 1 *apud* PONZILACQUA; SILVA, op. cit.

⁹⁹ “Art. 244 da CLT – [...] § 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer **em sua própria casa**, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal”. (grifo nosso)

¹⁰⁰ “Art. 65-A - As disposições deste Capítulo aplicam-se aos casos de teletrabalho, ainda que esta modalidade seja realizada de forma parcial, incluída qualquer comunicação entre empregador e empregado atinente ao trabalho e realizada através de ferramentas telemáticas”.

¹⁰¹ “Art. 3º - Fica revogado o inciso III, do art. 62, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”.

¹⁰² “Art. 72-A - Durante os períodos de descanso de que trata esta Seção, o empregador não poderá acionar o empregado por meio de serviços de telefonia, mensageria, aplicações de internet ou qualquer outra ferramenta telemática, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, hipótese em que serão aplicadas as disposições relativas à hora extraordinária. § 1º A ausência de resposta do empregado à comunicação feita pelo empregador durante os períodos de descanso não será considerada falta funcional. § 2º As exceções previstas no caput deste artigo deverão ser previstas em acordo coletivo ou convenção coletiva”.

desconexão. E, por fim, o art. 133-A¹⁰³ fixa regras para assegurar o não-trabalho no período das férias.

O direito ao descanso, ao lazer e ao convívio social já vêm sendo tratado pelo judiciário, que reconhece o dano existencial nos casos de jornada excessiva de trabalho. Contudo, há divergência se o dano extrapatrimonial ocorre *in re ipsa* ou se é necessário a comprovação do efetivo prejuízo. Como se demonstra a partir da leitura das ementas¹⁰⁴ selecionadas pela autora Roberta Scalzilli¹⁰⁵:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. NÃO CONHECIMENTO. I. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que **a submissão do empregado a jornada extenuante que “subtraia do trabalhador o direito de usufruir de seus períodos de descanso, de lazer, bem como das oportunidades destinadas ao relacionamento familiar, ao longo da vigência do pacto contratual” configura dano existencial.** II. Tendo a Corte Regional concluído que “da jornada descrita, denota-se claramente a falta de preservação do convívio familiar, bem como relaxamento, lazer, direitos estes inerentes a qualquer trabalhador”, a decisão regional está de acordo com a iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula n. 333 do TST. III. Recurso de revista de que não se conhece. [...].¹⁰⁶ (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM DECORRÊNCIA DE DANOS EXISTENCIAIS. JORNADA EXAUSTIVA (12 HORAS). DANO IN RE IPSA. No caso, o Tribunal Regional [...] consoante jurisprudência desta Corte, **a submissão à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita a vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e estudos. Assim, uma vez vislumbrada a jornada exaustiva, como no caso destes autos, a reparação do dano não depende de comprovação dos transtornos sofridos pela parte, pois se trata de dano in re ipsa, ou seja, deriva da própria natureza do fato gravoso.** Indenização fixada no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), na esteira das decisões

¹⁰³ “Art. 133-A - Durante o gozo das férias, o empregado será excluído dos grupos de trabalho do empregador existentes nos serviços de mensageria e excluirá de seu aparelho eletrônico privado todas as aplicações de internet exclusivas do trabalho, sem prejuízo da obrigação de o empregador reter os aparelhos eletrônicos portáteis exclusivos do trabalho. § 1º O empregador poderá adicionar o empregado aos grupos de trabalho e o empregado reinstalará as aplicações de internet somente após o período de gozo das férias. § 2º As disposições desse artigo abarcarão outras ferramentas tecnológicas que tiverem o mesmo fim e que vierem a ser criadas”.

¹⁰⁴ Os julgados são anteriores à Lei 13.467/2017.

¹⁰⁵ SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 1001084-55.2013.5.02.0463**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 22 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001084&digitoTst=55&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0463>. Acesso em: 15 nov. 2022 *apud* SCALZILLI, 2020.

proferidas por esta Turma em casos semelhantes. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁰⁷ (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. 1. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. 15 (QUINZE) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. MOTORISTA DE CARRETA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O dano existencial é espécie do gênero dano imaterial cujo enfoque está em perquirir as lesões existenciais, ou seja, aquelas voltadas ao projeto de vida (autorrealização - metas pessoais, desejos, objetivos etc.) e de relações interpessoais do indivíduo. Na seara juslaboral, o dano existencial, também conhecido como dano à existência do trabalhador, visa examinar se a conduta patronal se faz excessiva ou ilícita a ponto de imputar ao trabalhador prejuízos de monta no que toca o descanso e convívio social e familiar. Nesta esteira, **esta Corte tem entendido que a imposição ao empregado de jornada excessiva ocasiona dano existencial, pois compromete o convívio familiar e social, violando, entre outros, o direito social ao lazer, previsto constitucionalmente (art. 6º, caput)**. Na hipótese dos autos, depreende-se da v. decisão regional que o reclamante exercia a função de motorista de carreta e fazia uma jornada de trabalho de segunda a sábado, das 7h00 às 22h00, totalizando um total de 15 (quinze) horas diárias de trabalho. Assim, comprovada a jornada exaustiva, decorrente da conduta ilícita praticada pela reclamada, que não observou as regras de limitação da jornada de trabalho, resta patente a existência de dano imaterial *in re ipsa*, presumível em razão do fato danoso. Recurso de revista não conhecido. [...].¹⁰⁸ (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. O mero descumprimento de obrigações trabalhistas, como a imposição de jornada excessiva, por si só, não é capaz de ensejar o reconhecimento automático da ofensa moral e, conseqüentemente, do dever de indenizar, sendo **necessária a demonstração da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade**, situação não verificada no caso concreto. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁰⁹ (grifo nosso)

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTENUANTE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA IMPOSSIBILIDADE DE CONVÍVIO FAMILIAR E SOCIAL. Esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que a jornada de trabalho extensa, pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização por dano existencial. **Há necessidade de demonstrar a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social**. Precedentes. O quadro fático descrito no acórdão regional não consigna que a jornada tenha efetivamente comprometido as relações do reclamante, fato constitutivo do dano existencial, razão pela qual deve ser mantida a decisão agravada. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **ARR nº 982-82.2014.5.04.0811**. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 10 de abril de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1401997e3d265e9315d99a211bcceef6>. Acesso em: 15 nov. 2022 *apud* SCALZILLI, 2020.

¹⁰⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **AIRR nº 1351-49.2012.5.15.0097 RR1351-49.2012.5.15.0097**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 15 de março de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=24B66DB56BF407AD03333D0F3AF0DF20.vm652?conscsjt=&numeroTst=1351&digitoTst=49&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar>. Acesso em: 15 nov. 2022 *apud* SCALZILLI, 2020.

¹⁰⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **ARR nº 10147-19.2017.5.15.0076**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 7 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10147&digitoTst=19&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076>. Acesso em: 15 nov. 2022 *apud* SCALZILLI, 2020.

parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa.¹¹⁰ (grifo nosso)

Retornando à Lei nº 14.442/2022, o art. 75-B da CLT foi modificado a fim de estabelecer que o trabalho remoto não será descaracterizado caso as atividades não sejam prestadas preponderantemente fora das dependências do empregador. Isto é, mesmo que o empregado em regime de trabalho remoto compareça ao local de trabalho padrão, o § 1º informa que “ainda que de modo habitual”, o regime de trabalho não será modificado. Além disso, o caput do artigo passa a tratar o teletrabalho e o trabalho remoto como sinônimos, o que contribui para um possível problema futuro de levantamento de dados, considerando que a reprodução dos termos está incorreta, como visto anteriormente.

Além disso, foram incluídos ao artigo supracitado os seguintes parágrafos:

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto¹¹¹.

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

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

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

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

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

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

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

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 1001097-51.2017.5.02.0063**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 18 de outubro de 2019. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001097&digitoTst=51&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 15 nov. 2022 *apud* SCALZILLI, 2020.

¹¹¹ “Art. 75-B da CLT: [...] 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

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

Dentre esses, cumpre ressaltar que o § 5º, ao estipular que a utilização dos equipamentos tecnológicos usados no teletrabalho, em momento diverso da jornada de trabalho normal, não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, indo, portanto, na contramão do direito à desconexão, já analisado.

Após a publicação da MP nº 1.108/2022, o art. 75-C da CLT passou a vigorar sem a necessidade da especificação das atividades que seriam realizadas pelo trabalhador. E, ainda, acrescentou-se o § 3º ao referido artigo, que dispõe que o empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, a menos que estipulado tal condição entre as partes.

Finalmente, o art. 75-F¹¹² determinou que os empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade terão preferência para laborarem em regime de trabalho remoto.

¹¹² “Art. 75-F - Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto”.

3. CARTOGRAFIA DAS DISPUTAS JUDICIAIS NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Segundo os dados disponibilizados pela PNAD¹¹³, durante os meses de maio a novembro de 2020, o contingente de pessoas trabalhando em regime remoto variou entre aproximadamente 8,7 milhões e 7,3 milhões de pessoas. De acordo com a Carta de Conjuntura nº 50 de 2021, esse número expressivo já indicava que o mundo do labor estava mudando e que, provavelmente, esse novo modelo de trabalho persistiria após a pandemia de Covid-19.

A partir do avanço no calendário de vacinação no Brasil¹¹⁴, os números de óbitos e internações por Covid-19 começaram a reduzir drasticamente e, apesar das oscilações no número de infectados pelo vírus, o total de hospitalizações e de mortes se mantêm muito abaixo do constatado nos períodos críticos da pandemia.

Assim, as medidas contra a Covid-19 começaram a ser revogadas gradativamente, acompanhando as flutuações das taxas de casos confirmados, tornando possível, portanto, o retorno ao trabalho presencial. Contudo, é possível auferir que não haverá mais um retorno ao regime de trabalho 100% presencial, segundo pesquisa da Capgemini Research Institute¹¹⁵, três quartos das organizações esperam que 30% ou mais de seus funcionários trabalhem remotamente ‘agora’, e mais de um quarto espera que 70% da equipe trabalhem remotamente no futuro.

O fomento à adoção do trabalho remoto ocorreu após a constatação do aumento de produtividade e da diminuição dos custos por parte do empregador. Em um ambiente remoto, a produtividade dos funcionários aumentou, e os custos diminuíram. Alerta Capgemini Research Institute¹¹⁶ que esses ganhos podem vir às custas do bem-estar dos funcionários.

¹¹³ IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. O trabalho remoto e a pandemia: o que o Pnad covid-19 nos mostrou. Carta de Conjuntura, nº 50 – Nota de Conjuntura 8. Brasília, 1º trimestre de 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_notas_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 24 fev. 2022.

¹¹⁴ Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra Covid-19 - PNO. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/vacinas/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacina-contra-a-covid-19>. Acesso em: 8 nov. 2022.

¹¹⁵ CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE, op. cit.

¹¹⁶ Ibid.

A maioria das empresas diz que o trabalho remoto tem desempenho transformado: 92% esperam economia de custos imobiliários, por exemplo, e 63% relatam ganhos de produtividade no terceiro trimestre de 2020. Mas nossas discussões descobriram que alguns líderes empresariais acreditam que este ganho de produtividade pode ser devido ao fato de as pessoas simplesmente colocarem mais horas à medida que a linha entre a casa e o trabalho se tornou embaçada.¹¹⁷

Nesse contexto, surgem diversos conflitos trabalhistas, seja em razão da lacuna legislativa, ou pelo desmonte nos direitos trabalhistas promovido pelas reformas laborais no período pandêmico, em continuidade ao projeto neoliberal iniciado, sobretudo, com a reforma trabalhista de 2017.

A necessidade de dispositivos regulatórios mais específicos tornou-se ainda mais evidente com o anúncio de várias empresas de que, após a pandemia, adotarão o trabalho remoto em caráter definitivo para uma parcela muito maior de empregados.¹¹⁸

Como afirmam Renata Queiroz Dutra e Renata Santana Lima¹¹⁹, “os momentos de crise evidenciam as questões latentes nas sociedades, agravando os problemas e suas complexidades”. Portanto, a partir das reflexões iniciais acerca da imprecisão conceitual e da regulação ainda precária sobre o trabalho remoto, busca-se com a pesquisa jurisprudencial evidenciar como o judiciário respondeu aos novos conflitos trabalhistas surgidos em decorrência da pandemia e, conseqüentemente, da mudança abrupta no regime laboral dos trabalhadores.

Antes de adentrar à pesquisa jurisprudencial, cabe ressaltar que a pandemia atingiu parcelas da sociedade de forma desigual, conforme citado anteriormente. Em linhas gerais, o estudo realizado pelo IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada apontou que o perfil da pessoa em teletrabalho é “predominantemente composto por pessoas ocupadas no setor formal, com escolaridade de nível superior completo, do sexo feminino, de cor/raça branca e com idade entre 30 e 39 anos”, o maior número de pessoas em trabalho remoto pertencem ao setor de serviços e ao setor público, respectivamente, havendo, ainda, uma discrepância entre as regiões

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ SOARES, José Luiz. 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.

¹¹⁹ 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

do Brasil, com predominância da região Sudeste, destacando-se o Distrito Federal, o Rio de Janeiro e São Paulo.¹²⁰

Tudo isso estampa uma visceral contradição que atinge a totalidade da classe trabalhadora, que se encontra sob fogo cruzado: é preciso que haja isolamento social e quarentena para se evitar o contágio pelo coronavírus. Sem isso, a classe trabalhadora será cada vez mais contaminada, adoecendo e perecendo em maior quantidade. Mas como ficarão em isolamento social os/as desempregados/as, os/as informais, os trabalhadores/as intermitentes, os/as uberizados/as, os/as subutilizados/as, os/as terceirizados/as, isto é, aqueles que não têm direitos sociais e que recebem salários somente quando executam algum trabalho?¹²¹

Há, por exemplo, a questão de quem pode trabalhar em casa e quem não pode. Isso aumenta a divisão social, assim como a questão de quem pode se dar ao luxo de se isolar ou se colocar em quarentena (com ou sem pagamento) em caso de contato ou infecção. [...] o progresso do COVID-19 exhibe todas as características de uma pandemia de classe, de gênero e de raça.¹²²

É nesse contexto que os acórdãos que serão analisados na sequência foram proferidos.

3.1. Panorama geral dos resultados coletados

A partir do mapeamento dos acórdãos julgados durante o período de 11 de março de 2020 a 01 de julho de 2022, buscou-se realizar uma análise quantitativa e qualitativa dos acórdãos, com o propósito de compreender o que estava sendo objeto de controvérsia judicial em relação ao tema do trabalho remoto e como essas questões foram respondidas pelo judiciário.

Para a catalogação de jurisprudência no site do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – TRT-1, foram adotados os seguintes critérios: que contivesse as palavras-chave “trabalho remoto”, “trabalho a distância”, “teletrabalho”, “home office” e “regime híbrido” no campo enunciado/ementa; com data de julgamento entre 11/03/2020 e 01/07/2022. A data inicial foi escolhida considerando-se que a OMS anunciou, no dia 11/03/2020, a situação pandêmica mundial causada pelo vírus SARS-CoV-2. Além disso, não foram analisados os processos interpostos antes de 2020, pois o intuito da pesquisa é delimitar as decisões que se relacionassem ao período pandêmico. E a escolha pelo TRT-1 justifica-se a partir do levantamento realizado pelo IPEA, supracitado, que destacou o estado do Rio de Janeiro como

¹²⁰ IPEA, op. cit.

¹²¹ ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

¹²² HARVEY, op. cit.

uma das unidades federativas com maior percentual de trabalhadores não afastados executando suas atividades laborais de maneira remota durante a pandemia.

Com esses critérios, em 05-07-22, foram encontradas 37 decisões, contudo, apenas, 11 se relacionavam ao objeto da presente pesquisa (considerando os assuntos tratados e a data da petição inicial). Na sequência, os acórdãos foram organizados e sistematizados a partir dos seguintes parâmetros: nº do processo; se era uma ação coletiva ou não; a data do julgamento; as partes; um resumo sobre a decisão e, por último, a ementa. O intuito dessa organização foi o de facilitar o desenvolvimento posterior de planos de análise.

As palavras-chave que mais retornaram com acórdãos foram teletrabalho e home office, nos dois casos foram encontrados 5 acórdãos que se relacionavam à pesquisa. Por outro lado, foi identificado somente 1 acórdão que contivesse a palavra ‘trabalho remoto’ na ementa, e as pesquisas pelos termos ‘regime híbrido’ e ‘trabalho à distância’ não regressaram com nenhum resultado que tratasse sobre o objeto de análise.

A partir desses dados, torna-se possível observar quais são os termos mais utilizados pelo judiciário fluminense. O termo trabalho remoto, apesar de ser o mais abrangente, não foi o mais expressivo. Infere-se, portanto, que não há uma distinção nítida entre teletrabalho e trabalho remoto, sendo inclusive tratados como sinônimos em alguns casos, como ocorre nos dispositivos da CLT e da MP nº 927 que versam sobre o tema, já indicado.

O quantitativo de acórdãos filtrados pela data de julgamento nos anos de 2020, 2021 e 2022 é respectivamente: 1, 4 e 6. E dentre os 11 acórdãos, 2 são ações coletivas¹²³, sendo que uma foi ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de Duque de Caxias e a outra pelo Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares do Estado do Rio de Janeiro.

Quem mais recorreu foi o empregador, sendo um total de 7 recursos interpostos pelos empregadores, contra 4 interpostos pelos empregados. Todos os recursos interpostos pelo empregador foram desprovidos, e no caso de recurso de autoria do empregado, 1 recurso foi

¹²³ 0101036-38.2020.5.01.0000; 0103897-94.2020.5.01.0000.

provido¹²⁴. Assim sendo, tem-se um total de 8 manutenções de sentenças que reconheciam ao menos um pedido do trabalhador.

3.2. A redução salarial no contexto da pandemia de Covid-19

A ação civil coletiva nº 0101036-38.2020.5.01.0000, interposta pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Destilação e Refinação de Petróleo de Duque De Caxias contra a empresa Petróleo Brasileiro S/A – Petrobras, tem como objetivo a suspensão das medidas emergenciais adotadas pelo reclamado sem prévia negociação coletiva ou individual, quais sejam: (i) redução temporária da jornada de trabalho de 8 para 6 horas e, proporcionalmente, da remuneração de seus empregados; (ii) interrupção do pagamento de adicionais, sob o argumento que os empregados estão, temporariamente, em regime de teletrabalho; (iii) postergação do pagamento, entre 10% e 30% da remuneração mensal de empregados com função gratificada; (iv) mudança de regime especial de trabalho (turnos e sobreaviso) para o regime administrativo, consubstanciando na perda de todos os adicionais. Tal ação chegou à 2ª instância através do Mandado de Segurança impetrado pelo reclamado contra a decisão que concedeu a antecipação dos efeitos da tutela provisória de urgência, com base no art. 300 do Código de Processo Civil, a decisão judicial denegou a segurança. Posteriormente, a referida decisão em Mandado de Segurança foi agravada através do recurso Agravo Interno, sendo a decisão novamente desfavorável ao empregador, sob a justificativa de ausência de prévia negociação individual, como preveem as Medidas Provisórias nºs 927/2020 e 936/2020.

[...] De qualquer forma, é patente reconhecer que **as medidas de redução de jornada e de remuneração e do regime de turno de trabalho para o regime administrativo previstas em seu Plano de Resiliência, ainda que temporárias, mas sem prévia negociação individual como estabelecido nas Medidas Provisórias nºs 927/2020 e 936/2020, colidem com o princípio da estabilidade financeira dos trabalhadores, tendo em vista que promove drástica perda remuneratória sem a previsão de qualquer compensação** que, aliás, a impetrante sequer acenou em quitar, conforma previsto na própria legislação específica e especial e que foi mencionada na peça exordial.(grifo nosso)¹²⁵

AGRAVO INTERNO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO DE TUTELA ANTECIPADA PELO JUÍZO. CASSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRESENÇA DOS REQUISITOS PREVISTOS NO ARTIGO 300 DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. Nos casos em que se questiona o deferimento de tutela antecipada, o provimento da liminar e a própria concessão do mandado de

¹²⁴ 0100117-21.2021.5.01.0483.

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Mandado de Segurança nº 0101036-38.2020.5.01.0000**. Relator: Des. Antônio Paes Araújo. Rio de Janeiro, 22 de abril de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-38.2020.5.01.0000/2#9a27313>. Acesso em: 10 nov. 2022.

segurança revela-se possível somente mediante a demonstração, pelo impetrante, de que a tutela antecipada foi indevidamente deferida. Significa dizer que deve a impetrante demonstrar a ausência dos requisitos previstos no artigo 300 do Código de Processo Civil. Em se tratando do deferimento de **pedido de antecipação de tutela que determinou que a impetrante se abstenha de implementar e efetivar as medidas de redução de jornada e de remuneração previstas em seu Plano de Resiliência, sem alteração dos direitos e vantagens dos trabalhadores que atuam em regime de turno e dos trabalhadores que atuam em regime administrativo, ainda que lotados em regime de teletrabalho, o que deverá ser observado nos meses de abril, maio e junho de 2020 ou até que sobrevenha negociação coletiva dispondo de forma diversa**, é inquestionável o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo. Porém, no que se refere aos elementos que evidenciem a probabilidade do direito, não há demonstração de que a decisão impetrada encerre manifesta ilegalidade ou abuso de poder já que a tutela antecipada deferida não incidiu em qualquer proibição legal ou constitucional. Assim, incumbia à impetrante demonstrar que a decisão impetrada encerrava manifesta ilegalidade ou abuso de poder com afronta a direito líquido e certo, o que não ocorreu, não havendo que se falar em cassação da decisão impetrada. (grifo nosso)¹²⁶

O processo nº 0103897-94.2020.5.01.0000, que também é um mandado de segurança, busca impugnar a decisão proferida nos autos da ação civil coletiva nº 0100231-92.2020.5.01.0030 movida pelo Sintec/RJ - Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares do Estado do Rio de Janeiro, que determinou a cessação dos descontos salariais (adicionais e gratificações) pagos aos empregados que passaram a laborar em *home office* em razão da pandemia de Covid-19. A decisão foi no sentido de denegar a segurança, reafirmando a inadmissibilidade dos descontos salariais, destaca-se os seguintes trechos da decisão:

Soma-se a tanto o fato de que os riscos do empreendimento devem ser assumidos pelo empregador, que não pode transferi-los aos empregados. Até porque não deixaram de prestar serviços presencialmente por vontade própria ou mesmo acordo com o empregador, mas antes e tão somente por conta de determinação material, questão de saúde pública, que visa não só à própria saúde como de toda a coletividade [...]. Assim, é inadmissível que o afastamento por prevenção e por ordem sanitária resulte, tão só por isso, em prejuízo aos trabalhadores, em especial aqueles que se situam ou coabitam com pessoas em grupo de risco para a covid-19.¹²⁷

¹²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Agravo Interno em Mandado de Segurança nº 0101036-38.2020.5.01.0000**. Relator: Des. Antônio Paes Araújo. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-38.2020.5.01.0000/2#9a27313>. Acesso em: 10 nov. 2022.

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Mandado de Segurança nº 0103897-94.2020.5.01.0000**. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel. Rio de Janeiro, 10 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0103897-94.2020.5.01.0000/2#0861dab>. Acesso em: 10 nov. 2022.

Os processos de nºs 0100117-21.2021.5.01.0483 e 0100383-88.2021.5.01.0521 são ações individuais e, do mesmo modo, tratam sobre descontos salariais, mais especificamente, acerca da cessão do pagamento de adicional periculosidade, em decorrência da Covid-19.

No primeiro caso, o acórdão reformou a sentença para declarar indevida a supressão do valor pago a título de adicional de periculosidade, fundamentando a decisão no art. 11, §4º da MP nº 936/2020, no art. 7º, VI e XXXIII da CF e no art. 462 da CLT.

Além disso, o autor postulou pela reparação por danos morais, em razão de constrangimentos sofridos e diante da ausência de fornecimento de equipamentos adequados para o labor em home office. Nesse ponto, o acórdão não reformou a sentença, mantendo, assim, a improcedência com base no que dispõe o art. 75-D da CLT e o art. 4º, § 3º da MP 927/2020, "a lei não obriga a empresa ao seu fornecimento".

O acórdão no recurso ordinário nº 0100383-88.2021.5.01.0521 segue a mesma linha em relação ao adicional de periculosidade, conforme depreende-se da ementa colacionada abaixo. A diferença é que nesse caso a sentença foi favorável ao autor, dessa forma, o acórdão manteve todos os termos da sentença, negando provimento ao recurso interposto pelo empregador.

RECURSO DA RECLAMANTE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. GESTANTE AFASTADA DO TRABALHO PRESENCIAL. TELETRABALHO. MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO. Embora o art. 194 da CLT traga a regra geral de que: "O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho", prevalece, no caso concreto, o art. 394-A da CLT, norma mais específica e benéfica, trazida pela Lei nº 13.467/2017, direcionada à proteção à maternidade e que, portanto, vai ao encontro da teleologia constitucional fundamental e à principiologia trabalhista quanto ao tema. Referido dispositivo legal prevê o afastamento da gestante de atividades insalubres, mas mantém sua remuneração total, não havendo porque interpretar-se de forma diferente em relação ao adicional de periculosidade, tendo em vista que ambas as situações envolvem o labor em condições prejudiciais e de risco ao nascituro em um período de maior vulnerabilidade e necessidade financeira da mulher. A recente Lei nº 14.151/2021, de 12/05/2021, também reforça tal entendimento, ao dispor que "Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração. Recurso desprovido.¹²⁸

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100383-88.2021.5.01.0521**. Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 2 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100383-88.2021.5.01.0521/2#52f51c6>. Acesso em: 10 nov. 2022.

Por último, o recurso ordinário nº 0100163-39.2021.5.01.0053 versa sobre a ausência de pagamento de vale-refeição ao autor que passou a laborar em regime de *home office* em razão da pandemia. O recurso de autoria do empregador, réu na reclamação trabalhista, foi desprovido, mantendo os termos da sentença que deferiu a pretensão autoral, sob o seguinte fundamento: "é devido o pagamento do vale refeição previsto na cláusula da CCT da categoria, que não exclui os trabalhadores em home office, não cabendo a este magistrado realizar interpretação restritiva de norma coletiva - art. 8º, §3º da CLT". O relator ainda acrescentou como fundamentação o art. 467 da CLT.

VALE-REFEIÇÃO. LABOR EM "HOME OFFICE". Inconteste a concessão de vale-refeição pela empregadora, tal benefício não pode ser suprimido, por se tratar de alteração contratual lesiva, a teor do art. 468 da CLT. O fato de o autor ter exercido suas atividades laborais em sua casa não exime a empregadora ao pagamento do vale-refeição, até porque não se tratou de suspensão do contrato de trabalho, de sorte que faz jus o obreiro ao pagamento de todas as contraprestações e benefícios devidos pela empregadora. Recurso da ré conhecido e não provido.¹²⁹

3.3. A autorização do labor na modalidade trabalho remoto em razão da pandemia

Os processos de nºs 0100320-22.2020.5.01.0061 e 0100967-02.2020.5.01.0551¹³⁰ têm como pedido principal a autorização para continuar laborando na modalidade trabalho remoto enquanto perdurar a situação pandêmica, em razão das condições de saúde e pessoal.

No primeiro processo, o autor informou que sofre de Hipertensão Arterial Sistêmica e que tem um filho portador de bronquite asmática, razão pela qual entende que deveria ser incluído no grupo de risco e continuar trabalhando em regime de teletrabalho. A decisão de 1º grau julgou extinto o processo sem resolução do mérito, pois acolheu a preliminar de ilegitimidade passiva arguida pela ré, entendendo que deveria figurar no polo passivo a empresa Transpetro e não a Petróleo Brasileiro S/A – Petrobras, uma vez que o autor, empregado público da Petrobras está cedido à Transpetro. Assim, o autor recorreu da decisão, contudo o acórdão manteve a decisão proferida na instância anterior.

¹²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100163-39.2021.5.01.0053**. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel. Rio de Janeiro, 9 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100163-39.2021.5.01.0053/2#bac9d39>. Acesso em: 10 nov. 2022.

¹³⁰ Esse foi o único processo analisado que continha o termo 'trabalho remoto' na ementa.

O segundo processo refere-se à autora que foi impelida a retornar ao trabalho presencial logo após o término de sua primeira licença maternidade no dia 16/11/2022, ainda em período de amamentação. A autora é terceirizada e presta serviços à Caixa Econômica Federal. A decisão de 1º grau concedeu a tutela de urgência requerida pela autora, para determinar o afastamento da autora/reclamada do seu trabalho presencial até o dia 31/12/2020, posteriormente, o prazo foi prorrogado por mais quatro vezes, em razão do agravamento da pandemia.

Durante o curso do processo, a ré comunicou a dispensa da autora que em seguida comunicou o seu novo estado gravídico. Assim, a sentença confirmou a tutela de urgência deferida e determinou que a ré mantivesse a autora em trabalho remoto ou caso não fosse possível, que procedesse com o afastamento de suas atividades sem prejuízo de remuneração, da data do retorno da licença maternidade (16/11/2020) até a data de 31/07/2021, e, ainda, julgou procedente o pedido de compensação por danos morais, arbitrando o valor de cinco mil reais. Em seguida, a ré interpôs um recurso ordinário em face da sentença, contudo, o recurso não foi provido.

3.4. O direito ao recebimento de horas extras durante o trabalho remoto

Os processos de nºs 0100175-88.2021.5.01.0203, 0100014-85.2021.5.01.0039 e 0100976-50.2021.5.01.0511 versam sobre o direito ao recebimento de horas extras durante o trabalho remoto. Contudo, embora as duas primeiras ações tenham sido ajuizadas no ano de 2021, os pedidos referem-se ao trabalho em sobrejornada realizado antes da pandemia de Covid-19. Ainda assim, cabe destacar como o judiciário tratou a questão, pois as fundamentações das decisões podem facilmente ser replicadas aos processos que versarem sobre os casos que ocorreram a partir do início da pandemia até 25 de março de 2022, quando foi publicada a MP nº 1.108, que modificou a legislação sobre jornada de trabalho no que tange ao trabalho remoto.

Na reclamação trabalhista nº 0100175-88.2021.5.01.0203, ficou reconhecido o caráter híbrido do contrato de trabalho, isto é, com a prestação de serviços em regime de *home office* e presencial, porém o juízo de 1º grau entendeu que não houve extrapolação das 44 horas semanais, considerando que havia significativo nível de autonomia e liberdade de horário de

trabalho, pois não havia nenhuma forma de controle do tempo de teletrabalho, uma vez que a empregadora não acompanhava os momentos em que a atividade era efetivamente desempenhada.

Nesse sentido, o autor informou o seguinte durante o depoimento pessoal:

Que a Reclamada(o) não fazia controle do trabalho de home office a não ser os dados que eram passados pelo próprio(a) depoente; que prestação de contas do trabalho feito em casa se dava quando comparecia à empresa (1ª Reclamada(o)), o que ocorria de 2 a 3 vez(es) por semana.¹³¹

O desembargador destacou o art. 62 da CLT e ressaltou que os teletrabalhadores só deveriam ser excluídos do âmbito de incidência das normas de proteção da jornada de trabalho, caso não houvesse nenhuma forma de controle do tempo de trabalho. Tal ressalva pode ser entendida como uma contradição à fundamentação do acórdão, eis que o empregador poderia ter despendido esforços para o controle da jornada e não o fez, deixando a tarefa a cargo do empregado.

No processo nº 0100976-50.2021.5.01.0511, o autor informou que no período de 17/03/2020 até a sua dispensa, em 11/12/2020, abrangendo, portanto, o contexto pandêmico, realizou as suas atividades remotamente, período esse sem marcação de ponto, e que sua jornada de trabalho iniciava às 8h e ia até meia-noite ou 1 hora da manhã. Sobre o tema, o juízo de 1º grau entendeu que era ônus do empregado comprovar o labor extraordinário, e a instância recursal manteve a decisão.

Em sua defesa, a reclamada sustenta que a jornada de trabalho do Autor foi corretamente anotada no registro de ponto eletrônico, impugnando as informações divergentes. Foram juntados controles de frequência que registram jornadas variáveis, motivo pelo qual não se pode aplicar a presunção de inidoneidade estabelecida no item III da súmula 338, TST¹³². Desta sorte, remanesceu com o Autor o ônus de provar a prestação de labor extraordinário não quitado na qualidade de fato constitutivo do seu direito nos termos dos arts. 818, CLT c/c 373, I, CPC.

[...] Da mesma forma, não restou comprovada a extensa jornada alegadamente trabalhada quando o Autor trabalhou em "home office". No particular, considerando-

¹³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100175-88.2021.5.01.0203**. Relatora: Des. Maria Helena Motta. Rio de Janeiro, 19 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100175-88.2021.5.01.0203/2#4c86594>. Acesso em: 10 nov. 2022.

¹³² “III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir”.

se que o Autor alega que fazia uso de suas redes sociais para oferecer os produtos da ré e atender os clientes, utilizando o do sistema da ré apenas para gerar os links de pagamento, não é possível o controle de jornada pelo empregador, a teor do art. 62, III da CLT.¹³³

Por fim, no processo nº 0100014-85.2021.5.01.0039, o recurso ordinário interposto pelo réu foi desprovido, mantendo, assim a sentença que confirmou o direito do autor ao recebimento das horas extras referentes aos sábados em que o autor esteve de sobreaviso, para solucionar eventuais emergências técnicas ou para prestar suporte aos técnicos que atuavam em campo, com a utilização de telefone celular e/ou microcomputador, sem poder ausentar-se de sua residência, comprometendo seus afazeres pessoais e familiares. A fundamentação da sentença de 1º grau baseou-se, sobretudo, no depoimento de uma testemunha e, ainda, reputou inválidos os cartões de ponto acostados pelo réu. No que tange ao sobreaviso, o julgador de 1º grau considerou o que dispõe a Súmula 428, I do TST.

Quanto ao sobreaviso, nos termos da Súmula 428, I do C. TST, o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, sendo considerado 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.¹³⁴

Conclui-se que nos dois primeiros processos houve certa resistência em reconhecer o direito às horas extras no regime de trabalho remoto, fundamentando-se as decisões no entendimento que seria ônus do empregado comprovar a prestação de labor além das oito horas diárias, conforme art. 58 da CLT. Já no último processo citado, a decisão foi favorável ao autor da reclamação trabalhista, pois os julgadores consideraram a inidoneidade dos cartões de ponto apresentados pelo réu, quando confrontados com as informações trazidas por meio de prova testemunhal.

¹³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100976-50.2021.5.01.0511**. Relator: Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Rio de Janeiro, 29 de junho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100976-50.2021.5.01.0511/2#a82a101>. Acesso em: 10 nov. 2022.

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100014-85.2021.5.01.0039**. Relator: Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich. Rio de Janeiro, 1 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100014-85.2021.5.01.0039/2#1476070>. Acesso em: 10 nov. 2022

Assim, a nova redação do inciso III do art. 62 da CLT, que retirou a exclusão genérica que eliminava os teletrabalhadores do âmbito de incidência das normas previstas no Capítulo II da CLT, permite que seja assegurado a esses trabalhadores o direito ao controle de jornada e, portanto, às horas extras.

CONCLUSÃO

De modo geral, a partir da observação das medidas adotadas pelos poderes executivo, legislativo e judiciário durante a pandemia, constata-se que houve uma continuidade do desmonte dos direitos e garantias dos trabalhadores, iniciado desde a reforma trabalhista em 2017, com a edição da Lei nº 13.467/2017.

Percebe-se, a partir das análises iniciais sobre os julgados, que as ações judiciais versam sobre temas variados e de fundamental importância, como: a definição da jornada de trabalho e de intervalo intrajornada realizados à distância; o pagamento de horas extras; a interrupção do pagamento de adicionais, auxílios e gratificações nessa modalidade de trabalho; a redução temporária da jornada de trabalho com redução proporcional da remuneração dos empregados; a negociação da autorização ou da suspensão do trabalho remoto em razão da pandemia.

Além disso, a abrangência das ações judiciais sobre o trabalho remoto ajuizadas durante a pandemia expressa, por um lado, a importância da Justiça do Trabalho para a regulação das relações laborais e para a salvaguarda do princípio da proteção ao trabalhador; e, por outro, as insuficiências e incoerências das medidas legislativas sobre o trabalho remoto quando comparadas com os direitos assegurados aos trabalhadores na Carta Magna.

Os achados de pesquisa apontam para os limites e tendências, no que diz respeito à proteção dos trabalhadores, da produção normativa e do recurso à Justiça do Trabalho frente a conflitos trabalhistas envolvendo o trabalho remoto em um contexto de calamidade e emergência pública. A normatização permaneceu omissa em estabelecer deveres aos empregadores em temas relevantes, negligenciando regras a respeito da jornada de trabalho, da segurança e saúde dos trabalhadores e outros temas relativos às condições de trabalho.

Soma-se a isso, a ampliação do rol de assuntos passíveis de serem tratados através de acordos individuais durante a pandemia, sob a justificativa de uma suposta manutenção dos postos de trabalhos, repercutindo, no aumento do poder discricionário do empregador. Esse cenário, trouxe insegurança jurídica e contribuiu para o ajuizamento de ações na justiça trabalhista.

As disputas jurídicas na justiça trabalhista demonstram a distância que ainda temos que percorrer para o efetivo reconhecimento de direitos do trabalho na modalidade remota. Os estudos revelam que tanto o conjunto normativo quanto parte das decisões analisadas demonstram a legitimação do aumento dos poderes do empregador na regulação do trabalho remoto, por exemplo em relação à responsabilidade do empregador no que tange às despesas com a infraestrutura e equipamentos. No entanto, em relação ao controle da jornada de trabalho, o Judiciário oportunizou a consolidação de entendimentos protetivos ao teletrabalhador, inclusive para a alteração legislativa, caminhando rumo a patamares mais amplos de proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia R. C. A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho. **Trabalho em Revista**, v. 172, p. 6179-6190, 2011.

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

BARROSO, Márcia Regina Castro. **O teletrabalho em domicílio e a transformação social e jurídica da relação laboral**. Cadernos de Direito, Piracicaba, jul./dez. 2014, vol. 14, n. 27, p. 93-115. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/2110/1359>. Acesso em: 8 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2022.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 15 out. 2022.

_____. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm. Acesso em 12 nov. 2022

_____. **Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 7 out. 2022.

_____. **Lei nº 14.020, de 7 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/32432200>. Acesso em: 7 out. 2022.

_____. **Lei nº 14.442, 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm. Acesso em: 7 out. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 2 nov. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 2 nov. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021.** Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 3 nov. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 3 nov. 2022.

_____. **Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 3 nov. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). **Painel de Informações do BEm.** Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/beneficio-emergencial>>. Acesso em: 1 dez. de 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 6363.** Redator do acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 5 dez. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Mandado de Segurança nº 0101036-38.2020.5.01.0000.** Relator: Des. Antônio Paes Araújo. Rio de Janeiro, 22 de abril de

2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-38.2020.5.01.0000/2#9a27313>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Agravo Interno em Mandado de Segurança nº 0101036-38.2020.5.01.0000**. Relator: Des. Antônio Paes Araújo. Rio de Janeiro, 10 de novembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101036-38.2020.5.01.0000/2#9a27313>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (9ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100320-22.2020.5.01.0061**. Relator: Juiz convocado Álvaro Antônio Borges Faria. Rio de Janeiro, 5 de outubro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100320-22.2020.5.01.0061/2#5ea12e>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100175-88.2021.5.01.0203**. Relatora: Des. Maria Helena Motta. Rio de Janeiro, 19 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100175-88.2021.5.01.0203/2#4c86594>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100967-02.2020.5.01.0551**. Relator: Des. Antônio César Daiha. Rio de Janeiro, 1º de dezembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100967-02.2020.5.01.0551/2#6774033>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100383-88.2021.5.01.0521**. Relator: Des. Enoque Ribeiro dos Santos. Rio de Janeiro, 2 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100383-88.2021.5.01.0521/2#52f51c6>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100014-85.2021.5.01.0039**. Relator: Des. Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich. Rio de Janeiro, 1 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100014-85.2021.5.01.0039/2#1476070>. Acesso em: 10 nov. 2022

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2). **Mandado de Segurança nº 0103897-94.2020.5.01.0000**. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel. Rio de Janeiro, 10 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0103897-94.2020.5.01.0000/2#0861dab>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100163-39.2021.5.01.0053**. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel. Rio de Janeiro, 9 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100163-39.2021.5.01.0053/2#bac9d39>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100117-21.2021.5.01.0483**. Relator: José Nascimento Araújo Netto. Rio de Janeiro, 5 de abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100320-22.2020.5.01.0061/2#5ea12e>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0100976-50.2021.5.01.0511**. Relator: Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Rio de Janeiro, 29 de junho de 2022. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100976-50.2021.5.01.0511/2#a82a101>. Acesso em: 10 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Décima Quinta Turma). **Recurso Ordinário nº 1001964-26.2016.5.02.0242**. Relator: Des. Jonas Santana de Brito. São Paulo, 14 de junho de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10019642620165020242/2>. Acesso em: 5 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Décima Primeira Turma). **Recurso Ordinário nº 00208-2006-143-03-00-2**. Relator: Des. Heriberto de Castro. Minas Gerais, 17 de setembro de 2008. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129546658/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1626808-00208-2006-143-03-00-2>. Acesso em: 5 nov. 2022.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (3ª Turma). **Recurso Ordinário nº 0010445-84.2015.5.15.0042**. Relatora: Ana Claudia Torres Vianna. Campinas, SP, 21 de maio de 2019. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010445-84.2015.5.15.0042/2#c0cbec5>. Acesso em: 6 nov. 2022

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista nº 8872120145120038**. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 26 de junho de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729426962/recurso-de-revista-rr-8872120145120038/inteiro-teor-729426982>. Acesso em: 6 nov. 2022

_____. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Recurso de Revista nº 1001084-55.2013.5.02.0463**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 22 de novembro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001084&digitoTst=55&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0463>. Acesso em: 7 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **ARR nº 982-82.2014.5.04.0811**. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 10 de abril de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1401997e3d265e9315d99a211bcceef6>. Acesso em: 7 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **AIRR nº 1351-49.2012.5.15.0097 RR1351-49.2012.5.15.0097**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 15 de março de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=24B66DB56BF407AD03333D0F3AF0DF20.vm652?conscsjt=&numeroTst=1351&digitoTst=49&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0097&consulta=Consultar>. Acesso em: 7 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **ARR nº 10147-19.2017.5.15.0076**. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 7 de janeiro de 2020. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10147&digitoTst=19&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0076>. Acesso em: 7 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Recurso de Revista nº 1001097-51.2017.5.02.0063**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 18 de outubro de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001097&digitoTst=51&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 7 nov. 2022.

BONNET, Florence; CARRÉ, Françoise; CHEN, Martha; VANEK, Joann. Jan, 2021, p. 4. **Home-Based Workers in the World: A Statistical Profile**. WIEGO, Statistical Brief nº 27

BRIDI, 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.

CALCINI, R. **O acidente de trabalho no regime do teletrabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-22/pratica-trabalhista-acidente-trabalho-regime-teletrabalho#_ftn6>. Acesso em: 1 dez. 2022.

CAPGEMINI RESEARCH INSTITUTE. **The future of work: from remote to hybrid**. Paris: Capgemini Research Institute, 2020. Disponível em: <https://www.capgemini.com/insights/research-library/the-future-of-work/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni; SILVA, Vítor Antônio Alvino. A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 207-218, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. **Resolução CFM nº 2.323, de 17 de outubro de 2022**. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2022/2323>. Acesso em: 12 nov. 2022.

CUSTÓDIO, A. **Como a Dell adapta-se à rotina de trabalho com funcionários em casa | GZH**. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2020/06/como-a-dell-adapta-se-a-rotina-de-trabalho-com-funcionarios-em-casa-ckawuefes00eq015novsbw3af.html>. Acesso em: 12 nov. 2022

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.

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

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.

FELICIANO, G. Guilherme. **Teletrabalho, horas extras de desconexão: tudo, menos uma ‘escolha de Sofia’**. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 22 de out. 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

FINCATO, D. Bases histórico-normativas e perspectivas do teletrabalho no Brasil pós-pandemia. **Revista Ibérica do Direito**, v. 1, n. 2, p. 80–95, 2020.

FINCATO, Denise; STÜRMER, Gilberto. “Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência”. In: Belmonte, Alexandre Agra et al (coords.), **Direito do Trabalho na crise da Covid-19**. Salvador, Editora JusPodivm, 2020, p. 341-363.

GRILLO, Sayonara. **Direito do Trabalho e Pandemia: reconfigurações institucionais e práticas laborais**. Projeto de pesquisa, mimeo. Rio de Janeiro, 2020.

GRILLO, Sayonara; SOARES, José Luiz. **Trabalho remoto e Direito do Trabalho: mapeando a produção normativa em pandemia**. No prelo, 2022.

HARVEY, David. “Política anticapitalista em tempos de COVID-19”. In: Davis, Mike et al, **Coronavírus e a luta de classes**. Terra sem Amos: Brasil, 2020, p. 13-23.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **O trabalho remoto e a pandemia: o que o Pnad covid-19 nos mostrou**. Carta de Conjuntura, nº 50 – Nota de Conjuntura 8. Brasília, 1º trimestre de 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf. Acesso em: 24 fev. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas: n. 23, 2003. p. 296-313.

_____. MP 927: da pandemia ao pandemônio. In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior**. 25 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-dapandemia-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.

_____. 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-odia-d-da-democracia-do-pais>> Acesso em: 18 dez. 2022.

MATEUS, Rebeca da Silva. **Controle da jornada de trabalho e o Home Office: dificuldades e perspectivas.** Conteúdo Jurídico, 02 dez. 2021. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57759/controle-da-jornada-de-trabalho-e-o-home-office-dificuldades-e-perspectivas>>. Acesso em: 6 nov. 2022.

_____. **Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.** Genebra, 05 jun. 2020a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_747075/lang--en/index.htm. Acesso em: 17 out. 2022.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19: guia prático.** Genebra, jul. 2020b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação contra Covid-19 - PNO. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/vacinas/plano-nacional-de-operacionalizacao-da-vacina-contr-a-covid-19>>. Acesso em: 8 nov. 2022.

PONZILACQUA, M. H. P.; SILVA, L. G. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no Direito brasileiro. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 1, p. 196–221, jan. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832>. Acesso em: 6 nov. 2022.

ROESLER, Átila Da Rold. Reforma trabalhista prejudicou muito a vida de quem “trabalha de casa”. **In: Vermelho**, 01 set. 2017. Disponível em: <https://vermelho.org.br/2017/09/01/reforma-trabalhista-prejudicou-muito-vida-de-quem-trabalha-de-casaz>. Acesso em: 6 nov. 2022.

Salário por tempo, produção e tarefa. **Trilhante**. Disponível em: <<https://trilhante.com.br/curso/remuneracao-trabalhista/aula/salario-por-tempo-producao-e-tarefa-2#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20sal%C3%A1rio%20por%20produ%C3%A7%C3%A3o%20ou%20por%20unidade,de%20pe%C3%A7as%20produzidas%20por%20exemplo>>. Acesso em: 21 out. 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.

_____. O teletrabalho e a pandemia: uma análise do direito à desconexão e do dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho. **In: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. São Paulo, v. 47, n. 215, p. 221-236, jan./fev. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. A introdução das políticas ultraliberais no Brasil e as reformas trabalhistas: uma ponte para a exceção. In: EINLOFT, Denis et al (coords.), **Direito do trabalho e pensamento crítico**. Porto Alegre: HS Editora, 2016, p. 71-78.

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

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>. Acesso em: 3 dez. 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 216

TST – TRIBUNAL SUPERIOR TRABALHO. **Teletrabalho: o trabalho de onde você estiver**. Brasília, dez. 2020.

VELA, S. **Empowering a Connected Workplace | Dell**. Disponível em: <https://www.dell.com/en-us/blog/empowering-a-connected-workplace/>. Acesso em: 12 nov. 2022.